

Zeitschrift: Schweizerisches Handelsamtsblatt = Feuille officielle suisse du commerce = Foglio ufficiale svizzero di commercio

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 113 (1995)

Heft: 94

Anhang: Beilage zu Nr. 94

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 26.03.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)
Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Baumeisterverband einerseits sowie die Gewerkschaft Bau und Industrie, der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz und der Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) vom 20. Dezember 1994 für das Bauhauptgewerbe.

Kursiv gedruckter Text: nicht allgemeinverbindlich erklärt

Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe 1995–1997
vom 20. Dezember 1994

Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Bau & Industrie
Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer

Texte
Der Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt.

Abkürzungen

ArG	BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)
AVIG	BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschuldensicherung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
BG	Bundesgesetz
CHB	Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
EO	BG über die Erwerbsersatzordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GBI	Gewerkschaft Bau & Industrie
LFSA	Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer
LMV	Landesmantelvertrag 1995–1997
OR	Schweiz. Obligationenrecht
SBKV	Schweizerischer Baukaderverband
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SKO	Schweizerische Kader-Organisation
SPK	Schweizerische Paritätische Berufskommission
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
VO	Verordnung
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

NB: Wo «Betriebs» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmer» steht, ist auch «Arbeitnehmerin» gemeint.

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen
(Schuldrechtliche Bestimmungen)

	Seite
1. Geltungsbereich	
Art. 1: Räumlich	7
Art. 2: Betrieblich	7
Art. 3: Persönlich	7
Art. 4: Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen	8
Art. 5: Allgemeinverbindlicherklärung	8

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich	
Art. 6: Berufliche Weiterbildung	8
Art. 7: Friedenspflicht	9
Art. 8: Vollzugsfonds, Bildungsfonds und Lösung für ältere Arbeitnehmer	9
Art. 9: Zusatzvereinbarungen	10

3. Verhältnis zu anderen GAV	
Art. 10: Lokale GAV	10
Art. 11: Anschlussverträge	11
4. Vollzug des LMV	
Art. 12: Anwendung und Durchsetzung des LMV	11
Art. 13: Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)	11
Art. 14: Schweizerisches Schiedsgericht	11
Art. 15: Einigungs- und Schiedsverfahren im allgemeinen	12
Art. 16: Sanktionen	12
Art. 17: Verfahren in Fällen gesamtschweizerischer Bedeutung	13

Zweiter Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen
(Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Art. 18: Probezeit	13
Art. 19: Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses	13
Art. 20: Sonderregelungen für Saisonarbeiter	14
Art. 21: Kündigungsschutz	14
Art. 22: Betriebsschliessungen und Entlassungen	15

2. Arbeitszeit	
a) Arbeitszeitliche Bestimmungen	
Art. 23: Begriff Arbeitszeit	15
Art. 24: Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)	16
Art. 25: Wöchentliche Arbeitszeit	16
Art. 26: Gleitstunden	16
Art. 27: Arbeitsfreie Tage	16
Art. 28: Kurzarbeit und Betriebseinstellungen	17
b) Arbeitszeitkalendar	
Art. 29: Sektionaler Arbeitszeitkalendar (SAZ)	17
Art. 30: Betrieblicher Arbeitszeitkalendar (BAZ)	17
Art. 31: Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalendar (ARGE-AZ)	17
Art. 32: Arbeitszeitkalendar für besondere Baustellen	17
Art. 33: Änderung des Arbeitszeitkalenders	18

3. Ferien	
Art. 34: Genereller Ferienanspruch	18
Art. 35: Zusätzliche Ferien	18
Art. 36: Pro-rata-Anspruch auf Ferien	19
Art. 37: Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug, Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien	19

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	
Art. 38: Feiertage	20
Art. 39: Kurzabsenzen	20
Art. 40: Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	21

5. Entlohnung	
Art. 41: Basislöhne	22
Art. 42: Lohnklassen	22
Art. 43: Einreihung in die Lohnklassen	23
Art. 44: Qualifikation und Lohnanpassung	23
Art. 45: Lohnregelungen in Sonderfällen	24
Art. 46: Akkordlohn	24
Art. 47: Entlohnung und Lohnauszahlung	24
Art. 48: Verbot der Lohnabtretung	24

6. Dreizehnter Monatslohn	
Art. 49: Anspruch auf den 13. Monatslohn	25
Art. 50: Regeln für die Auszahlung	25

7. Lohnanpassungen

Art. 51: Grundsatz	25
--------------------	----

8. Lohnzuschläge

Art. 52: Allgemeines	26
Art. 53: Überstundenarbeit	26
Art. 54: Reisezeit	26
Art. 55: Nachtarbeit	27
Art. 56: Sonntagsarbeit	27
Art. 57: Arbeit im Wasser oder Schlamm	27
Art. 58: Untertagarbeiten	27

9. Zulagen, Auslagensatz, Entschädigungen

Art. 59: Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit	28
Art. 60: Auslagensatz bei Versetzungen, Mütagesenenschädigung und Kilometerentschädigung	28

10. Schlechtere Entschädigung

Art. 61: Arbeitsunterbrechung	28
Art. 62: Umfang der Entschädigung	28
Art. 63: Arbeitsbereitschaft	29

11. Krankheit, Unfall

Art. 64: Krankentaggeld-Versicherung	29
Art. 65: Unfallversicherung	30

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentchädigung, berufliche Vorsorge

Art. 66: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	31
Art. 67: Abgangsentchädigung	31
Art. 68: Berufliche Vorsorge	32

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 69: Sorgfalts- und Treupflicht	32
Art. 70: Verbot der Schwarzarbeit	32
Art. 71: Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers	33
Art. 72: Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers	32

14. Besondere Bestimmungen

Art. 73: Mitwirkungsgesetz	33
Art. 74: Unterkünfte der Arbeitnehmer und Hygiene und Ordnung auf Baustellen	34

Dritter Teil: Vollzugs- und Schlussbestimmungen**1. Vollzugsbestimmungen**

Art. 75: Zuständigkeit	34
Art. 76: Lokale paritätische Berufskommission: Bildung und Aufgaben	34
Art. 77: Lokales Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben	35
Art. 78: Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren	35
Art. 79: Sanktionen	35

2. Schlussbestimmungen:

Art. 80: Bestimmungen des OR	36
Art. 81: Rechtsdomizil und Gerichtsstand	36
Art. 82: Dauer des LMV	37

Vierter Teil: Anhänge

1	Protokollvereinbarung
2	Rahmenvereinbarung für Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1991-1993/1994 zum neuen Landesmantelvertrag 1995-1997
3	Auszüge aus dem Obligationenrecht
4	Zusatzvereinbarung betreffend ausländische Saisonarbeiter
5	Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»
6	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen
7	Auszüge aus der VO über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) und der VO 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3)
8	Tabelle zur Bestimmung des Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes
9	Basis-Lohnzonen
10	Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe
11	Tabelle für die Berechnung der Abgangsentchädigung
12	Zusatzvereinbarung Untertagbau

Präambel

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) einerseits und die Gewerkschaft Bau & Industrie (GBI), der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz (CHB), der Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA), andererseits, im Bestreben,
– eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Baugewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten Arbeitsfrieden zu bewahren,
– die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührend zu fördern,
– ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung der gemeinsam geschaffenen sozialen Institutionen die beiderseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
– die gemeinsamen Berufsinteressen zu fördern, wie
– Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
– regelmässige Beschäftigung,
– Vergabe von Bauarbeiten der öffentlichen Hand oder Bauarbeiten, die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden, nur an Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
– Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
– Förderung der Qualität,
– Förderung der beruflichen Ausbildung,
– Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag (Landesmantelvertrag) ab:

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen

Der erste Teil enthält die schuldrechtlichen Bestimmungen, welche das Verhältnis unter den Vertragsparteien des LMV regeln.

1. Geltungsbereich**Art. 1 Räumlich**

- 1 Der Landesmantelvertrag (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.
- 2 Ausgenommen sind die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Waadt, Wallis, Neuenburg, Tessin, Genf, Jura und des Berner Juras.

Art. 2 Betrieblich

- 1 Der LMV gilt
a) für alle Betriebe und selbstständigen Akkordanten des Hochbaus, Tiefbaus, Strassenbaus (einschliesslich Belageinbau) sowie des Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie Pflastererbetriebe;
b) für die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung;
c) für die Aushub-, Bagger- und Traxbetriebe;
d) für die Abbruchbetriebe;
e) für die Gerüstbau- und Fassadenisolationsbetriebe;
f) für die Abdichtungs- und Isolationsbetriebe;
g) für die Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;
h) für die Deponie- und Recyclingbetriebe;
i) für die Betriebe, welche Personal auf Baustellen vermitteln und verleihen;
k) für ausländische Firmen, die in der Schweiz dem LMV unterstellte Arbeiten ausführen.
2 Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören im weiteren, soweit sie nicht bereits einem anderen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind:
a) das Marmor- und Granitgewerbe;
b) die Gärtnereien bzw. Abteilungen in Gärtnereien sowie die Gartenbaufirmen, soweit mehrheitlich Bauarbeiten, Planierungen, Mauerbau usw. ausgeführt werden.
3 Soweit für Betriebe nach Art. 2 Abs. 2 LMV eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien des LMV mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträge Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

Art. 3 Persönlich

1 Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsverhältnisses), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Insbesondere betrifft dies:

- a) Vorarbeiter,
- b) Berufsleute, wie Maurer, Zimmerleute, Strassenbauer, Pflasterer,
- c) Spezialisten, wie Maschinisten, Chauffeure, Magaziner, Isoleure und Hilfskräfte, unter Vorbehalt allfälliger bestehender Gesamtarbeitsverträge mit anderen Arbeitnehmerorganisationen, wie Gesamtarbeitsverträge für Chauffeure und Mechaniker.

2 Der LMV gilt nicht für:

- a) Poliere und Werkmeister;
- b) das technische und administrative Personal;
- c) das Kantinen- und Reinigungspersonal.

3 Bezüglich bestimmter Lehr- und Arbeitsbedingungen der in der Lehre stehenden Lehrlinge wird auf die Protokollvereinbarung (siehe Anhang 1) verwiesen.

Art. 4 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen

1 Ergibt sich im Bereich eines lokalen GAV aufgrund besonderer struktureller Verhältnisse die Notwendigkeit, vom Geltungsbereich des LMV abzuweichen, so können die Vertragsparteien des LMV die lokalen Vertragsparteien von der Einhaltung einzelner Bestimmungen des LMV befreien.

2 Regelt bei grösseren und länger dauernden Baustellen der lokale GAV infolge geographischer oder klimatischer Verhältnisse die Arbeitsverhältnisse ungenügend oder handelt es sich um ausserordentliche Situationen, so können die lokalen Vertragsparteien besondere Vereinbarungen treffen.

3 Handelt es sich um eine Baustelle von nationaler Bedeutung, können die Vertragsparteien des LMV eine vom LMV abweichende Zusatzvereinbarung treffen.

Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung

Neue Zusatzvereinbarungen, insbesondere Vereinbarungen über Lohnanpassungen, treten grundsätzlich auf den 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Allgemeinverbindlicherklärung ebenfalls auf den 1. Januar vorliegt. Die Vertragsparteien reichen unverzüglich nach Abschluss einer Vereinbarung das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein.

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich**Art. 6 Berufliche Weiterbildung**

1 Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmer, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

2 Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben die Arbeitnehmer einen Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

3 Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Bildungsfonds oder ähnlicher paritätischer Institutionen.

4 Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwirbt der Arbeitnehmer keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.

Art. 7 Friedenspflicht

1 Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien des LMV ihre Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug des LMV zu erledigen suchen.

2 Für die ganze Dauer dieses Vertrages verpflichten sich die Vertragsparteien des LMV für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) zu wahren (Anhang 3). Jede arbeitshindernde Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung ist untersagt.

Art. 8 Vollzugsfonds, Bildungsfonds und Lösung für ältere Arbeitnehmer

1 Die von den Vertragsparteien des LMV in Ablösung des Parifonds gegründeten Vollzugsfonds und Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe haben die Rechtsform eines Vereins.

2 Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV und der lokalen GAV, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialer Charakters. Grundsätzlich haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer einen Beitrag von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die dem LMV unterstellten Betriebe haben einen Beitrag von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmer zu leisten.

3 Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer und Betriebe je einen Beitrag von 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0,5 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmer, zu leisten.

4 Die Einzelheiten, wie Festlegung des Geltungsbereiches, Zweckbestimmung und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds geregelt; Statuten und Reglemente sind integrierende Bestandteile dieses LMV. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien des LMV, welche der auf diesem Vertrag beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

5 Bereits bestehende kantonale Vereinbarungen über das Bestehen eines paritätischen Sozialfonds bleiben vorbehalten.

6 Die Vertragsparteien des LMV beabsichtigen die Einführung einer Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeilentlastung für ältere Arbeitnehmer auf den 1. Januar 1997; die Einzelheiten werden in einer besonderen Vereinbarung festgelegt. Eine Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeilentlastung soll erst mit der Allgemeinverbindlichkeit in Kraft treten, sofern eine Allgemeinverbindlichkeit möglich ist.

Art. 9 Zusatzvereinbarungen

Soweit die Vertragsparteien des LMV Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil des LMV.

3. Verhältnis zu anderen GAV**Art. 10 Lokale GAV**

1 Die lokalen GAV enthalten spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet. Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterzeichnung durch die Vertragsparteien des LMV. Dieses Erfordernis gilt sowohl für den Abschluss neuer lokaler GAV als auch für deren Änderungen, mit Einschluss der Anpassungen an die Änderungen des LMV.

2 Alle Vertragsparteien des LMV sind berechtigt, auch Vertragspartei der lokalen GAV zu sein.

3 Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:

- a) Die Umschreibung des Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;
- b) Die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission und des Schiedsgerichts nach Art. 75 ff. LMV;
- c) Die Festlegung der Arbeitszeiten (sektionaler Arbeitszeitkalendarer) nach Art. 29 LMV;
- d) Die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 38 LMV);
- e) Nähere Bestimmungen zur Müttagessenentschädigung (Art. 60 LMV) und zur Reisezeit (Art. 56 LMV).

4 Bezüglich des in Art. 10 Abs. 3 LMV nicht erwähnten Inhalts dürfen in den lokalen GAV vom LMV abweichende Regelungen oder weitgehende Abmachungen nur im ausdrücklichen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV getroffen werden. Für besondere Baustellen gilt Art. 4 LMV.

Art. 11 Anschlussverträge

1 Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, im Interesse der Vertragsparteien dafür zu sorgen, dass die lokalen GAV auch von den nichtorganisierten und auswärtigen, im jeweiligen Vertragsgebiet arbeitenden Betrieben unterzeichnet und eingehalten werden. Diese Anschlussverträge haben dem für das betreffende Gebiet geltenden lokalen GAV zu entsprechen.

2 Die Protokollvereinbarung (Anhang 1) regelt die Berechtigung der Vertragsparteien des LMV zum Abschluss von Anschlussverträgen mit anderen Organisationen.

3 Es ist den Vertragsparteien des LMV und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgend einer anderen, in der Protokollvereinbarung nicht erwähnten Organisation gleichlaufende oder anders lautende GAV nach Art. 2 LMV abzuschliessen. Nur im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV kann hiervon abgewichen werden.

4. Vollzug des LMV**Art. 12 Anwendung und Durchsetzung des LMV**

1 Die Vertragsparteien des LMV verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder die Bestimmungen dieses Vertrages sowie der lokalen GAV einzuhalten.

2 Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV sind die Vertragsparteien des LMV besorgt (siehe Bestimmungen Art. 75 bis 79 LMV).

Art. 13 Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)

1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK), die sich aus je sieben Vertretern der am LMV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt.

2 Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der SPK wie folgt vertreten: vier Vertreter der GBI, zwei Vertreter der CHB und ein Vertreter des LFSA.

3 Die SPK konstituiert sich selbst und gibt sich ein Reglement.

Art. 14 Schweizerisches Schiedsgericht

1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV ein Schweizerisches Schiedsgericht. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus:

- a) einem Berufsrichter als Obmann und
- b) je vier sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien des LMV bezeichnet werden.

2 Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des LMV gemeinsam und für die ganze Dauer dieses Vertrages bezeichnet. Können sich die Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, so wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seinem Entscheid mitberücksichtigen kann.

3 Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien des LMV in jedem Schiedsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts zu erfolgen. Die Arbeitnehmerorganisationen haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

4 Sitz des Schweizerischen Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren des Schiedsgerichts richtet sich nach dem vom Bundesrat am 27. August 1969 genehmigten Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

Art. 15 Einigungs- und Schiedsverfahren im allgemeinen

1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des LMV über Anwendung und Interpretation von Fragen, die im LMV oder in einer integrierten Vereinbarung geregelt sind, können der SPK unterbreitet werden. Es ist ein schriftlicher Antrag mit Begründung einzureichen. Die SPK hat in der Regel innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

2 Kommt keine Einigung zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der SPK ab, so kann der Streifall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schweizerische Schiedsgericht nach Art. 14 LMV weitergezogen werden (für Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit Lohnanpassungen gilt Art. 51 LMV). Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehaltlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

3 Klagen wegen eindeutiger Verletzung der Friedenspflicht durch eine an diesem Vertrag beteiligte Organisation sind in Abweichung von Abs. 1 und 2 dieses Artikels direkt dem Schweizerischen Schiedsgericht zu unterbreiten. Das Schiedsgericht ist berechtigt, nach freiem Ermessen alle ihm notwendig erscheinenden Massnahmen und Anordnungen zu treffen.

4 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SPK und vor dem Schweizerischen Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit untersagt. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 16 Sanktionen

1 Bei Vertragsverletzungen spricht das Schweizerische Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aus, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum Fr. 15 000 beträgt.

2 Bei schwerem Verschulden kann das Schweizerische Schiedsgericht der geschädigten Partei auf deren Antrag zudem einen Schadenersatz zusprechen. Dabei sind sowohl die Umstände als auch die Grösse des Verschuldens zu würdigen.

3 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.

Art. 17 Verfahren in Fällen von gesamtschweizerischer Bedeutung

1 Ausser der Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten nach Art. 15 LMV sind auch Fälle von gesamtschweizerischer Bedeutung durch die SPK und anschliessend durch das Schweizerische Schiedsgericht zu behandeln.

2 Für die Beurteilung der Frage, ob es sich um einen Fall von gesamtschweizerischer Bedeutung handelt, sind in erster Linie die Vertragsparteien des LMV zuständig. Wird die Frage bejaht, so unterbreiten die Vertragsparteien des LMV den Streifall der SPK. Dies gilt auch bei Zweifeln oder Stimmengleichheit.

3 Die SPK hat den Fall ohne Verzug zu behandeln und eine Einigung anzustreben. Gelingt ihr dies nicht, so ist der Fall dem Schweizerischen Schiedsgericht zum Entscheid zu unterbreiten; das Gleiche gilt, wenn die Frage, ob es sich um einen Fall von gesamtschweizerischer Bedeutung handelt, von der SPK verneint wird oder bei Stimmengleichheit.

4 Auf das Verfahren sind Art. 15 Abs. 2 und 15 Abs. 4 LMV sinngemäss anwendbar.

Zweiter Teil Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Dieser Teil enthält normative Bestimmungen, welche Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bilden.

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**Art. 18 Probezeit**

1 Für Arbeitnehmer, welche zum ersten Mal in Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.

2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

Art. 19 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

1 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmer im Stundenlohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
- b) im zweiten bis mit neunten Dienstjahr, bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
- c) ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

2 Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen gemäss Art. 19 Abs. 1 LMV im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgemindert werden.

3 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR (siehe Anhang 3) eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bis 337 b OR (siehe Anhang 3).

4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Art. 20 Sonderregelungen für Saisonarbeiter

1 Die Arbeitgeber informieren ihre bisher beschäftigten ausländischen Saisonarbeiter rechtzeitig, d.h. mindestens 14 Tage vor deren Ausreise, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonarbeiter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.

2 Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen Saisonarbeiter bei Besetzung von Arbeitsstellen-Priorität erhalten vor neuen Saisonarbeitern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte Saisonarbeiter, die in der kommenden Saison auf eine Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber ebenfalls rechtzeitig bekannt.

3 Aus den Mitteilungen im Sinne von Art. 20 Abs. 1 und 20 Abs. 2 LMV bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden.

4 Stellen die lokalen paritätischen Berufskommissionen offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.

5 Im Bestreben, für die Saisonarbeiter, die aus wirtschaftlichen Gründen im Laufe der Bausaison vorzeitig entlassen werden müssen, einen vermehrten Schutz gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit zu schaffen, haben die Vertragsparteien des LMV am 1. 1. 1991/20. 12. 94 eine Zusatzvereinbarung (siehe Anhang 4) getroffen. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

Art. 21 Kündigungsschutz

1 Grundsatz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 21 Abs. 2 und 3 so lange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

2 Taggeldleistungen und Invalidenrente: Erhält der Arbeitnehmer neben Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

3 Krankheit nach Kündigung: Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen nach Art. 336c Abs. 2 OR. Sofern es sich nicht um den Ausbruch einer bekannten vorbestehenden Krankheit handelt (in diesem Fall gilt Abs. 1), wird der Ablauf der Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endermin (in der Regel ein Monatsende) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endermin (in der Regel Monatsende).

4 Unfall nach Kündigung: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.

5 Vermittlung einer Arbeitsstelle: Besitzt ein Betrieb für einen teilweise arbeitsfähigen Arbeitnehmer keine Einsatzmöglichkeiten, bemühen sich Betrieb und Arbeitnehmer, allenfalls unter Beizug der kantonalen Vermittlungsstellen oder der zuständigen paritätischen Berufskommission, um Vermittlung einer anderen Arbeitsstelle. Trifft dies zu und ist die Abwicklung des laufenden Krankheitsfalls bzw. des Unfalls über die entsprechende Versicherung gewährleistet, entfällt der Kündigungsschutz nach Art. 21 Abs. 1 LMV.

6 Gesetzliche Bestimmungen: Soweit im LMV keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften (Anhang 3), insbesondere:

- a) Art. 336 bis Art. 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
- b) Art. 336c und Art. 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
- c) Art. 337c und Art. 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 22 Betriebsübergang und Entlassungen

Betriebsübergang, Betriebsübergangs- und Massenentlassungen werden in der Vereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» geregelt (siehe Anhang 5). Diese Vereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

2. Arbeitszeit

a) Arbeitszeitliche Bestimmungen

Art. 23 Begriff Arbeitszeit

1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat.

2 Nicht als Arbeitszeit gelten:

- a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 54 LMV;
- b) Zäunipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

Art. 24 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

- a) Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen:
 - 1 in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);
 - 2 in den «übrigen Gebieten» 2138 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 41 Stunden).

Art. 25 Wöchentliche Arbeitszeit

1 Die wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb richtet sich nach dem massgeblichen Arbeitszeitkalender (Art. 29 bis Art. 33 LMV). Bei der Aufstellung der sektionalen und betrieblichen Arbeitszeitkalender, der Arbeitsgemeinschaft-Arbeitszeitkalender sowie den Arbeitszeitkalender für die besonderen Baustellen gelten grundsätzlich die Bestimmungen von Art. 25 Abs. 2 LMV.

2 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
- b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

3 Für erstellte oder zu erstellende Arbeitszeitkalender (Art. 29 bis Art. 33 LMV) kann in folgenden begründeten Fällen von Art. 25 Abs. 2 LMV abgewichen werden:

- a) bei besonderen regionalen oder sektionalen Bedürfnissen;
- b) bei besonderen Baustellen;
- c) in besonderen Situationen.

Art. 26 Gleitstunden

1 Eine Über- oder Unterschreitung gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung des Arbeitsgesetzes zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.

2 Die Gesamtheit der Gleitstunden darf im Monat nicht mehr als zehn betragen, d. h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens zehn Gleitstunden übertragen werden.

3 Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen innerhalb der nächsten drei Monate in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden.

¹⁾ Gleitstunden werden in Zeit von gleicher Dauer ausgeglichen, siehe Art. 53 Abs. 2 LMV

Art. 27 Arbeitsfreie Tage

1 An Sonntagen, kantonalen Feiertagen und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.

2 In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 27 Abs. 1 LMV gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen. Die paritätische Berufskommission kann bei ungenügender Begründung oder bei Verletzung der arbeitsgesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen Einspruch erheben.

Art. 28 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen

Für die Anordnung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die Bestimmungen in der Vereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5).

b) Arbeitszeitkalender

Art. 29 Sektionaler Arbeitszeitkalender (SAZ)

1 Die Vertragsparteien des lokalen Gesamtarbeitsvertrages verteilen die Jahrestotalstunden nach Art. 24 LMV in der Regel bis Mitte Dezember für das folgende Jahr in einem sektionalen Arbeitszeitkalender (SAZ).

2 Die Vertragsparteien des lokalen Gesamtarbeitsvertrages berücksichtigen bei der Festlegung des sektionalen Arbeitszeitkalenders:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit nach Art. 25 LMV,
- b) die geographischen Gegebenheiten und
- c) die örtlichen sowie die regionalen Bedürfnisse.

Art. 30 Betrieblicher Arbeitszeitkalender (BAZ)

1 Der einzelne Betrieb kann unter Beachtung von Art. 24 und 25 LMV die Jahrestotalstunden in einem betrieblichen Arbeitszeitkalender (BAZ) verteilen. Verzieht der Betrieb auf einen betrieblichen Arbeitszeitkalender, hat er den sektionalen Arbeitszeitkalender nach Art. 29 LMV einzuhalten.

2 Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist bis Ende Januar der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen. Verletzt der eingereichte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.

Art. 31 Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender (AGAZ)

1 Eine mehr als ein Jahr dauernde Arbeitsgemeinschaft kann für ihre Baustelle einen Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender (AGAZ) aufstellen.

2 Der Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender ist spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen. Verletzt der eingereichte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.

Art. 32 Arbeitszeitkalender für besondere Baustellen

1 Für besondere Baustellen bzw. für spezielle Bauwerkskategorien, die besondere Verhältnisse aufweisen (wie Gebirgsbaustellen, grosse Belagseinbau-Etappen, Unterhalt von Nationalstrassen, Strassenbaustellen in Städten und grösseren Ortschaften mit hoher Verkehrsfrequenz, Untertagebau (Tunnelbau, Geleisebau, Steinbrüche) können die lokalen Vertragsparteien des LMV unter Beachtung von Art. 24 und 25 LMV eine vom betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender abweichende Regelung treffen, unter Vorbehalt einer Regelung nach Art. 4 LMV.

2 Die lokalen Vertragsparteien sind verpflichtet, bei Baustellen, welche die Kantons- oder Sektionsgrenzen überschreiten, die entsprechenden Arbeitszeitkalender aufeinander abzustimmen.

Art. 33 Änderung des Arbeitszeitkalenders

1 Der betriebliche Arbeitszeitkalender, der Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender oder der Arbeitszeitkalender für besondere Baustellen kann in begründeten Fällen während seiner Dauer geändert werden.

2 Der geänderte Arbeitszeitkalender ist spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen. Verletzt der geänderte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.

3. Ferien

Art. 34 Genereller Ferienanspruch

1 Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

	Arbeitnehmer im Monatslohn	Arbeitnehmer im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	4 Wochen (= 20 Arbeitstage)	8,3% des Lohnes (entspricht 4 Wochen Ferien)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage)	10,6% des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)

2 Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss Tabelle im Anhang 8 berechnet. Der in Art. 34 Abs. 1 LMV festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten.

3 In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.

Art. 35 Zusätzliche Ferien

1 Ohne Anrechnung an den generellen Ferienanspruch nach Art. 34 LMV werden zusätzliche bezahlte Ferientage gewährt.

2 Arbeitnehmer, welche das ganze Kalenderjahr im Betrieb gearbeitet haben, sind berechtigt, in der Zeit vom 15. Dezember bis Ende Januar drei zusätzliche bezahlte Ferientage zu beziehen. Für Arbeitnehmer im Stundenlohn beträgt die Ferienentschädigung 1,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes. Die Ferienentschädigung wird im Zeitpunkt des Bezuges der drei zusätzlichen Ferientage ausbezahlt.

3 Saisonarbeiter, welche im betreffenden Kalenderjahr mindestens sieben Monate im Betrieb gearbeitet haben, besitzen ebenfalls Anspruch auf eine zusätzliche Ferienentschädigung von 1,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes. Die Ferienentschädigung wird Ende Saison ausbezahlt.

Art. 36 Pro-rata-Anspruch auf Ferien

1 Grundsatz: Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endigt, sind die Ferien nach Art. 34 LMV entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

2 Unverschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. unverschuldet während eines Kalenderjahres um nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Überschreitet die unverschuldete Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 2 OR).

3 Verschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

Art. 37 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug, Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien

1 Festlegung des Zeitpunktes: Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen.

2 Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen: Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind dem Arbeitnehmer wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329c Abs. 1 OR).

3 Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.

4 Ferienbezug: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergütungen abgelöst werden (Art. 329d Abs. 2 OR).

5 Arbeit während der Ferien: Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR); vorbehalten bleibt eine Klage des Arbeitgebers an die zuständige paritätische Berufskommission nach Art. 70 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»).

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

Art. 38 Feiertage

1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an acht bestimmten Feiertagen, die auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. In den lokalen GAV werden die entschädigungsberechtigten Feiertage festgelegt (mindestens acht Feiertage pro Jahr, sofern sie auf einen Werktag fallen). Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

2 Entschädigung beim Arbeitnehmer im Stundenlohn: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

3 Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der Arbeitnehmer:

- a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet hat;
- c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.

4 Saisonarbeiter: Saisonarbeiter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treuerprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.

Art. 39 Kurzabsenzen

1 Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a) Waffen- und Kleiderinspektion: 1/2 Tag. Falls der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag;
- b) Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
- c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage;
- d) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage;
- e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag;
- 2 Wird der Arbeitnehmer aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

3 Bei den in Art. 39 Abs. 1 LMV genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätte.

4 Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

Art. 40 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

1 Höhe des Entschädigungsanspruches: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	50%	80%
anderer obligatorischer Militärdienst-, Zivil- oder Zivilschutzdienstleistungen		
- in den ersten 4 Wochen	100%	100%
- ab 5. bis 21. Woche	100%	80%

2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis

a) vor dem Einrücken in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder

b) eingerechnet Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate dauert.

3 Lohnausfallberechnung: Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

4 Abzüge: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der SUVA und des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art. 40 Abs. 1 LMV gelten als um diese Beiträge gekürzt.

5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. 40 Abs. 1 LMV übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR abgegolten.

5. Entlohnung

Art. 41 Basislöhne

1 Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende, gesamtschweizerische Basislöhne, auf die der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 42 LMV.

2 Die Basislöhne je Lohnklasse betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Anhang 9).

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
(Tabelle mit Aufrechnung um 1,8% und Rundung; Stand 1. Mai 1995)					
Zone 1:	4610 / 25.80	4375 / 24.25	4185 / 23.20	3760 / 20.80	3390 / 18.80
Zone 2:	4730 / 26.40	4410 / 24.40	4220 / 23.40	3820 / 21.10	3420 / 18.95
Zone 3:	4850 / 27.00	4445 / 24.60	4255 / 23.55	3885 / 21.40	3450 / 19.05
Zone 4:	4970 / 27.60	4480 / 24.75	4290 / 23.70	3945 / 21.70	3480 / 19.20
Zone 5:	5090 / 28.20	4520 / 24.90	4325 / 23.90	4010 / 22.00	3515 / 19.35
Zone 6:	5210 / 28.80	4555 / 25.10	4360 / 24.05	4070 / 22.30	3545 / 19.50
Zone 7:	5325 / 29.40	4590 / 25.20	4395 / 24.20	4130 / 22.55	3580 / 19.60
Zone 8:	5445 / 30.00	4625 / 25.40	4430 / 24.40	4195 / 22.90	3610 / 19.75

3 Die Überführung der bestehenden Basislöhne gemäss LMV 1990-1993/1994 in die Zonen-Basislöhne nach Art. 41 Abs. 2 LMV erfolgt nach Anhang 9. Die lokalen Vertragsparteien können miteinander schriftlich bis Ende des Kalenderjahres für das folgende Jahr, erstmals Ende 1995, die Einreihung in eine neue Zone vornehmen. Sie teilen dies unverzüglich den LMV-Vertragsparteien mit.

Art. 42 Lohnklassen

1 Für die in Art. 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen	Voraussetzungen
Bauarbeiter	
C (Bauarbeiter)	Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse
B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)	Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis. Der Arbeitnehmer der Lohnklasse C ist nach dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres in die Lohnklasse B einzustufen, sofern der Betrieb diese Einstufung aufgrund der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht ablehnt. Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung die zuständige paritätische Kommission um Vermittlung anrufen.
Bau-Facharbeiter	
A (Bau-Facharbeiter)	Bau-Facharbeiter, ohne Berufsausweis, jedoch: 1. mit einem von der SPK anerkannten Kursausweis oder 2. vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt.
Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)	Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Strassenbauer, Zimmermann usw. mit einem von der SPK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen (Berufszeit gilt als Tätigkeit).
Vorarbeiter	
V (Vorarbeiter)	Bau-Facharbeiter, der eine von der SPK anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird.

2 In einem von der SPK erstellten Katalog ist festgelegt, welche Fachausbildungen, Kurse und Ausweise für die Einreihung in die Lohnklasse A berechnen. Für die Anerkennung von Kursen ist in der Regel von einer Ausbildung mit mindestens 300 Unterrichtsstunden auszugehen.

Art. 43 Einreihung in die Lohnklassen

1 Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

2 Der Q-Zonen-Basislohn kann für einen gelernten Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Zimmermann oder Strassenbauer, im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre im 1. Jahr um höchstens 12% und im 2. Jahr um höchstens 10% unterschritten werden. Es ist mit dem Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung zu treffen und ein Plan zur Förderung des Arbeitnehmers festzulegen; die Vereinbarung und der Förderungsplan sind der zuständigen paritätischen Berufskommission zuzustellen.

3 Wird der nach Art. 43 Abs. 2 LMV tiefer eingestufte Arbeitnehmer während der Übergangszeit entlassen, ist ihm die Differenz zum Q-Zonen-Basislohn für die Zeit der Unterschreitung des Zonen-Basislohnes nachzuzahlen, ausser es liegen wichtige Gründe nach Art. 337 OR vor.

Art. 44 Qualifikation und Lohnanpassung

1 Der Arbeitnehmer wird jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und Sicherheitsverhalten des Arbeitnehmers. Die erste Qualifikation findet Ende 1995 statt. Gleichzeitig wird der Lohn allfälliger angepasst.

2 Für die Regelung der Lohnanpassung gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV.

Art. 45 Lohnregelungen in Sonderfällen

1 Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmern sind die Löhne individuell und schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

- körperlich nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;
 - branchenfremde Arbeitnehmer und solche mit gelegentlicher Anstellung, Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben oder deren Beschäftigungsdauer nicht mindestens 2 Monate im Kalenderjahr erreicht (z. B. Schüler, Studenten, Praktikanten).
- 2 Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes können die zuständigen paritätischen Berufskommissionen angerufen werden.

Art. 46 Akkordlohn

1 Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass die aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind.

2 Fehlt eine solche schriftliche Vereinbarung, gelten die im LMV enthaltenen Bestimmungen betreffend 13. Monatslohn, Ferien, Feiertagsentschädigung und Krankentaggeldversicherung auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmer. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmer, die neben dem festen Lohn noch eine Leistungsprämie erhalten.

3 Selbständige Akkordanten, d. h. solche, die mit dem Akkordvergeber in einem Auftrags- oder Werkvertragsverhältnis und nicht in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis stehen, fallen nicht unter die Bestimmungen des LMV.

Art. 47 Entlohnung und Lohnauszahlung

1 Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn x Jahrestotalstunden geteilt durch 12.

2 Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

3 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, werden allfällige Mehr- oder Minderstunden, die sich aus der Abweichung zwischen der effektiv gearbeiteten Arbeitszeit und dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ergeben, pro rata abgerechnet.

Art. 48 Verbot der Lohnabtretung

1 Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs. 2 OR). Trotzdem vorgenommene, auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer.

2 Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann nur aus folgenden Gründen vorgenommen werden:

- richterliche Entscheide;
- betreiberrechtliche Lohnpfändungen nach Art. 325 Abs. 1 OR;
- allfällige gesamtarbeitsvertragliche Regelungen.

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49 Anspruch auf den 13. Monatslohn

Die Arbeitnehmer erhalten erst nach einer Mindestbeschäftigungsdauer von zwei aufeinanderfolgenden Monaten im Betrieb einen 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein anteilmässiger Anspruch.

Art. 50 Regeln für die Auszahlung

1 Auszahlung bei ganzjährigem Arbeitsverhältnis: Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 8) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern sowie den Arbeitnehmern mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang 8) zusätzlich ausbezahlt.

2 Pro-rata-Auszahlung: Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmern anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 8) bezahlt.

3 Ferienentschädigung: Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

7. Lohnanpassung

Art. 51 Grundsatz

1 Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:

- der Zonen-Basislöhne in Prozenten oder Geldbeträgen,
 - der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell.
- 2 Die Vertragsparteien des LMV streben bei der Anpassung eine branchen- und volkswirtschaftlich tragbare Lösung an. Sie berücksichtigen unter anderem die Kriterien Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, die Wirtschaft, Ertrags- und Arbeitsmarktlage des Bauhauptgewerbes, die Arbeitsproduktivität, neu anfallende Kosten für Sozialleistungen, Arbeitszeitverkürzungen, allfällige Ferienverlängerungen, Zulagen und dergleichen sowie weitere massgebende Faktoren.
- 3 Können sich die Vertragsparteien des LMV bis zum 15. Oktober nicht einigen, sind die Meinungsverschiedenheiten der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission (Zusammensetzung nach Art. 14 LMV) zu unterbreiten, die unverzüglich ihren Vorschlag unterbreitet. Ein Entscheid ist verbindlich, wenn auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite je die Mehrheit zustimmt. Kommt keine Einigung bis zum 30. November des laufenden Jahres zustande, kann jede Seite den LMV unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf den 31. März des folgenden Jahres auflösen. Für die Beschlussfassung über eine allfällige Kündigung bedarf es auf Seiten der drei Arbeitnehmerorganisationen der Mehrheit, wobei die Stimmen wie folgt verteilt werden: GBI drei Stimmen, CHB zwei Stimmen und LFSA eine Stimme.

8. Lohnzuschläge

Art. 52 Allgemeines

1 Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeitszeit auschlagfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

2 Sofern der Arbeitgeber nach Massgabe der Art. 53 LMV (Überstunden) sowie Art. 55 LMV (Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) Lohnzuschläge zu entrichten hat, bleiben anderslautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten.

3 Die Zuschläge nach Art. 53 (Überstunden) sowie Art. 55 LMV (Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

Art. 53 Überstundenarbeit

1 Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR).

2 Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich am Ende des Kalenderjahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5% oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25% erfolgt. Bis zu zehn monatlichen Mehrstunden gilt die Gleitstunden-Regelung nach Art. 26 LMV.

Art. 54 Reisezeit

1 Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt.

2 Übersteigt die tägliche Reisezeit 30 Minuten, so ist die 30 Minuten übersteigende Mehrzeit zum Grundlohn zu vergüten. Unter Grundlohn wird der einzelvertraglich vereinbarte Lohn ohne Zuschläge und Zulagen verstanden.

3 Die Vertragsparteien der lokalen GAV können anderslautende, gleichwertige und detailliertere Bestimmungen vereinbaren.

Art. 55 Nachtarbeit

1 Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit, d. h. bei Leistung von Nachtarbeit, einschliesslich Nachtarbeit im Schichtbetrieb, ist für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr im Winter auszurichten:

- bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50% Lohnzuschlag
- bei einer Dauer der Arbeit über eine Woche: 25% Lohnzuschlag.

2 Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Geleisebau oder Untertagebau, bleiben vorbehalten, ebenso Art. 58 LMV (Untertagearbeiten).

Art. 56 Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50% auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen (von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter) und an anerkannten Feiertagen (00.00 bis 24.00 Uhr).

Art. 57 Arbeit im Wasser oder Schlamm

Als «Arbeit im Wasser oder Schlamm» gilt die Arbeit, die mit normalen Arbeitsschuhen bzw. kurzen Gummistiefeln nicht ausgeführt werden kann, ohne dass der Arbeitnehmer schädigenden Einflüssen ausgesetzt wäre. Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag von 20% bis 50% ausgerichtet.

Art. 58 Untertagarbeiten

- 1 Arbeitnehmer, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit.
- 2 Als «Untertagbau» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch ⁷⁾ unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 Meter aufweist (gemessen als Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbau gleichgestellt; der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt.
- 3 Die Zuschläge für Untertagarbeiten betragen:

- a) *Stufe 1:* Fr. 3.- je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch, Aushub und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tüblings, Abdichtungen, Entwässerungen und Injektionen (mit Ausnahme der in Stufe 2 erwähnten Fälle), Arbeiten in Ortsbeton für die äussere und innere Verkleidung und der damit zusammenhängenden Konstruktionen;
- b) *Stufe 2:* Fr. 1.80 je Arbeitsstunde für die Ausbaurbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbaurbeiten gelten insbesondere: Fundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von vorgefertigten Elementen und Fertigteilen, innere, von der Verkleidung unabhängige Ausbauten von Kavernen sowie (bei Strassentunnels) nach der inneren Verkleidung ausgeführte Injektionen und gleichzeitig mit der Fundationsschicht erstellte Entwässerungen.

⁷⁾ Mit «bergmännisch» sind Untertagsarbeiten gemeint, unabhängig von Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

9. Zulagen, Auslagensersatz, Entschädigungen**Art. 59 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit**

- 1 Für dauernde Nachtschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter, wie sie auf Kraftwerkbaustellen und bei Stollenbauten üblich ist, sowie auf Baustellen, wo für die Belegschaft Unterkunft und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage von Fr. 2.- pro Stunde.
- 2 Es kann auch eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Zulage vereinbart werden.
- 3 Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für Nachtarbeit (Art. 55 LMV) bezahlt.

Art. 60 Auslagensersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung

- 1 Werden Arbeitnehmer auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Art. 327a und 327b OR).
- 2 Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder kann der Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihm eine Mittagessenentschädigung von mindestens Fr. 11.- auszurichten. Die Vertragsparteien der lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln.
- 3 Benutzt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes seinen Privatwagen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens Fr. 0,60 je Kilometer Dienstreise.

10. Schlechtwetterentschädigung**Art. 61 Arbeitsunterbrechung**

- 1 Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.
- 2 Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

Art. 62 Umfang der Entschädigung

- 1 Anspruch bei Schlechtwetter: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Taglohn abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.
- 2 Nachholung von Schlechtwetterausfällen: Schlechtwetterausfälle, die nicht einen ganzen oder halben Tag erreichen und demzufolge von der Arbeitslosenversicherung nicht oder nicht voll entschädigt werden, können unter rechtzeitiger Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission oder an die Arbeitnehmerorganisationen innert acht Wochen zum Grundlohn nachgeholt werden.
- 3 Zahlstellen: Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs Zahlstellen der vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

Art. 63 Arbeitsbereitschaft

- 1 Der Arbeitnehmer hat sich während des Arbeitsunterbruchs zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können. Er hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- 2 Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf den Grundlohn.

11. Krankheit, Unfall**Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung**

- 1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die dem LMV unterstellten Arbeitnehmer kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankentaggeld) von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Mit den Taggeldeleistungen der Krankentaggeld-Versicherung ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR vollumfänglich abgegolten.
- 2 Prämien:
- a) Prämientragung: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- b) Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80% des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tarifabelle) des Versicherers auszuweisen.
- 3 Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:
- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b) Entschädigung des Lohnausfalls zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztage zulasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankentaggeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung werden die Leistungen während 1800 Tagen innert sieben aufeinanderfolgenden Jahren ausbezahlt,
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitsentsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 30 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartezeit darf höchstens ein Tag betragen.

4 Regelungen in lokalen GAV: Bereits bestehende, von diesem Vertrag abweichende Regelungen in lokalen Gesamtarbeitsverträgen können weitergeführt werden, sofern die in diesem Vertrag festgelegten Bedingungen im gesamten eingehalten werden.

5 Merkblatt: Es gelten im übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe» (Anhang 10).

Art. 65 Unfallversicherung

- 1 Leistungen bei Unfall: Bei Unfall eines Arbeitnehmers hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80% des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80% des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a und Art. 324b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten.
- 2 Leistungskürzungen der SUVA: Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.
- 3 Prämientragung: Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, Personalvorsorge**Art. 66 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers**

- 1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):
- a) bis Ende des fünften Dienstjahres: einen weiteren Bruttomonatslohn;
- b) ab dem sechsten Dienstjahr: zwei weitere Bruttomonatslöhne.
- 2 Anrechnungsmöglichkeit: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden bei Entrichtung der Prämien:
- a) allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;
- b) paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.
- 3 Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 67 Abgangsentschädigung

- 1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten (Art. 339b bis 339d OR, Anhang 3). Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der als «Richtlinie» gedachten Tabelle (siehe Anhang 11).
- 2 Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

Art. 68 Berufliche Vorsorge

- 1 Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Diese Personalvorsorge hat hinsichtlich der versicherten Risiken und Leistungen sowie des versicherten Lohnes und der Prämienhöhe gesamthaft mindestens den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu entsprechen. Die Versicherten sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personalvorsorgeeinrichtung zu gewähren.

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen**Art. 69 Sorgfalt- und Treuepflicht**

- 1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
- 2 Der Arbeitnehmer hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 3 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, wird auf Art. 321e OR (Anhang 3) verwiesen.

Art. 70 Verbot der Schwarzarbeit

- 1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.
- 2 Zur Feststellung von Schwarzarbeiten führen die zuständigen paritätischen Berufskommissionen periodisch, in der Regel einmal monatlich, gemeinsame Kontrollgänge durch.
- 3 Bei Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot der Schwarzarbeit kann die zuständige paritätische Berufskommission je nach Bedeutung des einzelnen Falles eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe von höchstens Fr. 3000.- aussprechen. Diese Konventionalstrafe wird vom Lohn zurückbehalten und zur Verfügung der paritätischen Berufskommission gestellt, welche sie für die Anwendung und Durchsetzung der GAV zu verwenden hat. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen; Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.
- 4 Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von Art. 70 Abs. 3 LMV ausgesprochen werden.

Art. 71 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

- Sichert der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten vertraglich vereinbarten Zeitpunkt bzw. auf eine bestimmte vertraglich vereinbarte Dauer zu und hält er sich schuldhafterweise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er dem Arbeitnehmer gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 72 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

- 1 Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2 Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:
- a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
- 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern
 - 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;
- b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt;
- c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt.
- 3 Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagperiode schriftlich darüber zu orientieren.
- 4 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Art. 337d OR (siehe Anhang 3). Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels.

14. Besondere Bestimmungen**Art. 73 Mitwirkungsgesetz**

- 1 Die Vertragsparteien des LMV regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.
- 2 Die Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe enthält Bestimmungen u.a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

Art. 74 Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen

- Die Vertragsparteien des LMV regeln in einer Zusatzvereinbarung die hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen (siehe Anhang 6). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

Dritter Teil: Vollzugs- und Schlussbestimmungen**1. Vollzugsbestimmungen****Art. 75 Zuständigkeit**

Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. 12 Abs. 2 LMV sowie für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebiet der lokalen Vertragsparteien sind die Vertragsparteien des lokalen GAV zuständig. Zu diesem Zweck hat der lokale GAV gestützt auf Art. 10 Abs. 3 lit. b LMV die nachfolgenden Regelungen aufzuweisen. Diese Regelungen können auch Gegenstand eines Reglements sein, das integrierender Bestandteil des lokalen GAV ist.

Art. 76 Lokale paritätische Berufskommission: Bildung und Aufgaben

- 1 Bestellung: Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen eine paritätische Berufskommission. Die paritätische Berufskommission soll die Rechtsform eines Vereins haben.
- 2 Grundsätzliche Aufgaben: Die paritätische Berufskommissionen haben grundsätzlich folgende Aufgabe:
 - a) die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV oder in einer anderen Vereinbarung keine andere Lösung getroffen wurde;
 - b) den lokalen GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über den lokalen GAV zu schlichten.
- 3 Besondere Aufgaben: Die paritätischen Berufskommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:
 - a) Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb. Sie können die Lohnkontrolle und Untersuchung durch Dritte ausführen lassen;
 - b) Genehmigung von Arbeitszeitalendern (Art. 30 bis 33 LMV);
 - c) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42 und 43 LMV);
 - d) Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);
 - e) Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
 - f) Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5).

Art. 77 Lokales Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben

- 1 Bildung Schiedsgericht: Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission bezeichnet.
- 2 Zuständigkeit: Das Schiedsgericht ist zuständig für:
 - a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag;
 - b) die Beurteilung von Beschlüssen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
 - c) Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- 3 Schiedsverfahren: Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung desjenigen Kantons, in welchem das Schiedsgericht seinen Sitz hat; als Sitz gilt der schweizerische Sitz des Betriebes. Bei kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren.

Art. 78 Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren

- 1 Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der lokalen paritätischen Berufskommission unverzüglich zu behandeln.
- 2 Es ist eine Einigung anzustreben. Kommt keine Einigung zustande, so kann das Schiedsgericht mittels Rekurs angerufen werden. Die Rekursmöglichkeit an das Schiedsgericht ist auch in den Fällen nach Art. 77 Abs. 2 lit. b und c LMV gegeben.
- 3 Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und vorbehaltlich der Nichtigkeitsklage oder Nichtigkeitsbeschwerde nach kantonalen Recht nicht weiterziehbar.
- 4 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der paritätischen Berufskommission und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.
- 5 Die paritätischen Berufskommissionen sowie das Schiedsgericht haben lediglich die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Jeglicher Erlass neuer Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des LMV bzw. der lokalen GAV vorbehalten.

Art. 79 Sanktionen

- 1 Stellen die paritätische Berufskommissionen fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so haben sie die fehlerhaften Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.
- 2 Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:
 - a) eine Verwarnung auszusprechen;
 - b) eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 10'000.- zu verhängen; in Fällen vorerhaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlerhaften Partei aufzulegen;
 - d) die in Art. 70 LMV (=Verbot der Schwarzarbeit-) vorgesehenen Sanktionen zu verhängen.
- 3 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlerbare Arbeitgeber und der fehlerbare Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des LMV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:
 - a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe Art. 79 Abs. 2 lit. b LMV);
 - b) Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - d) Grösse des Betriebes;
 - e) Umstand, ob der fehlerbare Arbeitnehmer oder der fehlerbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
 - f) Umstand, ob der Arbeitnehmer seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlerbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.
- 4 Im lokalen GAV kann die gemeinsame Durchführung, beschränkt auf die Durchsetzung von Konventionalstrafen der paritätischen Berufskommission (Art. 357b Abs. 1 lit. c OR) aufgenommen werden, sofern die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen und die erforderliche Ermächtigung nach Art. 357b Abs. 2 OR vorliegt.
- 5 Eine rechtskräftig verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der paritätischen Berufskommission zu zahlen. Die paritätische Berufskommission verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV.

2. Schlussbestimmungen**Art. 80 Bestimmungen des OR**

Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des OR.

Art. 81 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 82 Dauer des LMV

- 1 Dieser Vertrag auf den 1. Mai 1995 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 1997. Er ersetzt den Vertrag 1991 - 1993/94.
- 2 Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV.

Vierter Teil: Anhänge

- 1 Protokollvereinbarung
- 2 Rahmenvereinbarung für Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1991-1993/1994 zum neuen Landesmantelvertrag 1995-1997
- 3 Auszüge aus dem Obligationenrecht
- 4 Zusatzvereinbarung betreffend ausländische Saisonarbeiter
- 5 Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe
- 6 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen
- 7 Auszüge aus der VO über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) und der VO 3 zum Arbeitsgesetz (ArbGV 3)
- 8 Tabelle zur Bestimmung des Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes
- 9 Basis-Lohnzonen
- 10 Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe
- 11 Tabelle für die Berechnung der Abgangsschädigung
- 12 Zusatzvereinbarung Untertagbau

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre

Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

Anhang 1**Protokollvereinbarung zum LMV**

vom 20. Dezember 1994

Die Vertragsparteien des LMV schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe 1995-1997 (im folgenden LMV) ist:

Kapitel 1 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge**Art. 1 Grundsatz**

Gestützt auf Art. 3 Abs. 3 LMV gelten für die in den Betrieben in der Lehre stehenden Lehrlinge (ausgenommen kaufmännische Lehrlinge und Lehrlinge des technischen Bereichs) nachstehende Regelungen über das Lehr- und Arbeitsverhältnis.

Art. 2 Ferienanspruch

- 1 Die jährlichen Ferien betragen fünf Wochen.
- 2 Hat der Lehrling während der Lehre das ganze Kalenderjahr im Lehrbetrieb gearbeitet, ist er berechtigt, in der Zeit vom 15. Dezember bis Ende Januar drei zusätzliche bezahlte Ferientage zu beziehen. Das gleiche gilt sinngemäss, wenn der Lehrling im Anschluss an die Lehre im gleichen Betrieb als ein dem LMV unterstellter Arbeitnehmer gearbeitet hat. Bei Entlohnung im Stundenlohn beträgt die Ferienentschädigung 1,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes, die im Zeitpunkt des Bezuges der drei zusätzlichen Ferientage ausbezahlt wird.

Art. 3 Empfehlungen für Lehrlingsentschädigungen

Die Sektionen und Fachgruppen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) geben jährlich Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen heraus.

Art. 4 13. Monatslohn

Den Lehrlingen wird ein 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen von Art. 49 und 50 LMV gewährt. Die Sektionen und Fachgruppen des SBV tragen dieser Leistung in ihren Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen angemessen Rechnung.

Art. 5 Zusätzliche Leistungen

Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht:

- a) Feiertagsentschädigung nach Art. 38 LMV;
- b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art. 39 LMV;
- c) Entschädigung bei Leistung von Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst nach Art. 40 LMV;
- d) Auslagersatz bei Versetzungen nach Art. 54 LMV;
- e) Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. 57 LMV;
- f) Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. 58 LMV, und zwar während allen Lehrjahren im Ausmass von 50%;
- g) Krankentaggeld-Versicherung nach Art. 64 LMV (unter Vorbehalt zwingender gesetzlicher Bestimmungen).

Art. 6 Beitrag an Vollzugs- und Bildungsfonds

Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Vollzugs- und den Bildungsfonds nach Art. 8 LMV i. V. m. Art. 8 Rahmenvereinbarung (Anhang 2) zu entrichten; bis zum 31. Dezember 1995 sind die Lehrlinge dem Parifonds unterstellt und haben den Parifonds-Beitrag nach Art. 7 Rahmenvereinbarung (Anhang 2) zu entrichten.

Art. 7 Akkordlohnarbeit

Die Lehrlinge dürfen keine Akkordlohnarbeiten verrichten.

Art. 8 Weiterbeschäftigung

Die Lehrmeister sind gehalten, ihre Lehrlinge unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eine angemessene Zeit im Betrieb weiter zu beschäftigen oder sich für eine Weiterbildungsmöglichkeit einzusetzen.

Kapitel 2 Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen**Art. 9 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seiner Sektionen**

1 Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit dem Schweizerischen Baukaderverband (SBKV) und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleichlautenden LMV für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung abzuschliessen.

2 Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baukaderverband (SBKV) und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 abzuschliessen.

Art. 10 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV

Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleichlautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Poliervertrag) abzuschliessen.

Art. 11 Gemeinsame Bestimmungen

Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Poliervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und dem Schweizerischen Baukaderverband sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden.

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre

Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

Anhang 2

Rahmenvereinbarung für Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1991–1993/94 (LMV 91/94) zum neuen Landesmantelvertrag 1995–1997 (LMV 95/97) vom 20. Dezember 1994

Die Vertragsparteien des Landesmantelvertrages, im Bestreben, in der gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Situation im Bauhauptgewerbe in sozialpartnerschaftlicher Weise einen neuen Landesmantelvertrag zu erarbeiten und in Kraft zu setzen, vereinbaren:

- unter der Bedingung, dass ein neuer Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe für die Jahre 1995 / 1997 fertig verhandelt und von den zuständigen Instanzen genehmigt worden ist,
- mit dem Zweck der Regelung des Überganges vom Landesmantelvertrag 1991 – 1993/1994 (im folgenden LMV 91/94) zum Landesmantelvertrag 1995 – 1997 (im folgenden LMV 95/97), des Überganges vom Parifonds nach Art. 35 LMV 91/94 zu den beiden neuen Fonds (Vollzugsfonds und Bildungsfonds) nach Art. 8 LMV 95/97, der Lohnanpassung 1995 sowie der Regelung der Verhandlungspunkte für eine Anpassung des LMV 95/97 für die Jahre 1996 und 1997

folgendes:

Kapitel 1 Inkraftsetzung LMV 95/97 und Verlängerung LMV 91/94

Art. 1 Inkraftsetzung des LMV 95/97 und Allgemeinverbindlicherklärung

- 1 Der LMV 95/97 tritt am 1. Mai 1995 in Kraft.
- 2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der LMV 95/97 ganz oder in wesentlichen Teilen spätestens ab dem 1. Mai 1995 vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Art. 2 Verlängerung des LMV 91/94 und Allgemeinverbindlicherklärung

- 1 Der am 31. Dezember 1994 auslaufende LMV 91/94 wird bis zum 30. April 1995 (Datum des Inkrafttretens des LMV 95/97) verlängert.
- 2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der LMV 91/94 ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat für die Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 1. Mai 1995 allgemeinverbindlich erklärt wird.

Kapitel 2 Lohnanpassung 1995, Übergangsregelung für Beförderungen und Basislöhne

Art. 3 Grundsatz

- 1 Unter der Voraussetzung, dass der LMV 95/97 verhandelt und von den Vertragsparteien des LMV genehmigt worden ist, beschliessen die Vertragsparteien des LMV die in Art. 4 festgelegten Lohnanpassungen für 1995 unter Abgeltung der Teuerung per 31. Oktober 1994.
- 2 Der Betrieb kann zwischen den beiden in Art. 4 festgelegten Varianten 1 und 2 wählen.
- 3 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 4 haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 1994 mindestens sechs Monate gedauert hat (ausgenommen Saisonarbeiter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

Art. 4 Lohnanpassung 1995¹⁾

- Variante 1: Leistungsabhängige Anpassung**
- 1 Die dem LMV 91/94 unterstellten Arbeitnehmer des Hoch- und Tiefbaus, des Strassenbaus, des Zimmerei-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie der Pfistererbetriebe und der Sand- und Kiesgewinnung haben zur Abgeltung der Teuerung des Jahres 1994 sowie als Realloohnerhöhung mit Wirkung ab 1. Januar 1995 Anspruch auf eine Anpassung ihrer effektiven Löhne. Die Lohnanpassung ist schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:
 - a) einer generellen Lohnanpassung und
 - b) einer individuellen (leistungsabhängigen) Lohnanpassung.
 - 2 Die in Abs. 1 genannte Lohnanpassung wird wie folgt vorgenommen (siehe paritätisches Formular, Beilage):
 - a) Der Betrieb hat die Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer im gesamten um 2,3% zu erhöhen;
 - b) Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:
 1. Stichtatum ist der 31. Oktober 1994;
 2. die Löhne sämtlicher Arbeitnehmer (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. Saisonarbeiter), die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, werden in Stundenlöhne umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;
 3. von der Summe der Stundenlöhne (die Summe wurde nach Art. 4 Abs. 2 lit. a um 2,3% erhöht) wird nun die Gesamtsumme der jedem Arbeitnehmer der entsprechenden Lohnklasse zustehenden generellen Lohnanpassung (Werte siehe Abs. 3) abgezogen. Die dabei erhaltene Differenz (sog. individuelle Lohnsumme) wird den Arbeitnehmern aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmer im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Abs. 2 lit. b Ziff. 2 dieses Artikels.
 - 3 Die generelle Lohnanpassung auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1994 beträgt für:

	Arbeitnehmer im Stundenlohn	Arbeitnehmer im Monatslohn
Vorarbeiter	Fr. 0,35 / Stunde	Fr. 70.— / Monat
Bau-Facharbeiter A2	Fr. 0,35 / Stunde	Fr. 70.— / Monat
Bauarbeiter A1	Fr. 0,35 / Stunde	Fr. 70.— / Monat
Bauarbeiter B2	Fr. 0,35 / Stunde	Fr. 70.— / Monat
Bauarbeiter B1	Fr. 0,35 / Stunde	Fr. 70.— / Monat
Anfänger C	Fr. 0,35 / Stunde	Fr. 70.— / Monat

Variante 2: Pauschale Anpassung

- 4 Der Betrieb kann anstelle einer leistungsabhängigen Lohnanpassung nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels ab 1. Januar 1995 eine pauschale Lohnanpassung von 2,3% vornehmen. Diese pauschale Lohnanpassung beträgt auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1994:

	Arbeitnehmer im Stundenlohn	Arbeitnehmer im Monatslohn
Vorarbeiter	Fr. 0,65 / Stunde	Fr. 120.— / Monat
Bau-Facharbeiter A2	Fr. 0,60 / Stunde	Fr. 110.— / Monat
Bauarbeiter A1	Fr. 0,55 / Stunde	Fr. 110.— / Monat
Bauarbeiter B2	Fr. 0,50 / Stunde	Fr. 100.— / Monat
Bauarbeiter B1	Fr. 0,50 / Stunde	Fr. 95.— / Monat
Anfänger C	Fr. 0,45 / Stunde	Fr. 90.— / Monat

¹⁾ Artikel 4 ist vom Bundesrat am 24. Februar 1995 allgemeinverbindlich erklärt worden.

Art. 5 Beförderung: Übergangsregelung für Arbeitnehmer der Lohnklassen bzw. Lohnstufen C, B1, B2, A1, A2 und V

- Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 1994:
 - a) in der Lohnklasse C eingeteilt sind und die Beförderungsvoraussetzungen in die Lohnstufe B1 nach Art. 16 LMV 91/94 1995 erfüllen, sind ab dem 1. Januar 1996 unter den Voraussetzungen nach Art. 42 LMV 95/97 in die Lohnklasse B einzuteilen;
 - b) in der Lohnstufe B1 eingeteilt sind und auf den 1. Januar 1995 die Beförderungsvoraussetzungen in die Lohnstufe B2 nach Art. 16 LMV 91/94 erfüllen, sind unter den Voraussetzungen nach Art. 42 LMV 95/97 ab 1. Mai 1995 in die Lohnklasse B einzuteilen;
 - c) in der Lohnstufe B1 eingeteilt sind und auf den 1. Januar 1996 die Beförderungsvoraussetzungen nach Art. 16 LMV 91/94 erfüllen, sind unter den Voraussetzungen nach Art. 42 LMV 95/97 ab 1. Januar 1996 in die Lohnklasse B einzuteilen;
 - d) in der Lohnstufe B2 eingeteilt sind, werden ab 1. Mai 1995 in die Lohnklasse B eingeteilt;
 - e) in der Lohnstufe A1 bzw. A2 bzw. in die Lohnklasse V eingeteilt sind, werden ab 1. Mai 1995 in die Lohnklassen A bzw. Q bzw. V eingeteilt.

Art. 6 Basislöhne

- 1 Die gemäss Bundesratsbeschluss vom 25. August 1994 allgemeinverbindlich erklärten Basislöhne des LMV 91/94 werden nicht geändert und gelten bis zum Inkrafttreten des LMV 95/97.
- 2 Ab 1. Mai 1995 gelten die neuen Basislöhne (Zonenbasislöhne) nach Art. 41 LMV 95/97. Die Überführung erfolgt gestützt auf Anhang 9 zum LMV 95/97.

Kapitel 3 Auflösung des Parifonds und Gründung des Vollzugsfonds sowie des Bildungsfonds

Art. 7 Auflösung und Überführung des Parifonds auf 31. Dezember 1995

- 1 Der Parifonds nach Art. 35 LMV 91/94 wird auf den 31. Dezember 1995 aufgelöst. Bis zum 31. Dezember 1995 gilt folgendes:

- 35.1 Alle an diesem LMV partizipierenden Arbeitnehmer haben einem paritätisch verwalteten Fonds einen Beitrag zu entrichten. Dieser beträgt 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:
 - Deckung der Kosten im Vollzug des LMV und der GAV;
 - Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses;
 - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;
 - Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters.
- 35.2 Die Einzelheiten, wie Fragen des Vollzuges und die nähere Zweckbestimmung, sind in einem Reglement festgelegt.
- 35.3 Bereits geltende kantonale Vereinbarungen über das Bestehen eines paritätischen Sozialfonds sind vorbehalten.
- 35.4 Anspruch auf die im LMV und seinen Zusatzvereinbarungen vorgesehenen Leistungen haben nur diejenigen Arbeitnehmer, welche den Beitrag an den paritätischen Sozialfonds gemäss oben 35.1 oder an einen anderen lokalen paritätischen Sozialfonds anerkennen.
- 2 Die Vertragsparteien des LMV regeln die Einzelheiten der Auflösung und der Überführung in einer besonderen Vereinbarung bis spätestens 30. Juni 1995.

Art. 8 Bildung des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds

- 1 Die Vertragsparteien des LMV gründen auf den 1. Januar 1996 einen Vollzugsfonds und einen Bildungsfonds nach Art. 8 LMV 95/97. Sie setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass sowohl der Vollzugsfonds als auch der Bildungsfonds ab dem 1. Januar 1996 vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt sind.
- 2 Die Einzelheiten des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds werden in Statuten und Reglementen festgelegt.

Kapitel 4 Vertragsanpassungen 1996 und 1997

Art. 9 Vertragsanpassungen 1996 und 1997

- 1 Die Vertragsparteien des LMV verhandeln im Herbst 1995 und im Herbst 1996 über eine Anpassung der Basislöhne und der individuellen (effektiven) Löhne nach Art. 51 LMV 95/97.
- 2 Auf den 1. Januar 1996 sehen die Vertragsparteien eine Erhöhung des Ferienanspruchs nach Art. 34 LMV 95/97 unter Anrechnung der drei zusätzlichen Ferientage nach Art. 35 LMV 95/97 um eine Woche, d. h. zwei zusätzliche Ferientage auf total fünf bzw. sechs Ferienwochen, vor.
- 3 Auf den 1. Januar 1997 sehen die Vertragsparteien der LMV eine generelle Senkung der Arbeitszeit, allenfalls stufenweise in den übrigen Gebieten, auf 2086 Jahressunden mit Lohnausgleich für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer vor. Der Lohnausgleich beträgt:
 - a) in grossen Städten und Agglomerationen 1,2 Lohnprozent,
 - b) in den übrigen Gebieten 2,4 Lohnprozent.
- 4 Auf 1. Januar 1997 ist eine Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeiterlastung für ältere Arbeitnehmer einzuführen.
- 5 Die in Abs. 2 bis 4 dieses Artikels vorgesehenen Verbesserungen sind im Rahmen der Lohnanpassungen für die Jahre 1996 und 1997 zu berücksichtigen. Können die vorgesehenen Verbesserungen nicht realisiert werden, erarbeiten die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung der Gesamtheit der Wirtschafts-, Ertrags- und Arbeitsmarktlage nach Art. 51 Abs. 2 LMV 95/97 eine für das Bauhauptgewerbe tragbare Lösung. Sollte bei diesen Verhandlungen bis Ende 1995 bzw. Ende 1996 keine Einigung zustande kommen, haben die Vertragsparteien das Recht, den LMV 95/97 unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zu kündigen; das Verfahren richtet sich dabei nach Art. 51 Abs. 3 LMV 95/97.

Kapitel 5 Schlussbestimmungen

Art. 10 Inkrafttreten und Dauer

- Diese Vereinbarung ist Teil des LMV 91/94 sowie des LMV 95/97. Sie tritt am 1. Januar 1995 in Kraft und gilt, soweit nicht in der Vereinbarung ausdrücklich andere Endtermine festgelegt oder Teile früher erfüllt worden sind, bis zum 31. Dezember 1996.

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre

Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

Beschreibung Lohnanpassung 1995 nach Variante 1

(Art. 4 Rahmenvereinbarung für Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1991 – 1993/94 zum neuen Landesmantelvertrag 1995 – 1997)

1. Bestimmung der Lohnsumme

- 1.1 Stichtatum der Berechnungen ist der 31. Oktober 1994.
- 1.2 Der Lohn von Arbeitnehmern im Monatslohn (Kolonne 3) wird in Stundenlohn umgerechnet gestützt auf die durchschnittliche Monatsarbeitszeit. Die Beträge sind in Kolonne 4 einzutragen.
- 1.3 Es werden sämtliche Arbeitnehmer (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, ebenso Saisonarbeiter), die am 31. Oktober 1994 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen und unter den Geltungsbereich des LMV fallen, berücksichtigt.
- 1.4 Die Stundenlöhne sämtlicher in Ziff. 1.3 erwähnten Arbeitnehmer werden in Kolonne 4 eingetragen.

2. Auswertung der Stundenlohnsumme und Verteilung

- 2.1 Die Stundenlohnsumme A4 wird nun um 2,3% ausgeweitet. In das Feld D5 wird der Anpassungsbetrag (d. h. der Betrag von 2,3%) eingetragen.
- 2.2 Anschliessend wird der fixe Anteil, d. h. Fr. 0,35 je Stunde beim Arbeitnehmer im Stundenlohn und Fr. 70.— beim Arbeitnehmer im Monatslohn (die Fr. 70.— sind durch die durchschnittliche Monatsarbeitszeit des Arbeitnehmers im Monatslohn zu teilen), jedem einzelnen Arbeitnehmer geschrieben und in Kolonne 6 eingetragen. Die Gesamtsumme des fixen Anteiles wird in Feld B6 eingetragen.
- 2.3 Die Differenz von D5 – B6 ist der individuelle Anteil. Dieser Betrag ist in C7 einzutragen. Der Betrag von C7 ist je nach Leistung der einzelnen Arbeitnehmer zu verteilen und in die Kolonne 7 einzutragen.

3. Rückrechnung und Berechnung der individuellen Löhne

- 3.1 Die neue Gesamtlohnsumme wird in Feld E8 eingetragen (sie muss um 2,3% grösser sein als die Summe A4).
- 3.2 Darauf erfolgt die Rückrechnung bei den Arbeitnehmern im Monatslohn in den Monatslohn (umgekehrte Reihenfolge von Ziff. 1.2, Eintrag in Kolonne 9).
- 3.3 Die neuen Löhne per 1. Januar 1995 werden in Kolonne 10 eingetragen. Zum Schluss ist den Arbeitnehmern die Anpassung ihrer effektiven (d. h. einzelvertraglich festgelegten) Löhne schriftlich mitzuteilen.

Hinweis: Das ausgefüllte Formular ist im Hinblick auf eine allfällige Lohnkontrolle durch die paritätische Kommission aufzubewahren.

Hinweis: Die nachfolgende Beschreibung gehört zum Formular «Berechnungsschema Lohnanpassung für LMV-Arbeitnehmer». Die Angaben, beispielsweise D5, bezeichnen das Feld, in welchem ein Betrag einzusetzen ist.

Zürich, den 22. Dezember 1994

Berechnungsschema Lohnanpassung für LMV-Arbeitnehmer gemäss Variante 1 (Art. 4 Rahmenvereinbarung)

Lohnanpassung per 1.1.19xx									
1	2	3	4*	5	6	7	8	9**	10***
Name	Lohnklasse/ Lohnstufe	Monatslohn am 31.10.xx	Std.-Lohn am 31.10.xx	Totale Anpassung xx%	Gen. Erhö- hung von : Fr. xx für Arb. im Std. Lohn und von Fr. (Fr. xx für Arbeitnehmer im Monatslohn, Umrechnung notwendig).*	Individuelle Erhöhung in Franken	Neue Gesamt- lohnsumme am 1.1.19xx	Umrechnun- g Std.-Löhne in Mt.- Löhne	Neue Löhne ab 1.1.19xx
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
A Gesamtlohnsumme am 31.10.19xx (Fr./Std.)									
B Summe der gen. Lohnanpassung (Fr./Std.)									
C Summe der individ. Lohnanpassung (Fr./Std.)									
D Totalsumme der Lohnanpassungen (Fr./Std.)									
E Neue Gesamtlohnsumme ab 1.1.xx (Fr./Std.)									
*Umrechnung Monatslohn in Stundenlohn (berechnet auf durchschnittlicher Monatsarbeitszeit)									
**Nur bei Arbeitnehmern im Monatslohn									
***Wichtig ist die Überprüfung des neuen Lohnes mit den neuen Basislöhnen, damit am 1.5.1995 nicht nochmals Anpassungen vorgenommen werden müssen									
Ort/Datum:.....									

Zürich, im Dezember 1994 Bu/Ve

Formular für allfällige Lohnkontrollen aufbewahren

Anhang 4**Zusatzvereinbarung zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe**

(vom 1. Januar 1991 / 20. Dezember 1994)

Die unterzeichneten Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Zusatzvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des LMV für das schweizerische Bauhauptgewerbe 1995-1997 (im folgenden LMV) ist.

Art. 1 Zweck

Die Vertragsparteien anerkennen die Notwendigkeit, für die ausländischen Saisonarbeiter des Bauhauptgewerbes, die aus wirtschaftlichen Gründen im Laufe der Bausaison vorzeitig entlassen werden müssen, einen vermehrten Schutz gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit zu schaffen. Die Vertragsparteien stellen fest, dass für die Saisonarbeiter trotz Einführung der staatlichen obligatorischen Versicherung gegen Arbeitslosigkeit gewisse Lücken im Leistungsanspruch überbrückt werden müssen. In diesem Sinne haben die Vertragsparteien des LMV die nachstehenden Bestimmungen aufgestellt.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe des Bauhauptgewerbes, welche dem LMV unterstellt sind, und für die von ihnen beschäftigten Saisonarbeiter aller Nationalitäten.
2 Sie findet mit Ausnahme der Artikel 3 und 4 keine Anwendung für die Betriebe des Bauhauptgewerbes im Kanton Waadt (separate Regelung).
3 Die Vertragsparteien beabsichtigen, mit Organisationen des Bauhauptgewerbes im Kanton Basel-Stadt Anschlussverträge zu dieser Zusatzvereinbarung abzuschliessen.

Art. 3 Anstellungsvertrag, Dauer der Anstellung

1 Für die Anstellung von ausländischen Saisonarbeitern des Bauhauptgewerbes bedarf es eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Die Dauer der Anstellung (befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne von Artikel 334 OR) beträgt für alle ausländischen Saisonarbeiter, vorbehaltlich der Probezeit gemäss Abs. 2 dieses Artikels im Minimum:
a) 4 Monate, wenn der Arbeitsbeginn in den Monaten Januar bis Ende Mai vereinbart ist;
b) 3 Monate, wenn der Arbeitsbeginn in den Monaten Juni, Juli oder August vereinbart ist.
Vorbehaltlich bleibt die Anstellung von ausländischen Saisonarbeitern, die ausschliesslich für eine Spezialarbeit eingesetzt werden, welche gemäss Bauprogramm weniger als 4 Monate dauert.
2 Von den in Abs. 1 erwähnten 4 bzw. 3 Monaten gelten bei Saisonarbeitern, welche erstmals in der Firma angestellt werden, die ersten zwei Monate als Probezeit im Sinne von Art. 18 LMV. Für Saisonarbeiter, welche bereits in derselben Firma gearbeitet haben, gilt der Arbeitsvertrag ohne Probezeit.
3 Im weiteren sind die Bestimmungen von Art. 19 ff. LMV anwendbar.

Art. 4 Verlängerung der Anstellung

Nach Ablauf der vereinbarten Dauer kann das befristete Arbeitsverhältnis stillschweigend oder gemäss neuer Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fortgesetzt werden. Wird das Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als auf unbefristete Zeit verlängert (Art. 334 Abs. 2 OR).

Art. 5 Entschädigung

1 Wird ein ausländischer Saisonarbeiter vor dem 1. Dezember aus wirtschaftlichen Gründen, d. h. aus Mangel an Arbeit in der Unternehmung, entlassen, so hat er Anrecht auf Taggelderleistungen zur Verbesserung des Schutzes gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit.
2 Ausländische Saisonarbeiter, welche sich nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer für eine Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses während mindestens zwei Monaten (spätestens jedoch bis Ende November) zur Verfügung stellen, aus wirtschaftlichen Gründen aber nicht weiter beschäftigt werden können, haben - um eine Arbeitsstelle zu suchen - Anspruch auf 12 Taggelder zu Fr. 80.-, längstens jedoch bis zum Verlassen der Schweiz bzw. bis zum neuen Stellenantritt.
3 Erfolgt die Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen während der Periode eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, erhält der ausländische Saisonarbeiter folgende Taggelder:
Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bis zum 30. Juni: max. 48 Taggelder zu Fr. 80.-
- bis zum 15. Juli: max. 42 Taggelder zu Fr. 80.-
- bis zum 31. Juli: max. 36 Taggelder zu Fr. 80.-
- bis zum 15. August: max. 30 Taggelder zu Fr. 80.-
- bis zum 31. August: max. 24 Taggelder zu Fr. 80.-
- ab 1. September bis Ende November: max. 18 Taggelder zu Fr. 80.-
Bei Entlassungen im Laufe des Monats Dezember wird keine Leistung ausbezahlt.
Sofern der ausländische Saisonarbeiter nach Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Schweiz während der Dauer seines Taggeldanspruches verlässt, erhält er als einmalige Abfindung die Hälfte der im Zeitpunkt der Ausreise noch nicht beanspruchten Taggelder.
Massgebend für die Berechnung der Leistungsdauer ist das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Betrieb.

4 Ausnahmen: Keine Leistungen werden ausbezahlt während der fest vereinbarten Anstellungszeit, für welche - vorbehaltlich der Entlassung aus wichtigen Gründen - eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, sowie bei Entlassungen während der Probezeit.
Die Anspruchsberechtigung erlischt, wenn dem Saisonarbeiter eine neue, zumutbare Arbeit in der Schweiz vermittelt werden kann.

Saisonarbeiter, deren maximale Aufenthaltsdauer gemäss behördlicher Vorschrift 9 Monate beträgt, haben keinen Anspruch auf Leistungen, wenn sie während 9 Monaten in der Schweiz gearbeitet haben.

Die Anspruchsberechtigung gegenüber der PARIFREM erlischt auf jeden Fall, wenn dem Saisonarbeiter gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitslosenversicherung Leistungen zustehen.
Ebenfalls erlischt die Anspruchsberechtigung mit dem Ablauf der Gültigkeitsdauer der Saisonaufenthaltsbewilligung.

Art. 6 Finanzierung

In Anbetracht der Finanzlage der PARIFREM verzichten die Vertragsparteien einstweilen auf die Erhebung einer jährlichen Prämie oder eines Pauschalbeitrages zur Finanzierung der vorgesehenen Leistungen.
Dementsprechend erübrigt sich bis auf weiteres eine Kontrolle der Prämienzahlung durch die zuständigen Instanzen.
Die Entschädigungen gemäss Artikel 5 dieser Zusatzvereinbarung werden so lange ausbezahlt, als die finanziellen Mittel der PARIFREM dies erlauben.

Art. 7 Auszahlung der Leistungen

1 Die Auszahlung der Leistungen erfolgt auf Rechnung der PARIFREM über die Sektionen und Auszahlungsstellen der Arbeitnehmerorganisationen bzw. über die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (Zahlstelle).
2 Für die Auszahlung der Leistungen sind folgende Formalitäten zu beachten:
a) Der Arbeitgeber bestätigt auf einem einheitlichen, durch die PARIFREM zur Verfügung gestellten Formular die Entlassung des Saisonarbeiters aus wirtschaftlichen Gründen, unter Angabe der Daten der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Entlassungsschein);
b) Gestützt auf diesen Entlassungsschein bezieht der Saisonarbeiter auf einer Zahlstelle eine Stempelkarte, welche den Zahlstellen von der PARIFREM zur Verfügung gestellt wird. Die Bezugsberechtigung beginnt mit dem Datum der Ausstellung der Stempelkarte;
c) Spätestens jeden zweiten Tag hat der Saisonarbeiter persönlich durch die zuständige Gemeindebehörde seine Arbeitslosigkeit auf der Stempelkarte bestätigen zu lassen.
d) Aufgrund der ordnungsgemäss behandelten Stempelkarte vergütet eine der Zahlstellen dem Saisonarbeiter die ihm zustehenden Leistungen, lässt sich die Auszahlung auf der Stempelkarte quittieren, behält diese zuhause der PARIFREM zurück und stellt, sofern der Saisonarbeiter Anspruch auf weitere Leistungen besitzt, eine neue Stempelkarte aus.
e) Aufgrund der quittierten Stempelkarte vergütet die PARIFREM den Zahlstellen die ausgerechneten Beträge zurück, zuzüglich einer angemessenen Unkostenentschädigung pro eingereichte Stempelkarte.

Art. 8 Vermittlung entlassener Saisonarbeiter

Den Zahlstellen und den Arbeitgebern wird empfohlen, entlassenen Saisonarbeitern nach Möglichkeit eine andere, zumutbare Arbeit zu vermitteln.

Art. 9 Differenzen

Als Entscheidungsinstanz in Differenzfällen, die aus dieser Zusatzvereinbarung entstehen können, sind die Paritätischen Berufskommissionen nach lokalem Gesamtarbeitsvertrag zuständig; sie entscheiden endgültig.

Art. 10 Inkrafttreten und Dauer der Zusatzvereinbarung

Diese inhaltlich unveränderte Zusatzvereinbarung zum LMV tritt mit dem LMV 95/97 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung zum LMV 1991 - 1993/94. Sie dauert grundsätzlich so lange, wie der LMV 95/97 dauert. Wird sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt, erneuert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Blütkofer
Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre
Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

Anhang 5

Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

vom 20. Dezember 1994

Die unterzeichnenden Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 73 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (im folgenden LMV) folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel I Zweck, Geltungsbereich, Begriffe

Art. 1 Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

- a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,
- b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:
 1. der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsvorsorge,
 2. des Betriebsübergangs und der Massenentlassung und
 3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes unterstellt sind. Ähnlich laufende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmer in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen.

Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht

- 1 Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmer über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt.
- 2 Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmern besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmern bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
- 3 Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmer getroffen werden kann.
- 4 Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmern zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

Kapitel II Information

Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung

- 1 Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens ein Mal jährlich die Arbeitnehmer über die Auswirkungen des Geschäftsganges:
 - a) auf die Beschäftigung und
 - b) auf die Beschäftigten.
- 2 Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehaltlich bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser Vereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und 27 dieser Vereinbarung).
- 3 Die Information kann erfolgen:
 - a) schriftlich an die Arbeitnehmer oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
 - b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden.

Kapitel III Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5 Grundsatz

- 1 Der Betrieb und die Arbeitnehmer arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen.
- 2 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:
 - a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen (Anhang 7);
 - b) das sozialpartnerschaftlich zu erarbeitende «Branchenkonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»;
 - c) die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;
 - d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA).

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- 1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Beilage zu diesem Anhang).
- 2 Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:
 - a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und ausgebildet werden;
 - b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss «Branchenkonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist.
- 3 Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung soll der Arbeitnehmer in der Lage sein, im Rahmen seiner Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln.

Art. 7 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- 1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Anhang 7).
- 2 Die Arbeitnehmer sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.
- 3 Der einzelne Arbeitnehmer hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten):
 - a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;
 - b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;
 - c) bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;
 - d) er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte.

Art. 8 Betriebsbesuche

- 1 Die Arbeitnehmer im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmern mit).
- 2 Die Arbeitnehmer können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.

Art. 9 Informationsbeschaffung

- 1 Die Arbeitnehmer können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen). Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.

Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung

- 1 Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge bestimmen.
- 2 Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit.
- 3 Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden.
- 4 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmern bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:
 - a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen des «Branchenkonzeptes Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» verletzt und die Arbeitnehmer weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;
 - b) die «Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge» trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen des «Branchenkonzeptes Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» nicht nachkommt.

Kapitel IV Besondere betriebliche Situationen

Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung

Art. 11 Überstunden

Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (Art. 53 LMV) sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden (Art. 53 LMV).

Art. 12 Akkordlohnarbeit

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann.

Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen.

Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung

Art. 14 Grundsatz

Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit

- 1 Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen, wenn:
 - a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG),
 - b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Ansstelle erfolgt (Art. 36 AVIG),
 - c) die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig informiert worden sind und
 - d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmer seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.
- 2 Sind die Voraussetzungen nach Art. 14 Abs. 1 dieser Zusatzvereinbarung nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten.
- 3 Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufskommission mit.

Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs

- 1 Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:
 - a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmern am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten,
 - b) die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und
 - c) während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.
- 2 Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungs-Ansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des Landesmantelvertrages zu wenden.

Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmern fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG.

Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten

Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen.

Art. 19 Lohnanspruch

Arbeitnehmer im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.

Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällige anders lautende Bestimmungen in lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor.

Art. 21 Leistungen der Krankentaggeldversicherung

Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass ein erkrankter Arbeitnehmer während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen bezieht. Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche des Arbeitnehmers ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden.

Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO, ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen

1 Nach Art. 37 lü. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen, mit Ausnahme derjenigen der obligatorischen Unfallversicherung. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen.

2 Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst und Ferienentschädigung

- 1 Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt.
- 2 Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet.

Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massenentlassung

Art. 24 Begriffe

- 1 Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Der einzelne Arbeitnehmer kann diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
- 2 Als Massenentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:
 - a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers steht und
 - b) folgende Arbeitnehmer betroffen sind:
 1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
 2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
 3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmer und Meldepflichten

- 1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmer rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über):
 - a) den Grund des Übergangs sowie
 - b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.
- 2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, ist den Arbeitnehmern rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen).
- 3 Ist eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmer zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.
- 4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit):
 - a) die Gründe der Massenentlassung,
 - b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll,
 - c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und
 - d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- 5 Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massenentlassung.

Art. 26 Entlassungskriterien

Bei einer beabsichtigten Massenentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- persönliche Verhältnisse,
- Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,
- berufliche Mobilität.

Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern

1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit¹⁾; den betroffenen Arbeitnehmern ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.
2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragspartnern nach Lösungen²⁾. Die betroffenen Arbeitnehmer können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen.
3 Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich³⁾.

Art. 28 Sozialplan

1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan ausarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.
2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmern zu führen. Die Verhandlungsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmer beigezogen werden.

Kapitel V Arbeitnehmervertretung**Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung**

1 In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmern kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern mindestens 100 Arbeitnehmer) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen⁴⁾. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmern eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.
2 Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise

1 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge), die:
a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,
b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und
c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.
2 Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmern in einem Reglement fest.
3 Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.

Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.
2 Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:
a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Vereinbarung hervorgehen und
b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.
3 Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.
4 Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht.

Art. 32 Zusammenarbeit

1 Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.
2 Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren.
3 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenden Arbeitnehmern. Sie orientiert die Arbeitnehmer regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind.
4 Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien des LMV wenden und Ratschläge einholen.

Kapitel VI Schlussbestimmungen**Art. 33 Meinungsverschiedenheiten⁴⁾**

1 Meinungsverschiedenheiten sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden.
2 Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung.

Art. 34 Inkrafttreten und Dauer

Diese Vereinbarung tritt mit dem LMV 95/97 in Kraft und dauert bis 31. Dezember 1995. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Bütkofer
Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre
Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

¹⁾ Siehe Art. 2 und 5 der VO zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 (Anhang 7).

²⁾ Art. 11 Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 und Art. 10 VO zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 7).

³⁾ Art. 6 der VO zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 7).

⁴⁾ Art. 6 Abs. 1 VO zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 7).

⁵⁾ BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im folgenden AVIG).

⁶⁾ Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

⁷⁾ Art. 333a OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

⁸⁾ Art. 333a Abs. 2 OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

⁹⁾ Art. 335f Abs. 3 und Abs. 4 OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

¹⁰⁾ Art. 335g OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

¹¹⁾ Art. 335g Abs. 2 und Abs. 3 OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

¹²⁾ Siehe Art. 336 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336a Abs. 3 OR: Entschädigung von nicht mehr als zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmer.

¹³⁾ Art. 5 Mitwirkungsgesetz (siehe Beilage zu diesem Anhang).

¹⁴⁾ Art. 15 Mitwirkungsgesetz (siehe Beilage zu diesem Anhang).

Anhang 6**Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen**

vom 20. Dezember 1994

Die unterzeichnenden Vertragsparteien des LMV schliessen in Anwendung von Art. 74 LMV zur Verbesserung der Unterkünfte für Arbeitnehmer sowie zur Aufrechterhaltung der Hygiene und der Ordnung auf Baustellen folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Zweck und Geltungsbereich**Art. 1 Zweck**

1 Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Art. 9 LMV mit dem Zweck erlassen:

- den Arbeitnehmern, insbesondere den Saisoniers (saisonale Beschäftigte), angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;
 - den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln.
- 2 Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Art. 1 bis 3 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen.

2 Der sachliche Geltungsbereich umfasst:

- alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmern für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;
- alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmern insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;
- Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen.

3 Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglementes, bleiben vorbehalten¹⁾.

¹⁾ Stand 1. 1. 1995: Kanton Waadt, Genf und Wallis.

Kapitel 2 Unterkünfte**Art. 3 Generelle Anforderungen**

1 Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., gewährleistet sein.
2 Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen.
3 Unterkunftsräume (inkl. Sanitärräume) müssen beheizbar sein.
4 Für die Wohnung muss eine Telefonstation in der Nähe (Richtwert: 150 m) erreichbar sein. In Unterkünften muss ab zehn Bewohnern eine Telefonstation (Richtwert: je 10–15 Bewohner eine Telefonstation) zur Verfügung stehen.

Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)

1 Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:

- Kantinenbetrieb;
 - Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;
 - auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung.
- 2 Kantinen: Für Kantinen gilt folgendes:
a) bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;
b) für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten.
- 3 Küchen und Gemeinschaftsküchen: Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt folgendes:
a) Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:
1. Kochstellen (z. B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden);
2. Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;
3. Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich abschliessbar);
4. geeignete persönliche Aufbewahrungsmittel für Lebensmittel für Gemeinschaftsunterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter)

b) Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen.
c) Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüstfläche und Bewegungsfläche aufzuweisen.

Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume

Ess- und Aufenthaltsräume sind wohnlich zu gestalten und mit den nötigen Möbeln auszustatten. Zur Ausrüstung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden.

Art. 6 Schlafzimmer

1 Schlafzimmer bei neuen permanenten Unterkünften haben mindestens folgende Bodenflächen aufzuweisen:

- 1-Bett-Zimmer (8 m²);
- 2-Bett-Zimmer (12 m²).

2 Kajütenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m² bzw. 20 m²) sind nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung von Art. 20 dieser Zusatzvereinbarung zulässig. 3 Jeder Bewohner hat Anspruch auf ein einwandfreies Bett mit Bettzeug sowie neben weiteren Ablagemöglichkeiten einen abschliessbaren einteiligen Schrank (ca. 1.00 bis 1.20 x 0.60 x 1.80 m) und Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit Tisch/Stromanschluss.

Art. 7 Sanitäre Einrichtungen

1 Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:

- WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgender Richtwerte:
1. Sitz-WC: ein je 5 Personen,
2. Pissoir: ein je 7 Personen,
3. Lavabos: ein je 2 Personen,
4. Duschen: ein je 5 Personen;

b) Rasiersteckdosen.

c) Die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden.

2 Für das Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken sind ausserhalb der Schlafräume geeignete Einrichtungen (z. B. Waschmaschinen, Trocknungsräume oder Tumbler) zur Verfügung zu stellen, oder es ist ein Wäschereinigungsdienst zu organisieren.

3 Verbindungen zwischen Schlaf- und Sanitärtrakt sind gedeckt und beleuchtbar einzurichten.

Art. 8 Temporäre Unterkünfte

Bei temporären Unterkünften (z. B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Art. 3 bis 7 dieses Reglementes, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden.

Art. 9 Betriebsvorschriften

1 Die Betriebsvorschriften für Unterkünfte sind in einer Hausordnung in der Sprache der Bewohner aufzuführen. Die Hausordnung regelt insbesondere:

- die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,
 - die Benützung der allgemeinen Räume,
 - das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,
 - die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,
 - das Rauchverbot in gewissen Räumen,
 - den sparsamen Energieverbrauch,
 - das Besuchs- und Gastrecht,
 - die Nachtruhe,
 - die Parkierungsvorschriften,
 - die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,
 - das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,
 - das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung.
- 2 Der Logisgeber organisiert:
- die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,
 - Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,
 - die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,
 - die umweltgerechte Abfallbeseitigung,
 - den Wäschdienst,
 - den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,
 - den Notfalldienst bzw. Erste-Hilfe-Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,
 - den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall.

Art. 10 Logiskosten

1 Die Logiskosten sind unter Berücksichtigung der Anlage- und Betriebskosten sowie des Komfortes festzusetzen und sollen grundsätzlich kostendeckend sein; einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

2 Die unterzeichneten Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen (siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung «Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten»).

Kapitel 3 Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen**Art. 11 Allgemeine Ansprüche**

Auf allen Baustellen sind unter Vorbehalt von Art. 14 dieser Zusatzvereinbarung Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen einzurichten und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich um Baracken, Container oder Bauwagen, die mit einem geschlossenen Boden versehen sind. Diese Anlagen müssen ausreichend gross dimensioniert und verschleissbar sein.

Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen

1 Aufenthaltsräume müssen:

- a) den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,
- b) gut belüftbar und heizbar sein,
- c) Tisch- und Sitzplatz für jeden Benutzer aufweisen,
- d) über eine geordnete Garderobe verfügen,
- e) die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen.

2 Für das Trocknen nasser Arbeitskleider sind vom Arbeitgeber geeignete Massnahmen zu treffen, damit am nächsten Arbeitstag mit trockenen Arbeitskleidern weitergearbeitet werden kann.

Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

1 Zu jeder Baustelle gehört die entsprechende sanitäre Einrichtung mit Trinkwasser, ausreichender Waschgelegenheit und Abortanlagen; sie sind bei Bedarf nach Geschlechtern zu trennen (Bedarf bezüglich Bauhauptgewerbe).

2 Abortanlagen sind unter Einhaltung der Abwasservorschriften an eine Kanalisation anzuschliessen, andernfalls sind Trockenaborte zu installieren. Je 20 Arbeitnehmern ist ein Abort einzurichten. Aborte sind genügend belüftbar und mit einer Beleuchtung zu versehen. Die Verwendung von Toilettenwagen oder Sanitärbaracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Rohbauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den Arbeitnehmern benutzt werden können, erübrigt sich die Einrichtung von Abortanlagen.

Art. 14 Ausnahmen

Sind bei kurzfristigen Baustellen Einrichtungen nach Art. 12 und 13 dieser Zusatzvereinbarung aus wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Gründen nicht vertretbar, sorgt der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen für angemessene Ersatzlösungen (z. B. fahrbare Einrichtungen).

Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen

1 Aufenthaltsräume sind von Geräten und Material freizuhalten. Sie sind periodisch zu reinigen.

2 Sanitäre Anlagen sind in einwandfreiem Zustand zu halten. Sie müssen täglich gereinigt und bei Bedarf desinfiziert werden.

3 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass geeignete Mittel zur Hautreinigung zur Verfügung stehen. Es muss wenn möglich warmes Wasser in genügender Menge vorhanden sein.

Kapitel 4 Durchführung und Kontrolle**Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers**

- 1 Der Arbeitgeber sorgt für den Unterhalt der Unterkünfte und der Baustelleneinrichtungen.
- 2 Der Arbeitgeber ernannt die verantwortliche Aufsichtsperson.
- 3 Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern.

Art. 17 Pflichten des Arbeitnehmers

1 In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, hat dieser die ihm zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren.

2 Der Arbeitnehmer hat die Hausordnung zu befolgen. Er sorgt insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zimmern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen etc.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgt die Anweisungen des Arbeitgebers oder der bezeichneten Aufsichtsperson.

3 Der Strom-, Gas- und Wasserverbrauch ist auf das Notwendigste zu beschränken; die Abfallentsorgung hat korrekt zu erfolgen.

4 Die Logiskosten werden durch den Arbeitgeber mit dem Lohn verrechnet.

5 Der Arbeitnehmer haftet für jeden Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht. Widersetzt er sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer nach vorgängiger Verwarnung aus der Unterkunft oder den gemeinsamen Räumen ausweisen.

Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission

1 Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen paritätischen Berufskommission des lokalen Gesamtarbeitsvertrages. Die zuständige paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen.

2 Klagen über die Nichteinhaltung dieses Reglements werden durch die zuständige paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt.

3 Stellt die zuständige paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an. Sind die Missstände innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Orientierung der Arbeitsmarkbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen, usw.

Kapitel 5 Schlussbestimmungen**Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen**

Die Vertragsparteien verpflichten sich, Massnahmen, die eine Beeinträchtigung des Ansehens des Baugewerbes bewirken können, zu unterlassen. Sie werden namentlich davon Abstand nehmen, bei Verfahren, welche vor der zuständigen paritätischen Berufskommission hängig sind oder dieser noch nicht unterbreitet wurden; an die Öffentlichkeit zu gelangen.

Art. 20 Übergangsbestimmungen

1 Die in dieser Zusatzvereinbarung aufgestellten Normen sind für neuerstellte Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen nach Art. 2 dieser Zusatzvereinbarung mit dem Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung einzuhalten.

2 Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen, die vor Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung erstellt worden sind, müssen innert drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung angepasst werden. Auf Gesuch des betroffenen Betriebes kann die zuständige paritätische Berufskommission aus Gründen der Verhältnismässigkeit die vollständige oder teilweise Beibehaltung des Zustandes im Zeitpunkt der Einreichung des Gesuches bewilligen.

3 Bestehende Reglemente über Unterkünfte und Baustellenordnungen der lokalen Vertragsparteien sind bis spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung den Vorschriften dieser Zusatzvereinbarung anzupassen.

Art. 21 Inkrafttreten

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV 95/97 in Kraft und ersetzt das «Reglement über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen» vom 1. Januar 1984¹. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird.

2 Wird der Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft.

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Butikofer
Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre
Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen**Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten**

Es werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:

a) Anlagekosten:

1. Abschreibungen auf Gebäude,
2. Abschreibungen auf Einrichtungen,
3. Kalkulatorische Zinsen.

Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.

b) Betriebskosten:

1. Unterhalt,
2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche etc.,
3. Heizung,
4. Gebühren und Versicherungen.

Anhang 8**Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 34 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 50 LMV)**

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer	Anspruch des Arbeitnehmers auf Ferienlohn	13. Monatslohn
1. Grundlöhne		
101 Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
2. Weitere Leistungen mit Lohncharakter		
201 13. Monatslohn	nein	nein
202 Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203 Verwaltungsrats-Honorare	nein	nein
204 Tantiemen	nein	nein
3. Absenzlöhne		
301 Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)	nein	ja
302 Feiertagslohn	ja	ja
303 Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV	ja	ja
304 Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV	ja	ja
305 Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit	ja	ja
306 Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein ¹⁾	nein ¹⁾
307 Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308 Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA	nein ²⁾	nein ²⁾
309 Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. SUVA-Karenztage)	ja	ja
310 Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	ja ³⁾	ja ³⁾
311 Treueprämien gemäss Art. 35 Abs. 3 LMV	ja	ja
4. Naturallöhne		
401 Naturallöhne	ja	ja
402 Wohnungszulage	ja	ja
403 Dienstwohnung	nein	ja
5. Zuschläge und Prämien		
501 Zuschläge für Überzeitarbeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
502 Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja
503 Zuschläge für Reisezeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
504 Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerungszuschläge	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
505 Zuschlag für Untertagsarbeiten	ja	ja
506 Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja
6. Zulagen und Spesen		
601 Mittagzulagen	nein	nein
602 Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
603 Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
604 Fahrpreismässigungen, Freifahrkarten	nein	nein
605 Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
606 Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
607 Nachschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
608 Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
609 Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein
7. Geschenke und diverse Leistungen		
701 Dienstaltersgeschenke bzw. -entgelte	nein	nein
702 Naturalgeschenke	nein	nein
703 Abgangentschädigung	nein	nein
704 Lohnfortzahlung bei Tod	nein	nein
705 Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder)	nein	nein
706 Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
707 Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, welche vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
708 Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
709 Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein
710 Andere Treueprämien als Ziffer 311	nein	nein
8. Akkordlöhne	⁵⁾	⁵⁾

¹⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

²⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei der Krankentaggeldversicherung mitversichert werden.

³⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

⁴⁾ Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerungszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmer.

⁵⁾ Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV (Akkordlohn) und 50 LMV (Regeln für die Ausschaltung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 9**Basislöhne ab 1. Mai 1995****Stundenlöhne Lohnklasse V (Vorarbeiter)**

(auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)

	(immer in Franken)
Zone 8	30.00 Kanton Bern (Bern-Stadt)
Zone 7	29.40 —
Zone 6	28.80 —
Zone 5	28.20 Kanton Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)
Zone 4	27.60 Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Thurgau, Zürich, Neuenburg und Genf
Zone 3	27.00 Kantone Jura, Wallis, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Waadt, Aargau, St. Gallen (ganzer Kanton, inkl. Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserswald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach), Bern (Amtsbezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Biel), Graubünden, Schaffhausen, Freiburg, Schwyz (Bezirke March und Höfe), beide Appenzel, Glarus

¹⁾ Dieses Reglement wurde auf Ende 1992 gekündigt und befindet sich seit dem 1. Januar 1993 nicht mehr in Kraft

Zone 2	26.40 Kanton Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nieder- und Ober- simmental, Saanen, Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Region Bern Mittelland Zone I und II inkl. Gemeinden Moosseedorf, München- buchsee und Diemerswil, Region Bern-Seeland)
Zone 1	25.80 Kanton Tessin
Stundenlöhne	Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	25.40 Kanton Genf
Zone 7	25.20 Kantone Zürich, Aargau, Waadt
Zone 6	25.10 Kantone Jura, Neuenburg, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville)
Zone 5	24.90 Kantone Thurgau, Freiburg, Wallis, Bern (Bern-Stadt)
Zone 4	24.75 Kantone St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Basel-Landschaft, Solothurn, Luzern, Ob- und Nidwal- den, Uri, Zug, Bern (Region Biel), Glarus, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe).
Zone 3	24.60 Kantone Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell, jedoch mit Gemein- de Maloja), St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Quartier Wittenbach und Gemeinde Gaiserwald), Schwyz (Bezirke March und Höfe), Schaffhausen, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Ge- meinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Region Bern-Seeland)
Zone 2	24.40 Kantone Tessin, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), beide Appenzell, Bern (Region Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil)
Zone 1	24.25 Kanton Bern (Region Bern-Mittelland Zone II, Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken und Oberhasli)
Stundenlöhne	Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	24.40 Kanton Genf
Zone 7	24.20 Kantone Aargau, Zürich, Waadt
Zone 6	24.05 —
Zone 5	23.90 Kantone Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville), Thurgau, Jura, Neuen- burg, Wallis, Freiburg, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Uri, Zug
Zone 4	23.70 Kantone Bern (Region Bern-Stadt und Region Biel), Solothurn (ohne Bezirke Dorn- eck-Thierstein)
Zone 3	23.55 Kantone Glarus, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiamo aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland), Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gal- len (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach)
Zone 2	23.40 Kantone Tessin, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), beide Appenzell, Bern (Region Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden Münchenbuchsee, Moosseedorf und Diemerswil)
Zone 1	23.20 Kanton Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, In- terlaken und Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II)
Stundenlöhne	Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	22.90 —
Zone 7	22.55 Kanton Genf
Zone 6	22.30 Kantone Zürich und Waadt
Zone 5	22.00 Kantone Wallis, Jura, St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quar- tier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach), Freiburg, Thurgau, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Bern-Stadt), Neuenburg
Zone 4	21.70 Kantone Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell, aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, beide Appenzell, Basel-Landschaft, Solothurn (ganzer Kanton), Glarus, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wan- gen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diem- erswil], Region Biel und Region Bern-Seeland), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, Aargau, St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Ge- meinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach)
Zone 3	21.40 Kantone Tessin, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden München- buchsee, Moosseedorf und Diemerswil), Graubünden (Kreise Bergell ohne Maloja, Brusio, Poschiamo)
Zone 2	21.10 Kanton Bern (Region Bern-Mittelland Zone II)
Zone 1	20.80 —
Stundenlöhne	Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	19.75 Kanton Genf
Zone 7	19.60 Kantone Zürich, Waadt, Freiburg, Neuenburg, Bern (Bezirk Moutier, Courtelary, La Neuveville), Jura
Zone 6	19.50 Kanton Thurgau
Zone 5	19.35 Kantone Wallis, St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach), Bern (Region Bern-Stadt), Solothurn (ohne Be- zirk Dorneck-Thierstein)

Zone 4	19.20 Kanton Bern (Amtsbezirk Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinde Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemers- wil], Region Bern-Seeland und Region Biel), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug
Zone 3	19.05 Schaffhausen, Tessin, Aargau, beide Appenzell, Basel-Landschaft, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja), Solothurn (Bezirk Dorneck-Thierstein), St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiser- wald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach), Schwyz (Bezirk March und Höfe), Glarus
Zone 2	18.95 Kantone Graubünden (Kreis Brusio, Poschiamo und Bergell, ohne Gemeinde Malo- ja), Kanton Bern (Region Mittelland Zone I)
Zone 1	18.80 Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Bern-Mittelland Zone II)
Monatslöhne	Lohnklasse V (Vorarbeiter) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	5445.— Kanton Bern (Region Bern-Stadt)
Zone 7	5325.— —
Zone 6	5210.— —
Zone 5	5090.— —
Zone 4	4970.— Kantone Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Waadt, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Thurgau, Basel-Land- schaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen)
Zone 3	4850.— Kantone Aargau, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Bern-Mittelland Zonen I und II, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Biel), Zürich, Neuenburg, St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach), Jura, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, Freiburg, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald, Quartier Kronbühl der Ge- meinde Wittenbach), beide Appenzell
Zone 2	4730.— Kantone Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell ohne Maloja), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrun- nen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland)
Zone 1	4610.— Kanton Tessin
Monatslöhne	Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	4625.— Kanton Waadt
Zone 7	4590.— —
Zone 6	4555.— Kanton Aargau
Zone 5	4520.— Kanton Bern (Region Bern-Stadt), Genf
Zone 4	4480.— Kantone Bern (Amtsbezirk Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nie- der- und Obersimmental, Saanen, Bern Region Mittelland Zone I), Thurgau
Zone 3	4445.— Kantone Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II und Region Biel), Neuenburg, Zürich, Solothurn, St. Gallen (Stadt St. Gallen, Ge- meinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Basel- Landschaft, Freiburg
Zone 2	4410.— Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, St. Gal- len (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald, Quartier Kronbühl Gemeinde Wit- tenbach), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio Poschiamo, Bergell, aber mit Ge- meinde Maloja)
Zone 1	4375.— Kantone Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemers- wil] und Region Bern-Seeland), Schaffhausen, Tessin, Graubünden (Kreise Bergell ohne Gemeinde Maloja, Brusio, Poschiamo), beide Appenzell
Monatslöhne	Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	4430.— Kanton Waadt
Zone 7	4395.— —
Zone 6	4360.— Kanton Aargau
Zone 5	4325.— Kantone Bern (Region Bern-Stadt), Genf, Thurgau
Zone 4	4290.— Kantone Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Moutier, Courtelary, La Neuveville und Regionen Biel und Bern-Mittelland Zone I)
Zone 3	4255.— Kantone Solothurn, Zürich, St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Neuenburg, Bern (Amtsbezi- rke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II.), Freiburg, Basel-Land- schaft
Zone 2	4220.— Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, St. Gal- len (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl, Gemeinde Wittenbach), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiamo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja)
Zone 1	4185.— Kantone Schaffhausen, beide Appenzell, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland), Tessin, Graubünden (mit Kreisen Brusio, Poschiamo, Bergell ohne Gemeinde Maloja)
Monatslöhne	Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen) (auf Anfang 1996 können die lokalen Vertragsparteien eine neue Einteilung vereinbaren, Art. 41 Abs. 3 LMV)
Zone 8	4195.— —
Zone 7	4130.— Kanton Waadt
Zone 6	4070.— —

5 Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtigkeitsdritter werden aus Krankentaggeldleistungen angerechnet, so dass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankentage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag des ausgerichteten Krankentaggeldes durch das volle versicherte Taggeld geteilt wird. Die so ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

6 Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

Dienstalter im Betrieb	Leistungsdauer
bis 10 Jahre	90 Tage
über 10 Jahre	120 Tage
über 15 Jahre	150 Tage
über 20 Jahre	180 Tage

Art. 6 Aufnahme in die Versicherung

1 Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.

2 Die obere Altersgrenze zur Aufnahme in die Versicherung ist das erreichte AHV-Alter.

Art. 7 Versicherungsvorbehalte

1 In der Sozialversicherung sind die Versicherten von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf das Klagerecht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren.

2 In der privaten Krankenversicherung ist der Versicherte bei Arbeitsbeginn von der Versicherungsgesellschaft schriftlich zu orientieren, dass Krankheiten, die früher schon behandelt worden sind, nur nach einer Skala gemäss Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu entschädigen sind.

3 Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftretens von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

4 Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für Saisonarbeiter) werden nicht berücksichtigt.

Art. 8 Erlöschen der Versicherung

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

- a) mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis;
- b) wenn der Vertrag aufgehoben oder sistiert wird;
- c) wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.

Art. 9 Übertritte

1 Der Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren:

- a) in der Sozialversicherung von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes;
- b) in der Privatkanversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die Allgemeinen Versicherungsbestimmungen (AVB);

Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).

2 In den Fällen Art. 8 lit. a) und b) dieses Merkblattes (dieses Anhangs) kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet.

Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankentage werden auf die Dauer der Genussberechtigung der Einzelversicherung angerechnet. Das in der Einzelversicherung versicherbare Krankentaggeld darf höchstens dem letzten versicherten Lohn vor dem Übertritt entsprechen.

3 Tritt ein Versicherter in eine andere Kollektivkrankentaggeldversicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Taggelder obliegt dem neuen Versicherer. Die gleiche Regelung gilt auch für den Übertritt ganzer Versichertenbestände; in diesen Fällen hat der Versicherte kein Übertrittsrecht nach Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes.

4 Die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen. Ausnahme: Bei Arbeitslosigkeit ist das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungssatzes ab 31. Tag zu versichern.

Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe

Art. 1 Grundsätze
 1 Dieser Anhang enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 64 LMV für die Zeit vom 1. Mai 1995 bis zum 31. Dezember 1997 zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.
 2 Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.
 3 Versicherungsverträge, die weiterreichende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

Art.2 Höhe des Krankentaggeldes
1 Das Taggeld beträgt 80% des ausfallenden Lohnes ab dem 2. Tag. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, das Risiko der ersten 30 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartezeit bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertrittes in die Einzelversicherung siehe Art. 9 dieses Merkblattes);
2 Als Lohn gilt der Bruttolohn, die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und der 13. Monatslohn. Sofern vertraglich keine weitergehende Vereinbarung getroffen wird, gilt für die Bemessung des Tagesverdienstes die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit;
3 Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst 1/365 des Jahresverdienstes.
4 Lohnausfälle infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind mit dem Versicherer vor Eintritt der Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitsperiode abzusprechen. Als Grundsatz gilt, dass der erkrankte Arbeitnehmer keine höheren Krankentaggelder erhalten soll als derjenige Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet oder arbeitslos ist.
5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.
6 Während Krankheitsbedingtem Lohnausfall darf dem Arbeitnehmer die Krankentaggeldversicherungsrabatte nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden.

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wartefrist von höchstens 30 Tagen) der vom Arzt oder Chiropraktor bestätigten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% ausbezahlt, frühestens aber 3 Tage vor der ersten Konsultation.

Als Karenztag gilt der 1. Krankheitstag, für den Lohnanspruch besteht. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

- 1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Tage/der innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 64 LMV bzw. Art. 21 LMV.
- 2 Bei Erkrankungen an Tuberkulose werden die Leistungen während 1800 Tagen innert sieben aufeinanderfolgenden Jahren ausbezahlt. Diese Leistungen werden auf die Bezugsdauer nach Art. 6 Abs. 1 dieses Anhangs nicht angerechnet.
- 3 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf zehn Wochen (ab 1. 1. 1996 auf mindestens 16 Wochen), wobei mindestens sechs Wochen (ab 1. 1. 1996: mindestens acht Wochen) auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Art. 7 dieses Merkblattes sinngemäss.
(Hinweis für die Privatversicherer: Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt.)
- 4 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

- a) mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis;
- b) wenn der Vertrag aufgehoben oder sistiert wird;
- c) wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.

1 Der Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren:
a) in der Sozialversicherung von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes;
b) in der Privatkrankenversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB);
Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).
2 In den Fällen Art. 8 lit. a) und b) dieses Merkblattes (dieses Anhanges) kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet.
Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankheitsstage werden auf die Dauer der Genussberechtigung der Einzelversicherung angerechnet. Das in der Einzelversicherung versicherbare Krankentaggeld darf höchstens dem letzten versicherten Lohn vor dem Übertritt entsprechen.
3 Trifft ein Versicherter in eine andere Kollektivkrankentaggeldversicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Taggelder obliegt dem neuen Versicherer. Die gleiche Regelung gilt auch für den Übertritt ganzer Versichertenbestände; in diesen Fällen hat der Versicherte kein Übertrittsrecht nach Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes.

- 1 Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufhalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandsaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer Heilanstalt aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
- 2 Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.
- 3 Für ausländische Arbeitnehmer, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen Aufenthalten in Heilanstalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der Fremdenpolizei.
- 4 Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.

Im übrigen finden die Allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. die Statuten und Reglemente der Versicherer Anwendung.

Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 67 LMV (Richtlinie)

[illegible]

Skala mit Maximum 40 Dienstjahren. Die Abgangsschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

Anhang 12

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (ZVUT)

vom 20. Dezember 1994

Die Vertragsparteien des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe (LMV) schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV, Art. 32 Abs. 1 LMV und Art. 58 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die Untertagbauten¹⁾ im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen.

Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.

Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragschließenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband angeschlossenen und ausländischen am Untertagbau beteiligten Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

¹⁾ Umschreibung des Begriffes «Untertagbau» in Art. 58 Abs. 2 LMV

Kapitel 2 Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission Untertagbau

Art. 5 Grundsatz

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sind die Vertragsparteien bzw. die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig.

Art. 6 Bestellung der paritätischen Berufskommission (PK-UT) und deren Aufgaben

1 Es besteht zum Zwecke der Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung eine eigene paritätische Berufskommission (PK-UT), die sich aus je fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt.

2 Die paritätische Berufskommission (PK-UT) ist nach Artikel 357b Abs. 1 lit. c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der paritätischen Berufskommission (PK-UT) an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden.

3 Die Aufgaben der paritätischen Berufskommission (PK-UT) richtet sich nach Art. 75 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5) und der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6).

Art. 7 Schiedsgericht

Kommt innerhalb der paritätischen Kommission (PK-UT) keine Einigung zustande, kann der Streifall gemäss den Bestimmungen des LMV an das Schweizerische Schiedsgericht (Art. 14 ff. LMV) weitergezogen werden. Dessen Entscheid ist endgültig.

Art. 8 Arbeitszeit

1 Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Art. 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 25 ff. LMV, insbesondere Art. 32 LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 9 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne).

2 Die Arbeitszeitkalender für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) frühzeitig vor Arbeitsbeginn bekanntzugeben bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die paritätische Berufskommission (PK-UT) aufgrund von Art. 9 dieser Vereinbarung für die entsprechende Baustelle einen Arbeitszeitkalender fest.

Art. 9 Schichtarbeit

1 Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes²⁾ sind einzuhalten.

2 Für die Festlegung der Schichtpläne der einzelnen Baustellen dienen die im Anhang 1 zu dieser Vereinbarung im Sinne von Mustern aufgeführten Schichtpläne als Grundlage. Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) bekanntzugeben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.

²⁾ Art. 23 ff. Arbeitsgesetz sowie Ausführungsgesetzgebung (VO I und VO II zum Arbeitsgesetz).

Art. 10 Mehrzeitregelung

Wird die entschädigungspflichtige, im Arbeitszeitkalender vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit infolge Arbeitsweges vom Tunnel-Portal zur Arbeitsstelle und zurück überschritten, so ist diese Mehrzeit ohne Überstundenzuschlag zu entschädigen.

Art. 11 Sammelstelle

Als Sammelstelle gemäss Art. 54 LMV (Reisezeit) gilt das Basis- bzw. das Wohnlager der Untertagbaustelle.

Art. 12 Zuschläge, Zulagen

1 Vorbehaltlich Absatz 2 dieses Artikels erhalten Arbeitnehmer, welche im Schichtbetrieb eingesetzt sind, die normalen Zulagen und Zuschläge nach Art. 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. 58 (Untertagarbeiten) und 59 LMV (dauernder Nachtschichtarbeit).

2 Arbeitnehmer, welche im 4/3-Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten zusätzlich zu den Zuschlägen nach Art. 12 Abs. 1 dieser Vereinbarung die Lohnzuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit gemäss dem im Anhang 2 zu dieser Vereinbarung aufgeführten Schema. Die Zuschläge werden durch die paritätische Berufskommission (PK-UT) auf dieser Grundlage von Fall zu Fall festgelegt.

Art. 13 Basislöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) der Basislohnzone 4 nach Art. 41 LMV:

	V	Q	A	B	C
	Mt/Std	Mt/Std	Mt/Std	Mt/Std	Mt/Std
(Stand 1. 5. 1995)					
Zone 4:	4970 / 27.60	4480 / 24.75	4290 / 23.70	3945 / 21.70	3480 / 19.20

Kapitel 3 Schlussbestimmungen

Art. 14 Vertragsdauer

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV; vorbehalten bleibt Absatz 3.

2 Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV während der Geltungsdauer vereinbart werden.

3 Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband und/oder andererseits von den beteiligten Arbeitnehmerorganisationen zusammen gekündigt werden.

Zürich, den 20. Dezember 1994

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:
Dr. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband:
P. Scola P. Allemann E. Favre

Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer:
X. Schuler W. Frick

Anhänge

12.1 Schichtpläne

12.2 Berechnungsschema Lohnzuschläge im 4/3-Schichtbetrieb

12.3 Form. «Vertragsunterzeichnung als Einzelvertragspartner» (wird noch paritätisch erarbeitet)

Zusatzvereinbarung zum LMV für Infrastrukturbauten im Untertag (GAV - UT)

Anhang I: Schichtplan im 4/3 Schichtbetrieb (Muster)

Tage	Schicht	G1	G2	G3	G4	Tage	Schicht	G1	G2	G3	G4	Tage	Schicht	G1	G2	G3	G4
1	06-14					21	06-14					41	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
2	06-14					22	06-14					42	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
3	06-14					23	06-14					43	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
4	06-14					24	06-14					44	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
5	06-14					25	06-14					45	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
6	06-14					26	06-14					46	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
7	06-14					27	06-14					47	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
8	06-14					28	06-14					48	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
9	06-14					29	06-14					49	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
10	06-14					30	06-14					50	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
11	06-14					31	06-14					51	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
12	06-14					32	06-14					52	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
13	06-14					33	06-14					53	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
14	06-14					34	06-14					54	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
15	06-14					35	06-14					55	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
16	06-14					36	06-14					56	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
17	06-14					37	06-14					57	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
18	06-14					38	06-14					58	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
19	06-14					39	06-14					59	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				
20	06-14					40	06-14					60	06-14				
	14-22						14-22						14-22				
	22-06						22-06						22-06				

Arbeitszeiteinteilung:

4 Gruppen (G1-G4) in Schichten à 8 Std.

Arbeitsrhythmus:

Schichtbeginn (06, 14, 22) kann bis um +/- 2 Std. verschoben werden.

Schichtrythmus:

10 Tage Arbeit und 96 Stunden Ruhezeit.

40 Tage (30 Schichten pro Gruppe)

(Beilage zu Anhang 12)

Anhang 2: Berechnungsschema Lohnzuschläge im 4/3 Schichtbetrieb

Anhang 12.2

1. Grundlagen 1994

Feiertagslohn	0.00%	a	in % bezahlt
Ferienlohn	10.05%	b	gewichtet
Ferientage/Jahr	24 d/J	c	gewichtet

1.1 Arbeitszeit

Massgebliche Totalstunden (LMV)	2'138 h/J	d
Arbeitsstunden/Tag	8.00 h/d	e
Pause an der Arbeitsstelle/Tag	0.50 h/d	f
Produktive Stunden/Tag	7.50 h/d	g = e - f

Schichtbetrieb					
Entschädigungspflichtige Stunden/Tag	8.00 h/d	h			
Mögliche Arbeitstage/Jahr (Arbeiter)	267.25 d/J	i = d : h			inkl. Ferien und Feiertage
Entschädigungspflichtige Tage/Jahr	243.33 d/J	k = i - c			
Mögliche Arbeitstage/Jahr (Baustelle)	324.33 d/J	l = k x 4 : 3			
Arbeitszeiteinstellung: Tage/Jahr	40.67 d/J	m = 365 - l			davon Ferien 24 d/J
Ausbezahlte Stunden/Jahr (Grundlohn)	1'946.00 d/J	n = d - (c x h)			

1.2 Zuschläge

Sonntagsarbeit					
- Feiertage: 00.00-24.00	24.00 h/d	o			
- Samstag 17.00-Montag 05.30	36.50 h/Wo	p			
- Entschädigungsberechtigte Feiertage gemäss LMV	8 d/J	q			
Zuschlag für Sonntagsarbeit im 4/3	25%	r			

2. Lohnzuschlag im 4/3 Schichtbetrieb

2.1 Zuschlag für gesetzliche Feiertage

Stunden mit Anspruch auf Zuschlag	64.00 h/J	s = h x q			
Zuschlag/Jahr in Stunden	16.00 h/J	sl = s x r			
Zuschlag in % von GL		Zl = sl : n			0.82%

2.2 Zuschlag für Sonntagsarbeit

Mögliche Arbeitswochen/Jahr	46.33 Wo/J	t = l : 7			
Stunden mit Anspruch auf Zuschlag	422.79 h/J	u = t x p : 4			
Zuschlag/Jahr in Stunden	105.70 h/J	ul = u x r			
Zuschlag in % von GL		Z2 = ul : n			5.43%

Zuschlag im 4/3 Schichtbetrieb in % von GL		Z = Z1 + Z2			6.25%
--	--	-------------	--	--	-------

Zusatzvereinbarung zum LMV für Infrastrukturbauten im Untertag (GAV - UT)

Anhang 3: Schichtplan im 2/2 Schichtbetrieb (Muster)

Tage	Schicht	G1	G2	Tage	Schicht	G1	G2	Tage	Schicht	G1	G2
1	07-12/13-17			21	07-12/13-17			41	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
2	07-12/13-17			22	07-12/13-17			42	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
3	07-12/13-17			23	07-12/13-17			43	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
4	07-12/13-17			24	07-12/13-17			56	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
6	07-12/13-15.30			25	07-12/13-15.30			25	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		
6	07-12/13-17			25	07-12/13-17			56	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
7	07-12/13-17			24	07-12/13-17			37	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
6	07-12/13-17			25	07-12/13-17			36	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
6	07-12/13-17			29	07-12/13-17			39	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
12	07-12/13-15.30			32	07-12/13-15.30			50	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		
12	07-12/13-17			32	07-12/13-17			51	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
12	07-12/13-17			32	07-12/13-17			51	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
12	07-12/13-17			33	07-12/13-17			53	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
12	07-12/13-17			36	07-12/13-17			53	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
19	07-12/13-15.30			25	07-12/13-15.30			55	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		
12	07-12/13-17			36	07-12/13-17			56	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
12	07-12/13-17			37	07-12/13-17			32	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
18	07-12/13-17			56	07-12/13-17			56	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
19	07-12/13-17			39	07-12/13-17			53	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
20	07-12/13-15.30			36	07-12/13-15.30			50	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		

Arbeitseinteilung: 2 Gruppen (G1-G2) in 2 Schichten

Arbeitsrhythmus: 10 Arbeitstage (2 Wochen)

Schichtrhythmus: 20 Arbeitstage (4 Wochen)

Zusatzvereinbarung zum LMV für Infrastrukturbauten im Untertag (GAV - UT)

Anhang 4: Schichtplan im 3/3 Schichtbetrieb (Muster)

Tage	Schicht	G1	G2	G3	Tage	Schicht	G1	G2	G3	Tage	Schicht	G1	G2	G3
9	06-14				14	06-14				14	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
2	06-14				22	06-14				42	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
18	06-14				23	06-14				43	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				22	06-14				9	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				14	06-14				14	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				14	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				14	06-14				49	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				28	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				49	06-14				49	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				30	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				35	06-14				52	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				49	06-14				52	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				14	06-14				53	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				56	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				35	06-14				55	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
18	06-14				9	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
22	06-14				30	06-14				53	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
18	06-14				56	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
18	06-14				35	06-14				59	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
20	06-14				56	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			

Arbeitseinteilung: 3 Gruppen (G1-G3) in 3 Schichten à 8 Std.

Schichtbeginn (06.14, 22) kann bis um +/- 2 Std. verschoben werden.

Arbeitsrhythmus: 10 Arbeitstage (2 Wochen)

Schichtrhythmus: 30 Arbeitstage (6 Wochen)

Geltungsbereich

- Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz. Ausgenommen sind die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Waadt, Wallis, Neuenburg, Tessin, Genf, Jura und des Berner Juras.
- Die allgemeinverbindlich erklärten, in Normalschrift gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages gelten für die Betriebe und selbständigen Akkordanten des Hochbaus, Tiefbaus, Strassenbaus (einschliesslich Belageinbau) sowie des Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie für die Pflästereibetriebe, für die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung, die Aushub-, Bagger- und Traxbetriebe, die Abbruchbetriebe, die Gerüstbau- und Fassadenisolationen-Betriebe, die Abdichtungs- und Isolationsbetriebe, die Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen, die Deponie- und Recyclingbetriebe.
- Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Ziff. 2 beschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind.
Ausgenommen sind:
a. Poliere und Werkmeister,
b. das technische und administrative Personal,
c. das Kantinen- und Reinigungspersonal.
- Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Ziffer 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie die Voraussetzungen nach Ziffer 2 und 3 erfüllen und im Geltungsbereich des LMV nach Ziffer 1 Arbeiten ausführen und die Dauer dieser Arbeiten in einem Jahr fünf Tage überschreitet: Artikel 23, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (ab dem zweitem Beschäftigungsmonat in der Schweiz), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 70, 76, 79, Anhang 1 (Art. 4, 5, 7), Anhang 6 (Art. 2-18, 20, Beilage Kostenelemente für die Berechnung der Logistkosten), Anhang 9, Anhang 10, Anhang 12 (Art. 2, 5, 6, 8-13).
- Die allgemeinverbindlich erklärte soll bis zum 31. Dezember 1997 gelten.

Allfällige Einsprachen gegen diesen Antrag sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in vier Exemplaren einzureichen. (A 1367)

3003 Bern, 16. Mai 1995

Bundesamt für
Industrie, Gewerbe und Arbeit

Contrat de travail:**Demande d'extension du champ d'application de la convention nationale de la maçonnerie et du génie civil**

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

Les associations contractantes, soit la Société suisse des entrepreneurs, le Syndicat industrie et bâtiment, la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de la Suisse et l'Union suisse des syndicats autonomes, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de la convention nationale (CN) de la maçonnerie et du génie civil du 20 décembre 1994.

Les dispositions imprimées en «italiques» ne sont pas étendues**Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 1995–1997**
du 20 décembre 1994

SSE Société Suisse des Entrepreneurs
SIB Syndicat Industrie & Bâtiment
FCTC Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
USSA Union Suisse des Syndicats Autonomes

Langues d'édition

La convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est imprimée notamment en allemand, français et italien.

Abréviations

AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
APG	Allocations militaires pour perte de gain
ASC	Association suisse des cadres
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BST	Bureau de la sécurité au travail
CCT	Convention collective de travail
CN	Convention nationale
CNA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
CO	Code des obligations
CPFS	Commission professionnelle paritaire suisse
CPPTS	Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains
FCTC	Syndicat chrétien de la construction de Suisse
FSCC	Fédération suisse des cadres 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 le régime d'allocations pour perte de gain
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LT	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
OPA	Ordonnance sur la prévoyance des accidents et des maladies professionnelles
SIB	Syndicat Industrie & Bâtiment
SSE	Société suisse des entrepreneurs
USSA	Union suisse des syndicats autonomes
NB:	– Le terme «entreprise» désigne également «l'employeur» au sens de la loi.
	– Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

Sommaire**Première partie: Dispositions générales**
(Dispositions obligatoires)**1. Champ d'application**

- Art. 1 Du point de vue territorial
- Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise
- Art. 3 Du point de vue personnel
- Art. 4 Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux
- Art. 5 Extension du champ d'application

2. Rapport des parties contractantes entre elles

- Art. 6 Perfectionnement professionnel
- Art. 7 Paix du travail
- Art. 8 Fonds d'application, fonds de formation et solution pour les travailleurs âgés
- Art. 9 Conventions complémentaires

3. Rapport avec d'autres CCT

- Art. 10 CCT locales
- Art. 11 Contrats d'adhésion

4. Application de la CN

- Art. 12 Application de la CN
- Art. 13 Commission professionnelle paritaire suisse
- Art. 14 Tribunal arbitral suisse
- Art. 15 Procédure de conciliation et d'arbitrage en général
- Art. 16 Sanctions
- Art. 17 Procédure dans des cas d'importance nationale

Deuxième partie: Dispositions relatives au contrat de travail
(Dispositions normatives)**1. Début et fin des rapports de travail**

- Art. 18 Temps d'essai
- Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif
- Art. 20 Réglementations particulières pour les saisonniers
- Art. 21 Protection contre le licenciement
- Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements

2. Temps de travail et durée du travail

- a) **Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail**
 - Art. 23 Définition du temps de travail
 - Art. 24 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)
 - Art. 25 Durée hebdomadaire du travail
 - Art. 26 Heures variables
 - Art. 27 Jours chômés
 - Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité
- b) **Calendriers de la durée du travail**
 - Art. 29 Calendrier de la durée du travail de la CCT locale
 - Art. 30 Calendrier de la durée du travail d'entreprises
 - Art. 31 Calendrier de la durée du travail pour consortiums
 - Art. 32 Calendrier des durées du travail pour chantiers spéciaux
 - Art. 33 Modification du calendrier de la durée du travail

3. Vacances

- Art. 34 Droit général
- Art. 35 Vacances supplémentaires
- Art. 36 Droit aux vacances pro rata temporis
- Art. 37 Continuité et date des vacances, indemnisation interdite et travail pendant les vacances

4. Jours fériés, absences, service militaire, service civil et protection civile

- Art. 38 Jours fériés
- Art. 39 Absences de courte durée
- Art. 40 Service militaire, service civil et protection civile

5. Rémunération

- Art. 41 Salaires de base
- Art. 42 Classes de salaire
- Art. 43 Classification dans les classes de salaire
- Art. 44 Qualification et adaptation des salaires
- Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux
- Art. 46 Salaire à la tâche
- Art. 47 Rémunération et paiement du salaire
- Art. 48 Interdiction de céder le salaire

6. 13ème mois de salaire

- Art. 49 Droit au 13ème mois de salaire
- Art. 50 Modalités de paiement

7. Adaptation des salaires

- Art. 51 Principe

8. Suppléments de salaire

- Art. 52 Généralités
- Art. 53 Heures supplémentaires
- Art. 54 Temps de voyage
- Art. 55 Travail de nuit
- Art. 56 Travail du dimanche
- Art. 57 Travail dans l'eau ou dans la vase
- Art. 58 Travaux souterrains

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

- Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit en équipes
- Art. 60 Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres

10. Indemnité en cas d'intempéries

- Art. 61 Interruption de travail
- Art. 62 Montant de l'indemnité
- Art. 63 Disponibilité du travailleur

11. Maladie et accidents

- Art. 64 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie
- Art. 65 Assurance-accidents

12. Droit au salaire après le décès du travailleur, indemnité à raison de longs rapports de travail, prévoyance professionnelle

- Art. 66 Droit au salaire après le décès du travailleur
- Art. 67 Indemnité à raison de longs rapports de travail
- Art. 68 Prévoyance professionnelle

13. Droits et obligations généraux, sanctions

- Art. 69 Diligence et fidélité à observer
- Art. 70 Interdiction du «travail au noir»
- Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur
- Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur

14. Conditions particulières

- Art. 73 Loi sur la participation
- Art. 74 Logement des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

Troisième partie: Dispositions d'application et dispositions finales**1. Dispositions d'application**

- Art. 75 Compétences
- Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale: constitution et tâches
- Art. 77 Tribunal arbitral local: constitution et tâches
- Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage
- Art. 79 Sanctions

2. Dispositions finales

- Art. 80 Dispositions du CO
- Art. 81 Domicile légal et for juridique
- Art. 82 Durée de la CN

Quatrième partie: Annexes

1. Procès-verbal additionnel à la convention nationale
2. Convention transitoire entre la convention nationale 1991–1993/1994 et la nouvelle convention nationale 1995–1997
3. Extraits du Code des obligations, de la loi sur le travail, de l'ordonnance 1 concernant la loi sur le travail et de la loi fédérale sur l'assurance-accidents
4. Convention complémentaire concernant les travailleurs saisonniers étrangers
5. Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction
6. Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers
7. Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles et extraits de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail
8. Tableau déterminant le salaire vacances et le 13ème salaire
9. Salaires de base
10. Mémento relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction
11. Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail
12. Convention complémentaire pour les travaux souterrains

Préambule**En vue**

- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse (maçonnerie, génie civil) ainsi que la paix absolue du travail, les parties contractantes s'engagent à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs,
- de soumettre leurs accords au principe de la bonne foi, les parties contractantes s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leurs conventions et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun,
- de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que:
 - la promulgation et l'application de conditions de soumission convenables,
 - le plein emploi,
 - l'adjudication de travaux de construction des pouvoirs publics ou de travaux de construction cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les dispositions des conventions collectives de travail,
 - la lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,
 - l'encouragement de la qualité,
 - l'encouragement de la formation professionnelle,
 - l'encouragement de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé,

la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs

d'une part et

le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment

la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse

l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes

d'autre part

concluent la convention collective de travail ci-après (Convention nationale):

Première partie: Dispositions générales

La première partie contient les dispositions obligatoires qui règlent les rapports entre les partenaires sociaux de la convention nationale.

1. Champ d'application**Art. 1 Du point de vue territorial**

- 1 La Convention nationale (CN) est une convention collective de travail du secteur principal de la construction en Suisse; elle s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.
- 2 Sont exceptées: les entreprises de charpente des cantons de Fribourg, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Tessin, Genève, Jura et du Jura bernois.

Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise

- 1 La CN s'applique:
 - a) à toutes les entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de la charpente, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage;
 - b) aux entreprises d'extraction de sable et gravier;
 - c) aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, des travaux à la pelle mécanique ou au tracé;
 - d) aux entreprises de démolition;
 - e) aux entreprises de montage d'échafaudages, d'isolation de façades;
 - f) aux entreprises d'éanchéité et d'isolation;
 - g) aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton;
 - h) aux entreprises de décharges et de recyclage;
 - i) aux entreprises de location de personnel sur les chantiers;
 - k) aux entreprises étrangères qui effectuent des travaux soumis à la CN en Suisse.

- 2 Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise est par ailleurs valable pour les entreprises citées ci-dessous pour autant qu'elles ne soient pas déjà soumises à une autre Convention Collective de Travail (CCT):
- les entreprises travaillant le marbre et le granit;
 - les entreprises de jardinage, respectivement les départements de ces entreprises ainsi que les entreprises de construction de jardins pour autant qu'ils exécutent de manière prépondérante des travaux de construction, des mises en forme, des constructions de murs, etc.
- 3 Pour autant qu'il existe pour les entreprises au sens de l'alinéa 2 du présent article de propres conventions collectives de travail, les parties contractantes de la CN peuvent conclure avec les parties signataires d'autres conventions collectives de travail, des accords de délimitation.

Art. 3 Du point de vue personnel

- 1 La CN s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'article 2 de la CN (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement); aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier:
- les chefs d'équipe;
 - les travailleurs professionnels tels que maçons, charpentiers, constructeurs de routes, paveurs;
 - les spécialistes tels que machinistes, chauffeurs, magasiniers, isoleurs et auxiliaires, sous réserve des CCT existant éventuellement avec d'autres organisations de travailleurs notamment pour les chauffeurs et les mécaniciens.
- 2 La CN n'est pas valable pour:
- les contremaîtres et chefs d'atelier;
 - le personnel technique et administratif;
 - le personnel de cantine et de nettoyage.
- 3 La réglementation des conditions de formation et de travail des apprentis est fixée dans le procès-verbal additionnel (annexe 1).

Art. 4 Dérégations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux

- 1 Si dans le champ d'application d'une CCT locale la nécessité de déroger au champ d'application de la CN devenait évidente en raison de conditions structurelles particulières, les parties contractantes de la CN peuvent libérer les parties contractantes locales de certaines dispositions.
- 2 Si la CCT locale règle d'une façon insuffisante les conditions de travail en raison des conditions géographiques ou climatiques pour des chantiers de grande envergure ou d'une plus longue durée, ou s'il s'agit de situations extraordinaires, les parties contractantes locales peuvent conclure des accords particuliers.
- 3 S'il s'agit d'un chantier d'importance nationale, les parties contractantes de la CN peuvent conclure une convention complémentaire y dérogeant.

Art. 5 Extension du champ d'application

- De nouvelles conventions complémentaires, en particulier celles concernant les adaptations de salaires, entrent en principe en vigueur le 1er janvier de l'année suivante. Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application puisse également avoir lieu au 1er janvier. Les parties contractantes de la CN déposeront une demande d'extension du champ d'application immédiatement après la conclusion d'un nouvel accord.

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 6 Perfectionnement professionnel

- 1 Les parties contractantes de la CN favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs du secteur principal de la construction. Elles renseignent périodiquement sur les possibilités de formation continue (offres de cours) dans leurs organes de presse respectifs et recommandent aux employeurs et travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables doivent avoir la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement.
- 2 En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés pendant cinq jours de travail par année pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel. Ce «détachement» a lieu en principe au sens d'un congé non payé sans prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours, compte tenu des nécessités de l'entreprise.
- 3 La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur, compte tenu des prestations financières du fonds de formation ou d'autres institutions paritaires analogues.
- 4 Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.

Art. 7 Paix du travail

- 1 Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à éliminer réciproquement selon les règles de la bonne foi les principaux différends et les conflits éventuels et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions concernant l'application de la CN.
- 2 Pour toute la durée de la CN, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'article 357a, alinéa 2 du Code des obligations (CO) (annexe 3). En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

Art. 8 Fonds d'application, fonds de formation et solution pour les travailleurs âgés

- 1 Le fonds d'application et le fonds de formation pour le secteur principal de la construction, constitués par les parties contractantes de la CN pour remplacer le Parifonds, ont la forme juridique d'association.
- 2 Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CN et des CCT locales, de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. En principe, tous les travailleurs soumis à la CN ont à payer une contribution de 0,45% de la somme des salaires soumis à la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA); les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution de 0,05% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application.
- 3 Le fonds de formation a pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. En principe, tous les travailleurs et les entreprises soumis à la CN ont à payer une contribution de 0,25% de la somme des salaires CNA, au total 0,5% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de formation.
- 4 Les particularités telles que le champ d'application, les objectifs et les applications sont stipulées dans les statuts et les règlements du fonds d'application et du fonds de formation; ces statuts et règlements font partie intégrante de la présente CN. Si par suite de résiliation, un état d'absence de convention doit intervenir, les parties contractantes s'entendent sur les institutions sociales relevant de la CN qui doivent être maintenues.
- 5 Les CCT locales déjà en vigueur, stipulant l'existence d'un fonds social paritaire, demeurent réservées.
- 6 Les parties contractantes de la CN envisagent l'introduction d'une solution pour les travailleurs âgés au 1er janvier 1997; les particularités seront fixées dans une convention particulière. Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral intervienne à la même date pour autant que cette solution puisse être déclarée de force obligatoire.

Art. 9 Conventions complémentaires

- Pour autant que les parties contractantes de la CN signent des conventions complémentaires, respectivement des procès-verbaux additionnels, ces derniers font partie intégrante de la présente CN.

3. Rapport avec d'autres CCT

Art. 10 CCT locales

- 1 Les CCT locales contiennent des dispositions spécifiques à leur région. Pour être valables, elles doivent être contrasignées par les parties contractantes de la CN. Cet impératif vaut tant pour la conclusion d'une nouvelle CCT locale que pour ses modifications, y compris les adaptations aux modifications de la CN.
- 2 Toutes les parties contractantes de la CN ont le droit d'être partenaires contractuels des CCT locales.
- 3 Les CCT locales règlent obligatoirement les points suivants:
- description du champ d'application, compte tenu de l'article premier de la CN;
 - application des conventions, arbitrage de différends, en particulier désignation de la commission professionnelle paritaire et du tribunal arbitral au sens des articles 75 et suivants de la présente CN;
 - fixation des durées de travail (calendrier de la durée du travail de la CCT locale) au sens de l'article 29 de la CN;
 - fixation des jours fériés donnant droit à une indemnité (article 38 de la CN);

- dispositions plus précises sur l'indemnité pour le repas de midi au sens de l'article 60 de la CN et pour le temps de voyage au sens de l'article 34 de la CN.

- 4 En ce qui concerne les points ne figurant pas sous l'alinéa 3 du présent article, il est possible, dans les CCT locales, de conclure des accords dérogeant aux dispositions de la CN ou les dépassant, mais uniquement avec l'accord formel de toutes les parties contractantes de la CN. Pour les chantiers spéciaux, l'article 4 de la CN est applicable.

Art. 11 Contrats d'adhésion

- 1 Les organisations de travailleurs s'efforcent, dans l'intérêt des parties contractantes, d'obtenir que les CCT locales soient également signées et respectées par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur et qui exécutent des travaux sur le territoire spécifié dans la CCT. Ces contrats d'adhésion doivent correspondre à la CCT valable pour la région en question.
- 2 Le procès-verbal additionnel (annexe 1) règle le droit des parties contractantes de la CN à conclure des contrats d'adhésion avec d'autres organisations.
- 3 Il est expressément interdit aux parties contractantes et à leurs sections de conclure des CCT analogues ou différentes avec une autre organisation qui n'est pas mentionnée dans le procès-verbal additionnel, sur la base de l'article 2 de la CN. Une dérogation peut être faite avec l'accord mutuel des parties contractantes de la CN.

4. Application de la CN

Art. 12 Application de la CN

- 1 Les parties contractantes de la CN s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter les dispositions de la CN et des CCT locales.
- 2 Les parties contractantes de la CN doivent veiller à l'application de la CN (voir les dispositions des articles 75 à 79 de la CN).

Art. 13 Commission professionnelle paritaire suisse

- 1 Dans le but de veiller à l'application de la CN, les parties contractantes nomment pour toute la durée de celle-ci une Commission Professionnelle Paritaire Suisse (CPPS) composée de sept représentants de l'association patronale et du même nombre de représentants des organisations de travailleurs.
- 2 Les organisations de travailleurs sont représentées comme suit au sein de la CPPS: quatre représentants du SIB, deux représentants de la FCTC, un représentant de l'USSA.
- 3 La CPPS se constitue elle-même et adopte son règlement.

Art. 14 Tribunal arbitral suisse

- 1 Les parties contractantes de la CN nomment un tribunal arbitral suisse dans le but de veiller à l'application de la CN. Ce tribunal arbitral se compose:
- d'un juge de carrière en qualité de président;
 - de huit arbitres qualifiés désignés pour quatre par la partie patronale et pour quatre par la partie syndicale.
- 2 Le président du Tribunal arbitral suisse est désigné en commun par les parties contractantes de la CN pour la durée de cette convention. Si les parties contractantes ne peuvent s'entendre sur ce point, la désignation du président du Tribunal arbitral suisse est de la compétence du Tribunal cantonal de Zurich; celui-ci peut tenir compte dans sa décision des propositions formulées éventuellement par les parties contractantes de la CN.
- 3 Les arbitres qualifiés sont désignés par chacune des deux parties contractantes lors de chaque procédure intentée devant le Tribunal arbitral suisse. La nomination doit intervenir dans les 30 jours qui suivent la requête adressée au Tribunal arbitral suisse. Les organisations de travailleurs doivent s'entendre dans chaque cas pour désigner leurs arbitres. Chacune des organisations de travailleurs doit être en principe représentée par un arbitre.
- 4 Le for du Tribunal arbitral suisse est Zurich. La procédure du Tribunal arbitral suisse se base sur le Concordat du 27 août 1969 ratifié par le Conseil fédéral concernant la juridiction arbitrale et sur le Code de procédure civile du canton de Zurich.

Art. 15 Procédure de conciliation et d'arbitrage en général

- 1 Les différends et conflits entre les partenaires contractuels de la CN concernant l'application et l'interprétation de questions réglées dans la convention elle-même ou dans une convention complémentaire faisant partie intégrante de la CN peuvent être soumis à la CPPS sur présentation d'une requête écrite et motivée. La CPPS doit se réunir dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la requête, traiter les différends sans retard et rechercher une entente dans les meilleurs délais.
- 2 Si l'entente ne peut être réalisée ou si l'une des parties contractantes repousse la proposition de médiation de la CPPS, le différend peut être porté dans les 30 jours, par requête écrite et motivée, devant le Tribunal arbitral suisse au sens de l'article 14 de la CN (l'article 51 de la CN est applicable pour les différends en rapport avec les adaptations de salaire). La décision du tribunal arbitral est définitive et sans appel, sous réserve d'une plainte en nullité.
- 3 Les plaintes concernant une violation notoire de la paix du travail par l'une des organisations participant à la CN sont portées directement devant le Tribunal arbitral suisse en dérogation des alinéas 1 et 2 du présent article. Le tribunal est autorisé selon sa libre appréciation de prendre toutes les mesures et dispositions qui lui paraissent nécessaires et appropriées.
- 4 Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPPS ou le Tribunal arbitral suisse. Une information objective des membres est autorisée.

Art. 16 Sanctions

- 1 En cas d'infractions contractuelles, le Tribunal arbitral suisse condamne la partie coupable à une amende conventionnelle proportionnée à l'infraction, mais au minimum de Fr. 15'000.—.
- 2 En cas de faute grave, le Tribunal arbitral suisse peut en outre allouer à la partie lésée et sur sa demande des dommages-intérêts; il apprécie alors aussi bien les circonstances du cas que la gravité de la faute.
- 3 Les amendes conventionnelles, les dommages-intérêts et les frais de procédure sont réglés dans les 30 jours dès la notification du jugement.

Art. 17 Procédure dans des cas d'importance nationale

- 1 En plus de leur rôle de médiateur dans les différends et conflits au sens de l'article 15 de la CN, la CPPS et ensuite le Tribunal arbitral suisse doivent également traiter les cas dont l'importance revêt un caractère national.
- 2 Pour l'appréciation de la question s'il s'agit d'un cas d'importance nationale, les parties contractantes de la CN sont en premier lieu compétentes. Si tel est le cas, les parties contractantes de la CN soumettent le litige à la CPPS. Cela vaut également en cas de doute ou d'égalité des voix.
- 3 La CPPS doit traiter le cas sans tarder et viser à obtenir une entente. Si cela ne lui réussit pas, le cas doit être soumis au Tribunal arbitral suisse pour décision; il en va de même lorsque la CPPS estime qu'il ne s'agit pas d'un cas d'importance nationale ou en cas d'égalité des voix.
- 4 Les articles 15, alinéas 2 et 4 de la CN sont applicables par analogie pour la procédure.

Deuxième partie: Dispositions relatives au contrat de travail

- Cette partie contient des dispositions normatives qui font partie intégrante du contrat individuel de travail entre l'employeur et le travailleur.

1. Début et fin des rapports de travail

Art. 18 Temps d'essai

- 1 Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.
- 2 Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou de l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (article 335 b, alinéa 3 du CO).
- 3 Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

- 1 A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois:
- dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois;
 - de la deuxième à la neuvième année de service respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois;
 - dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.
- 2 Les délais de congé au sens de l'alinéa 1 du présent article peuvent être modifiés par accord écrit dans le cadre des dispositions légales.
- 3 Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail basés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée au sens de l'article 334 du CO (annexe 3), ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des articles 337 à 337 b du CO (annexe 3).
- 4 La résiliation du contrat doit être motivée par écrit lorsque l'autre partie l'exige (article 335 alinéa 2 du CO).

Art. 20 Réglementations particulières pour les saisonniers

- 1 Les employeurs informent à temps leurs saisonniers étrangers, c'est-à-dire au moins 14 jours avant leur rentrée dans leur pays, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les saisonniers qui par suite de qualifications insuffisantes ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. *Demeurent réservées les éventuelles dispositions légales.*
- 2 Les employeurs font en sorte que leurs anciens saisonniers bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux saisonniers avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens saisonniers qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise doivent également en informer à temps leur employeur.
- 3 Les informations au sens des alinéas 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.
- 4 *Si les commissions professionnelles paritaires locales constatent des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.*
- 5 *Dans le souci d'assurer une protection accrue contre les conséquences du chômage aux saisonniers qui, pour des raisons économiques, doivent être licenciés prématurément au cours de la saison de construction, les parties contractantes de la CN ont conclu le 20 décembre 1994 une convention complémentaire (annexe 4). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.*

Art. 21 Protection contre le licenciement

- 1 Principe: la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
- 2 Indemnités journalières et rentes d'invalidité: si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
- 3 *Maladie et licenciement: si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336 c alinéa 2 du CO. S'il ne s'agit pas d'une maladie préexistante (dans ce cas, le premier alinéa est applicable), le délai est suspendu durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2ème à la 5ème année de service et durant 180 jours à partir de la 6ème année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser (dans la règle à la fin d'un mois) ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (dans la règle à la fin du mois).*
- 4 Accidents et résiliation du contrat: si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.
- 5 Proposition d'emploi: si l'entreprise n'a pas de possibilité de travail pour un travailleur partiellement capable de travailler, l'entreprise et le travailleur s'efforcent, éventuellement avec l'aide des offices cantonaux du travail ou de la commission professionnelle paritaire compétente, de trouver un autre emploi. Si cela réussit et même si le cas de maladie en cours, respectivement de l'accident, est indemnisé par le biais de l'assurance correspondante, la protection contre le licenciement au sens de l'alinéa 1 du présent article devient caduque.
- 6 *Dispositions légales: pour autant que la CN ne prévoit aucune disposition qui en déroge, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement (annexe 3) sont applicables, notamment:*
 - a) article 336 jusqu'à article 336 b du CO concernant la résiliation abusive;
 - b) articles 336 c et 336 d du CO concernant la résiliation en temps inopportun;
 - c) articles 337 c et 337 d du CO concernant les conséquences d'une résiliation injustifiée, d'une non-entrée en service ou d'un abandon injustifié de l'emploi.

Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements

- Les transferts et les fermetures d'entreprises ainsi que les licenciements collectifs sont réglés dans la Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.*

2. Temps de travail et durée du travail**a) Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail****Art. 23 Définition du temps de travail**

- 1 Est réputé temps de travail le temps durant lequel le travailleur se met à disposition de l'employeur.
- 2 Ne sont pas réputés temps de travail:
 - a) le chemin au lieu de travail et retour. *En ce qui concerne le temps de voyage, l'article 54 de la CN est applicable;*
 - b) les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixée.

Art. 24 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

- Le total des heures de travail déterminant est le suivant:
- a) dans les grandes villes et leurs agglomérations: 2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures);
 - b) dans les autres régions: 2138 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 41 heures).

Art. 25 Durée hebdomadaire du travail

- 1 La durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise s'aligne sur le calendrier de la durée du travail déterminante (articles 29 à 33 de la CN). Pour l'établissement des calendriers de la durée du travail de la CCT locale et d'entreprises, du calendrier des durées du travail pour consortiums ainsi que des calendriers de la durée du travail pour chantiers spéciaux, les dispositions de l'alinéa 2 du présent article sont en principe applicables.
- 2 La durée hebdomadaire du travail est dans la règle de:
 - a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
 - b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).
- 3 Pour les calendriers de la durée du travail établis ou à établir (articles 29 à 33 de la CN), il est possible dans les cas justifiés ci-après de déroger à l'alinéa 2 du présent article:
 - a) pour des nécessités particulières régionales ou locales;
 - b) pour des chantiers particuliers;
 - c) dans des situations particulières.

Art. 26 Heures variables

- 1 Un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé sous réserve du respect de la loi sur le travail; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables».¹⁾
- 2 La totalité des heures variables ne doit jamais dépasser 10 par mois, c'est-à-dire que 10 heures variables au maximum peuvent être reportées sur le mois suivant.
- 3 Les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées par un congé de même durée au cours des trois prochains mois.

¹⁾ Les heures variables sont compensées dans la même durée, article 53, alinéa 2 de la CN

Art. 27 Jours chômés

- 1 Le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1er août sont réputés jours chômés.
- 2 Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire compétente au moins 24 heures avant le début du travail. La commission professionnelle paritaire peut faire opposition si les motifs sont insuffisants ou s'il y a violation des dispositions contractuelles ou relatives à la loi sur le travail.

Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité

- Les dispositions de la Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5) sont applicables pour les prescriptions de réduction d'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité.

b) Calendrier de la durée du travail**Art. 29 Calendrier de la durée du travail de la CCT locale**

- 1 Les parties contractantes de la CCT locale répartissent le total des heures annuelles au sens de l'article 24 de la CN, en règle générale jusqu'à mi-décembre, pour l'année suivante dans un calendrier de la durée du travail de la CCT locale.
- 2 Les parties contractantes de la CCT locale tiennent compte, lors de la fixation du calendrier de la durée du travail de la CCT locale:
 - a) de la durée hebdomadaire du travail au sens de l'article 25 de la CN;
 - b) des conditions géographiques et
 - c) des nécessités locales ou régionales.

Art. 30 Calendrier de la durée du travail d'entreprises

- 1 Chaque entreprise peut, en observant les dispositions des articles 24 et 25 de la CN, répartir le total des heures annuelles dans un calendrier de la durée du travail d'entreprise. *Si l'entreprise renonce à un tel calendrier, elle doit s'en tenir au calendrier de la durée du travail de la CCT locale au sens de l'article 29 de la CN.*
- 2 Le calendrier de la durée du travail d'entreprise doit être adressé jusqu'à fin janvier à la commission professionnelle paritaire compétente. Si ce calendrier enfreint des dispositions contractuelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et le rejeter.

Art. 31 Calendrier de la durée du travail pour consortiums

- 1 Un consortium dont l'activité durera plus d'un an peut établir pour son chantier un calendrier de la durée du travail pour consortiums.
- 2 Le calendrier de la durée du travail du consortium doit être adressé au plus tard une semaine avant le début du travail à la commission professionnelle paritaire compétente. Si ce calendrier enfreint des dispositions contractuelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et le rejeter.

Art. 32 Calendrier des durées du travail pour chantiers spéciaux

- 1 Pour des chantiers spéciaux, respectivement pour des catégories spéciales d'ouvrages de construction qui présentent des particularités (tels que chantiers de montagne, grandes étapes de revêtements routiers, entretien de routes nationales, chantiers routiers dans des villes ou de grandes agglomérations à haute fréquence de trafic, travaux souterrains [construction de tunnels], construction de voies ferrées, carrières), les parties contractantes locales peuvent convenir d'une réglementation dérogeant au calendrier de la durée du travail de la CCT locale ou d'entreprise en respectant les articles 24 et 25 de la CN; une réglementation spéciale au sens de l'article 4 de la CN demeure réservée.
- 2 Les parties contractantes locales sont tenues de synchroniser les calendriers de la durée du travail pour les chantiers qui dépassent les frontières du canton ou les limites de la région.

Art. 33 Modification du calendrier de la durée du travail

- 1 Le calendrier de la durée du travail d'entreprises, pour consortiums ou pour chantiers spéciaux peut être modifié dans des cas justifiés pendant sa durée de validité.
- 2 Le calendrier modifié de la durée du travail doit être adressé au plus tard une semaine avant le début des travaux à la commission professionnelle paritaire compétente. Si le calendrier modifié enfreint des dispositions contractuelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et le rejeter.

3. Vacances**Art. 34 Droit général**

- 1 L'employeur est tenu d'accorder des vacances aux travailleurs selon la réglementation ci-après:

	Pour les travailleurs rémunérés au mois	Pour les travailleurs rémunérés à l'heure
a) dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	4 semaines (= 20 jours de travail)	8,3% du salaire (soit 4 semaines de vacances)
b) jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6% du salaire (soit 5 semaines de vacances)

- 2 Le salaire de vacances fixé en pourcentage est calculé selon le tableau à l'annexe 8. Le salaire de vacances fixé en pourcentage au sens de l'alinéa 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. *Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire.*
- 3 Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

Art. 35 Vacances supplémentaires

- 1 Sans imputation sur le droit général aux vacances au sens de l'article 34 de la CN des jours de vacances supplémentaires payés sont accordés.
- 2 Les travailleurs qui ont travaillé pendant toute l'année civile dans l'entreprise ont le droit de prendre trois jours de vacances supplémentaires payés dans la période du 15 décembre à fin janvier. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, l'indemnité de vacances s'élève à 1,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile correspondante. Cette indemnité de vacances est versée au moment de la prise des trois jours de vacances supplémentaires.
- 3 Les saisonniers qui ont travaillé au moins sept mois dans l'entreprise au cours de l'année civile concernée ont droit à une indemnité supplémentaire de 1,3% du salaire déterminant touché dans l'année civile correspondante. Cette indemnité de vacances est payée à la fin de la saison.

Art. 36 Droit aux vacances pro rata temporis

- 1 Principe: le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'article 34 de la CN, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.
- 2 Empêchement de travailler sans faute du travailleur: si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 2 du CO).
- 3 Empêchement de travailler par la faute du travailleur: lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 1 du CO).

Art. 37 Continuité et date des vacances, indemnisation interdite et travail pendant les vacances

- 1 Date des vacances: la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.
- 2 Continuité: sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (article 329 c, alinéa 1 du CO).
- 3 Vacances d'entreprise: l'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.
- 4 Prise des vacances: les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (article 329 d, alinéa 2 du CO).
- 5 Travail pendant les vacances: si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (article 329 d, alinéa 3 du CO). Une plainte de l'employeur adressée à la commission professionnelle paritaire au sens de l'article 70 de la CN demeure réservée (interdiction du «travail au noir»).

4. Jours fériés, absences, service militaire, service civil et protection civile**Art. 38 Jours fériés**

- 1 Jours fériés donnant droit à une indemnité: les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de huit jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail. *Les CCT locales fixent les jours fériés pour lesquels une indemnité est versée (au minimum huit jours fériés par année, pour autant qu'ils tombent sur un jour normalement travaillé).* Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.
- 2 Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure: le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.
- 3 Droit à l'indemnité: le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:
 - a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris;
 - b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
 - c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la CNA ou de l'assurance-chômage.
- 4 Travailleurs saisonniers: les travailleurs saisonniers qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.

Art. 39 Absences de courte durée

1 Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois:

a) lors d'inspections militaires de

l'armement et de l'équipement: un demi-jour; lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour; 1 jour;

b) en cas de mariage du travailleur

ou lors de la naissance d'un enfant: 1 jour;

c) en cas de décès dans la famille

du travailleur (conjoint et enfants): 3 jours;

d) en cas de décès de frères et sœurs,

parents et beaux-parents: 3 jours;

e) en cas de déménagement de son

propre ménage, pour autant que les

rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.

2 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'article 324 a du CO.

3 Lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).

4 Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Art. 40 Service militaire, service civil et protection civile

1 Montant de l'indemnité: les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire suisse obligatoire, de service civil ou dans la protection civile, en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
pendant toute la période de l'école de recrue pendant les autres périodes de service militaire obligatoire, de service civil, ou dans la protection civile:	50%	80%
- pendant les 4 premières semaines	100%	100%
- à partir de la 5ème semaine jusqu'à la 21ème semaine	50%	80%

2 Conditions d'indemnisation: le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile;

b) y compris la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile durent plus de trois mois.

3 Calcul de la perte de gain: la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).

4 Déductions: lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations CNA et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement; il est admis que les indemnités versées au sens de l'alinéa 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

5 Coordination avec les APG: les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.

6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324 a et 324 b du CO est ainsi remplie.

5. Rémunération**Art. 41 Salaires de base**

1 Les salaires de base suivants, valables dans toute la Suisse, s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'article 42 de la CN.

2 Les salaires de base convenus dans les CCT locales s'établissent selon les classes de salaire suivantes en francs, au mois et à l'heure (annexe 9)

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
(Tableau calculé avec un supplément de 1,8% et arrondi; état au 1er mai 1995)					
Zone 1	4610/25.80	4375/24.25	4185/23.20	3760/20.80	3390/18.80
Zone 2	4730/26.40	4410/24.40	4220/23.40	3820/21.10	3420/18.95
Zone 3	4850/27.00	4445/24.60	4255/23.55	3885/21.40	3450/19.05
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zone 5	5090/28.20	4520/24.90	4325/23.90	4010/22.00	3515/19.35
Zone 6	5210/28.80	4555/25.10	4360/24.05	4070/22.30	3545/19.50
Zone 7	5325/29.40	4590/25.20	4395/24.20	4130/22.55	3580/19.60
Zone 8	5445/30.00	4625/25.40	4430/24.40	4195/22.90	3610/19.75

3 Le passage des salaires de base au sens de la CN 1991-1993/1994 aux salaires de base des zones au sens de l'alinéa 2 du présent article est effectué selon l'annexe 9. Les parties contractantes locales peuvent convenir par écrit jusqu'à la fin de l'année civile pour l'année suivante, la première fois à la fin 1995, de passer dans une nouvelle zone. Elles le communiquent immédiatement aux parties contractantes de la CN.

Art. 42 Classes de salaire

1 Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'article 41 de la CN:

Classes de salaire	Conditions
Ouvriers de la construction C (ouvriers de la construction)	Travailleurs de la construction sans connaissance professionnelle.
B (ouvriers avec connaissances professionnelles)	Travailleurs de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel. Le travailleur de la classe de salaire C est classé après 3 ans de travail sur les chantiers suisses dans la classe de salaire B, ceci au début de l'année civile suivante, pour autant que l'employeur ne refuse pas un tel classement au vu de prestations de travail. En cas de désaccord, le travailleur peut faire appel à la commission professionnelle paritaire compétente pour médiation.

Ouvriers qualifiés de la construction

A (ouvriers qualifiés de la construction) Travailleurs qualifiés de la construction sans certificat professionnel, 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSS ou 2. reconnus expressément comme tels par l'employeur.

Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel) Travailleurs qualifiés de la construction tels que maçon, constructeur de routes, charpentier en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSS (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage comptant comme activité).

Chefs d'équipe

CE (chefs d'équipe) Travailleurs qualifiés ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSS ou travailleurs étant considérés comme tels par l'employeur.

2 Un catalogue établi par la CPSS fixe les formations spécialisées, cours et certificats donnant droit à la classe de salaire A. Pour la reconnaissance des cours donnant droit à cette classe, il est retenu en principe une durée de cours d'au moins 300 heures.

Art. 43 Classification dans les classes de salaire

1 L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

2 Le salaire de base des zones de la classe Q peut être, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, charpentier, baissé de 12% au maximum pour la 1ère année suivant la fin de l'apprentissage réussi et de 10% au maximum pour la 2ème année. Un accord par écrit doit être passé avec le travailleur et un plan établi pour son perfectionnement professionnel; l'accord et le plan de perfectionnement professionnel doivent être remis à la commission paritaire professionnelle compétente.

3 Si le travailleur rémunéré au sens de l'alinéa 2 du présent article est licencié durant la période transitoire, la différence de salaire avec le salaire de base de la zone de la classe Q doit lui être remboursée pour le temps où son salaire a été diminué, sauf en cas de licenciement avec effet immédiat au sens de l'article 337 du CO.

Art. 44 Qualification et adaptation des salaires

1 Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. La première qualification a lieu à fin 1995. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.

2 Les dispositions de l'article 51 de la CN sont applicables pour la réglementation des adaptations des salaires.

Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

1 Pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:

a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement en pleine possession de leurs moyens;

b) les travailleurs étrangers à la branche et ceux qui sont engagés de manière occasionnelle, les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans et ceux qui sont engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile (comme les écoliers, étudiants, stagiaires).

2 En cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il est possible de faire appel à la commission professionnelle paritaire compétente.

Art. 46 Salaire à la tâche

1 L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'inclure les prétentions découlant des dispositions de la CN dans la rémunération du travail à la tâche ou dans les primes de rendement.

2 Si un tel accord écrit fait défaut, les dispositions contenues dans la CN concernant le 13ème mois de salaire, les vacances, l'indemnité de jours fériés et l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie s'appliquent également aux travailleurs occupés à la tâche par l'employeur et à ceux qui touchent des primes de rendement en plus de leur salaire fixe.

3 Ces dispositions de la CN ne concernent pas les tâcherons indépendants ayant un mandat ou ayant passé un contrat d'entreprise, c'est-à-dire tous ceux qui ne sont pas liés par un contrat de travail avec l'entrepreneur qui leur fournit du travail à la tâche.

Art. 47 Rémunération et paiement du salaire

1 Lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant: salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

2 Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé.

3 Si les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, les éventuelles heures en plus ou en moins qui résultent de la différence entre les heures effectivement travaillées et le calendrier de la durée du travail déterminant sont décomptées au prorata.

Art. 48 Interdiction de céder le salaire

1 Le travailleur ne peut pas céder à des tiers ses créances de salaire (article 325, alinéa 2 du CO). Des cessions conclues avant le début du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'employeur. Il ne verse le salaire avec effet libérateur qu'uniquement au travailleur.

2 Une dérogation à l'obligation de l'employeur ne peut avoir lieu que dans les cas suivants:

a) décision judiciaire;

b) saisie de salaire consécutive à une poursuite légale dans le cadre de l'article 325, alinéa 1 du CO;

c) éventuelles dispositions de la CCT.

6. 13ème mois de salaire**Art. 49 Droit au 13ème mois de salaire**

Les travailleurs ont droit, au terme d'une durée minimale d'occupation de deux mois consécutifs dans l'entreprise, à un 13ème mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13ème mois de salaire est versé au prorata.

Art. 50 Modalités de versement

1 Versement lorsque les rapports de travail ont duré toute l'année: si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 8). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (annexe 8).

2 Paiement au prorata: lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 8).

3 Indemnisation des vacances: aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13ème mois de salaire.

7. Adaptation des salaires**Art. 51 Principe**

1 Les parties contractantes de la CN négocient chaque année lors du troisième trimestre l'adaptation suivante:

a) des salaires de base des zones en pourcentage ou en francs,

b) des salaires effectifs en pourcentage ou en francs, générale ou individuelle.

2 Les parties contractantes de la CN s'efforcent de trouver avec l'adaptation des salaires une solution économiquement supportable pour la branche. Ils prennent en compte entre autres l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la situation économique, de rendement et du marché du travail du secteur principal de la construction, de la productivité du travail, des coûts nouveaux des charges sociales, des réductions du temps de travail, d'éventuelles augmentations des vacances, de primes et d'autres suppléments similaires ainsi que d'autres facteurs déterminants.

3 Si aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CN jusqu'au 15 octobre, les différends doivent être portés devant la CPSS (composition au sens de l'article 14 de la CN), qui soumet immédiatement une proposition. La décision prise est obligatoire lorsque, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs, une majorité y souscrit. Si aucune entente n'intervient jusqu'au 30 novembre de l'année en cours, chaque partie peut dénoncer la CN en respectant un délai de 3 mois pour le 31 mars de l'année suivante. La décision quant à une éventuelle dénonciation requiert la majorité de la part des organisations de travailleurs; les voix sont partagées de la manière suivante: SIB trois voix, FCTC deux voix, USSA une voix.

8. Suppléments de salaire**Art. 52 Généralités**

1 En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.

2 Pour autant que l'employeur en vertu des articles 53, 55 et 56 de la CN (heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche) est tenu de payer des suppléments de salaire, des arrangements conventionnels différents, mais équivalents dans les CCT locales demeurent réservés.

3 Un cumul des suppléments au sens des articles 53, 55 et 56 de la CN (heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche) ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.

Art. 53 Heures supplémentaires

1 Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (article 321 c, alinéa 1 du CO).

2 Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25%. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu à la fin de l'année civile en temps avec un supplément de temps de 12,5% ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25%. La réglementation des heures variables au sens de l'article 26 de la CN est valable jusqu'à 10 heures mensuelles supplémentaires.

Art. 54 Temps de voyage

1 Le temps de voyage résultant de déplacements sur des chantiers extérieurs pour l'aller et le retour, du lieu de rassemblement au chantier et vice-versa, n'est pas indemnisé jusqu'à 30 minutes par jour.

2 Le temps de voyage journalier dépassant 30 minutes doit être indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel le salaire contractuel convenu sans supplément ni allocation.

3 D'autres réglementations équivalentes et plus détaillées dans les CCT locales demeurent réservées.

Art. 55 Travail de nuit

1 En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20.00 à 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit:

- a) lorsque le travail dure jusqu'à une semaine: 50%
- b) lorsque le travail dure plus d'une semaine: 25%

2 Des arrangements contractuels différents, notamment pour les travaux de voies ferrées ou les travaux souterrains ainsi que les dispositions de l'article 58 de la CN demeurent réservés (travaux souterrains).

Art. 56 Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50%. Est réputé travail du dimanche le travail effectué le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver, et les jours fériés reconnus (00.00 heures jusqu'à 24.00 heures).

Art. 57 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, respectivement de courtes bottes, sans danger pour la santé du travailleur. Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, il est payé un supplément de salaire de 20% à 50%.

Art. 58 Travaux souterrains

1 Les travailleurs ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains.

2 On entend par «travaux souterrains» les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution, l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.

3 Les suppléments pour travaux souterrains sont de:

- a) classe 1: Fr. 3.— par heure de travail pour les phases de travaux suivantes: excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussiers, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans la classe 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives;
- b) classe 2: Fr. 1.80 par heure de travail pour les aménagements intérieurs aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que: couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions en cavernes indépendantes du revêtement, ainsi que dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements**Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit en équipes**

1 Pour le travail régulier de nuit en équipes, entre 20.00 et 05.00 heures en été respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, exécuté habituellement lors de la construction de barrages ou de travaux de galeries et sur les chantiers où les travailleurs ont la possibilité de se loger et de prendre pension, le travailleur a droit à une allocation de Fr. 2.— à l'heure.

2 Il peut être convenu de verser, à la place de l'allocation prévue, une autre prestation équivalente, tenant compte des particularités du travail ou du chantier.

3 Cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit (article 55 de la CN).

Art. 60 Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres

1 Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus au sens des articles 327 a et 327 b du CO.

2 L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisants en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité de repas de midi de Fr. 11.— au minimum. Dans des dispositions complémentaires, les parties contractantes des CCT locales peuvent fixer une indemnité plus élevée et régler en outre les conditions d'octroi.

3 Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre express de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de Fr. 0.60 par kilomètre.

10. Indemnités en cas d'intempéries**Art. 61 Interruption de travail**

1 Dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.

2 La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.

Art. 62 Montant de l'indemnité

1 Droit en cas d'intempéries: le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80% du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, en particulier l'avance de l'indemnité en cas d'intempéries par l'employeur au sens de ladite loi.

2 Récupération des temps perdus par suite d'intempéries: les arrêts de travail par suite d'intempéries qui n'atteignent pas un demi-jour ou un jour entier et qui, de ce fait, ne peuvent être pris intégralement ou en partie en considération par l'assurance-chômage, peuvent être récupérés dans un délai de 8 semaines au salaire de base individuel; la commission professionnelle paritaire compétente ou les syndicats doivent en être avisés suffisamment tôt.

3 Offres de paiement: il est recommandé aux employeurs de s'adresser aux offices de paiement des prestations de l'assurance-chômage des organisations de travailleurs signataires de la CN pour faire valoir leurs droits envers l'assurance-chômage.

Art. 63 Disponibilité du travailleur

1 Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

2 Par «travail qu'on peut raisonnablement exiger du travailleur», on entend tout ouvrage exécuté dans le métier et que le travailleur est capable d'exécuter. Le travailleur exécutant un travail de ce genre a droit au salaire de base individuel.

11. Maladie et accidents**Art. 64 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

1 Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CN pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assurance, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens de l'article 324 a du CO est entièrement compensée.

2 Primes:

Prise en charge des primes: les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.

Paiement différé des indemnités journalières: si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80% du dernier salaire payé dès le 2ème jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

3 Conditions minimales d'assurance: les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement;
- b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80% après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur;

c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs. En cas de maladie pour cause de tuberculose ou de polyomyélite, les prestations sont versées pendant 1800 jours dans l'espace de sept années consécutives;

d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50%;

e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible;

f) libération des primes pendant la durée de la maladie;

g) prestations conformes à l'article 324 a du CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve;

h) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 30 jours, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

4 Réglementations dans les CCT locales: des réglementations existantes au niveau local demeurent réservées pour autant que les conditions prévues dans la présente convention soient dans l'ensemble respectées.

5 Mémento: pour le surplus, le mémento, rédigé par l'assureur, relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie dans le secteur principal de la construction, approuvé par les parties contractantes de la CN, est déterminant (annexe 10).

Art. 65 Assurance-accidents

1 Prestations en cas d'accident: en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la CNA couvrent au moins 80% du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence CNA à raison de 80% du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux articles 324 a et b du CO est ainsi entièrement compensée.

2 Réductions des primes par la CN: si la CNA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

3 Paiement de la prime: les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

12. Droit au salaire après le décès du travailleur, indemnité à raison de longs rapports de travail, prévoyance professionnelle**Art. 66 Droit au salaire après le décès du travailleur**

1 Conditions et montant: en cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès au sens de l'article 338 du CO (continuation du paiement du salaire):

- a) jusqu'à la fin de la 5ème année de service un mois de salaire brut supplémentaire,
- b) dès la 6ème année de service deux mois de salaire brut supplémentaires.

2 Possibilités d'imputation: si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit:

- a) paiement des primes par l'employeur seul en totalité,
- b) paiement paritaire des primes en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.

3 Exclusion d'une compensation: une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 67 Indemnité à raison de longs rapports de travail

1 Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois, conformément aux dispositions des articles 339 b à d du CO (annexe 3). Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du «barème indicatif» (annexe 11).

2 L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Art. 68 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 dans l'ensemble, en ce qui concerne les risques assurés et les prestations de même que le salaire assuré et le montant des primes, au minimum aux dispositions de la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

2 Les assurés doivent être informés des prestations de l'assurance et ont droit à une participation appropriée dans les organes de l'institution de prévoyance professionnelle.

13. Droits et obligations généraux, sanctions**Art. 69 Diligence et fidélité à observer**

1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

2 Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à disposition pour l'exécution de son travail.

3 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne la mesure de la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'article 321 e du CO (annexe 3) est applicable.

Art. 70 Interdiction du «travail au noir»

1 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.

2 Les commissions professionnelles paritaires compétentes font régulièrement, en règle générale une fois par mois, des contrôles en commun pour déceler le «travail au noir».

3 En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir», la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de Fr. 3'000.— au maximum. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la commission professionnelle paritaire, qui l'utilise pour l'application et la réalisation des CCT. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.

4 Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'alinéa 3 du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le «travail au noir» rémunéré.

Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur

1 Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'alinéa 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.

2 L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci:

- a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:
 - 10 jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;
 - 5 jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;
- b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;
- c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances; le délai de tolérance est de deux jours.

3 Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.

4 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'article 337 d du CO (annexe 3). Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

14. Dispositions spéciales

Art. 73 Loi sur la participation

1 Les parties contractantes de la CN règlent la transposition de la loi sur la participation dans une Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

2 La Convention sur la participation dans le secteur principal de la construction contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

Art. 74 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

Les parties contractantes de la CN règlent dans une convention complémentaire les exigences au niveau de l'hygiène et de la construction de logements des travailleurs ainsi que les mesures nécessaires à prendre pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (annexe 6). Cette convention fait partie intégrante de la présente CN.

Troisième partie: Dispositions d'application et dispositions finales

1. Dispositions d'application

Art. 75 Compétences

Les parties contractantes des CCT locales sont compétentes pour l'application de la CN en vertu de l'article 12, alinéa 2 de la CN ainsi que pour la conciliation de différends ou de litiges sur leur territoire contractuel. A cette fin, la CCT locale, se fondant sur l'article 10, alinéa 3, lettre b de la CN, doit contenir les dispositions ci-après. Celles-ci peuvent également faire l'objet d'un règlement qui fait partie intégrante de la CCT locale.

Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale: constitution et tâches

1 Constitution: les parties contractantes de la CCT locale constituent une commission professionnelle paritaire. Cette dernière doit avoir la forme juridique d'une association.

2 Tâches fondamentales: la commission professionnelle paritaire doit en général remplir les tâches fondamentales suivantes:

- faire appliquer les dispositions contractuelles de la CN ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CN ou dans un autre accord conventionnel;
- appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges en découlant;
- Tâches particulières: la commission professionnelle paritaire a notamment les tâches particulières suivantes à remplir:
 - effectuer des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut confier le contrôle des salaires et l'enquête à des tiers;
 - approuver les calendriers de la durée du travail (articles 30 à 33 de la CN);
 - arbitrer des différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (articles 42 et 43 de la CN);
 - faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6);
 - arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise;
 - arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'article 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5).

Art. 77 Tribunal arbitral local: constitution et tâches

1 Constitution du tribunal arbitral local: les parties contractantes de la CCT locale constituent pour leur territoire contractuel un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président; il est désigné en commun par les parties contractantes; chacune des deux parties contractantes désignent également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible, ce dernier est désigné par la CPSS.

2 Compétences: le tribunal arbitral local est compétent pour:

- trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas une entente;
- trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause;
- traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.

3 Procédure du tribunal arbitral local: la procédure devant le tribunal arbitral local se base sur le code de procédure civile du canton au sein duquel le tribunal arbitral local a son siège; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé for juridique. Le tribunal arbitral local décide du siège et de la procédure lorsque le territoire spécifié dans la CCT dépasse les limites d'un canton.

Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage

1 Des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire.

2 Une conciliation doit être recherchée. Si aucune conciliation n'intervient, il peut être fait recours au tribunal arbitral. La possibilité de recourir au tribunal arbitral existe également dans les cas prévus à l'article 77, alinéa 2, lettres b et c de la présente convention.

3 Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'une demande en annulation ou d'un recours en nullité au sens du droit cantonal.

4 Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la commission professionnelle paritaire ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.

5 La commission professionnelle paritaire et le tribunal arbitral ne sont compétents que pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits; cette compétence est réservée uniquement aux parties contractantes de la CN, respectivement aux parties contractantes des CCT locales.

Art. 79 Sanctions

1 Si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.

2 La commission professionnelle paritaire est autorisée:

- à prononcer un avertissement;
- à infliger une amende conventionnelle jusqu'à Fr. 10'000.—; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;
- à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes;
- à prononcer les sanctions prévues à l'article 70 de la CN (interdiction du «travail au noir»).

3 La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CN. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que:

- montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'alinéa 2, lettre b du présent article;
- violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
- violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
- gravité de l'entreprise;
- prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations;
- prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter qu'il le fasse dans un avenir proche.

4 Dans les CCT locales, l'exécution commune peut être limitée à l'exécution des peines conventionnelles de la commission professionnelle paritaire (article 357 b, alinéa 1, lettre c du CO) pour autant que les parties contractantes veulent utiliser cette possibilité et que l'autorisation nécessaire au sens de l'article 357 b, alinéa 2 du CO est donnée.

5 Une peine conventionnelle définitive doit être payée dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT.

2. Dispositions finales

Art. 80 Dispositions du CO

Les dispositions du CO sont réservées lorsque la CN ne contient aucune mention spéciale.

Art. 81 Domicile légal et for juridique

Les parties contractantes de la CN reconnaissent Zurich comme domicile légal et for juridique.

Art. 82 Durée de la CN

1 Cette convention entre en vigueur le 1er mai 1995 et est valable jusqu'au 31 décembre 1997. Elle remplace la Convention 1991-1993/1994.

2 Les dispositions de l'article 51 de la CN sont applicables en ce qui concerne la possibilité d'une résiliation anticipée de la présente convention.

Quatrième partie: Annexes

- Procès-verbal additionnel à la convention nationale
- Convention transitoire entre la convention nationale 1991-1993/1994 et la nouvelle convention nationale 1995-1997
- Extraits du code des obligations, de la loi sur le travail, de l'ordonnance 1 concernant la loi sur le travail et de la loi fédérale sur l'assurance-accidents
- Convention complémentaire concernant les travailleurs saisonniers étrangers
- Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction
- Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers
- Ordonnance sur la Prévention des Accidents et des maladies professionnelles (OPA) et extraits de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail
- Tableau déterminant le salaire vacances et le 13ème salaire
- Salaires de base
- «Mémento» relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction
- Tableau pour le calcul de l'indemnité de départ à raison de longs rapports de travail
- Convention complémentaire pour les travaux souterrains

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pleischer H. Bütikofer

Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola P. Allemann E. Favre

Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

Annexe 1

Procès-verbal additionnel à la convention nationale

du 20 décembre 1994

Les parties contractantes de la CN concluent par le présent procès-verbal additionnel, qui fait partie intégrante de la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse l'entente suivante:

Chapitre 1 Conditions de formation et de travail des apprentis

Art. 1 Principes

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises mentionnées à l'article 3, alinéa 3, de la CN (à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des conditions de formation et de travail.

Art. 2 Droit aux vacances

1 Le droit annuel aux vacances s'élève à cinq semaines.

2 Si l'apprenti a travaillé dans l'entreprise d'apprentissage pendant toute l'année civile, il a le droit de prendre dans la période du 15 décembre à fin janvier, trois jours de vacances supplémentaires payés. Il en va de même lorsque l'apprenti a travaillé après son apprentissage dans la même entreprise comme travailleur soumis à la CN. En cas de rémunération à l'heure, l'indemnité de vacances s'élève à 1,3 % du salaire déterminant touché dans l'année civile concernée; cette indemnité est versée au moment de la prise des trois jours de vacances supplémentaires.

Art. 3 Recommandation sur la rémunération des apprentis

Les sections et groupes professionnels de la SSE publient chaque année des recommandations portant sur la rémunération des apprentis.

Art. 4 13ème salaire

Les apprentis ont droit au 13ème mois de salaire conformément aux dispositions des articles 49 et 50 de la CN. Les sections et groupes professionnels de la SSE tiennent compte de ce droit dans leurs recommandations concernant la fixation des normes de rémunération des apprentis.

Art. 5 Prestations supplémentaires

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis:

- indemnité de jours fériés au sens de l'article 38 de la CN;
- indemnité pour les absences justifiées au sens de l'article 39 de la CN;
- indemnité pour le service militaire, service civil et protection civile au sens de l'article 40 de la CN;
- remboursement des frais lors de temps de voyage au sens de l'article 54 de la CN;
- supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'article 57 de la CN;
- allocation pour travaux souterrains au sens de l'article 58 de la CN, à raison de 50 % pendant toute la durée de l'apprentissage;
- indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'article 64 de la CN (sous réserve de dispositions légales impératives).

Art. 6 Contribution aux fonds d'application et de formation

Les apprentis sont soumis à la contribution aux fonds d'application et de formation, sous réserve des dispositions de l'article 8, alinéa 5 de la CN. Ils demeurent soumis au Parifonds jusqu'au 31 décembre 1995.

Art. 7 Travaux à la tâche

Les apprentis ne doivent pas être astreints à des travaux à la tâche.

Art. 8 Continuation de l'occupation

Les maîtres d'apprentissage sont tenus, en prenant en considération les possibilités de l'entreprise, de continuer à occuper pendant un temps approprié les apprentis qu'ils ont formés, lorsque ceux-ci ont terminé leur apprentissage avec succès, ou alors de s'efforcer de leur procurer une possibilité de perfectionnement. L'article 43, alinéas 2 et 3 de la CN demeure réservé.

Chapitre 2 Autorisation de contracter un contrat d'adhésion

Art. 9 Conclusion de contrats d'adhésion par la SSE et ses sections

1 La SSE a le droit de conclure avec la Fédération Suisse des Cadres de la Construction (FSCC) et l'Association Suisse des Cadres (ASC), au sens d'un contrat d'adhésion, une CN de texte identique pour les secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la charpente, de la taille de pierre, de l'exploitation de carrières et de l'extraction de sable et gravier.

2 Les sections de la SSE ont le droit de conclure des contrats locaux avec les sections locales de la FSCC et de l'ASC au titre de contrat d'adhésion au sens de l'alinéa 1 du présent article.

Art. 10 Conclusion de contrats d'adhésion par les organisations de travailleurs signataires de la CN

Les organisations de travailleurs signataires de la CN ont le droit de conclure avec la SSE au titre de contrats d'adhésion une CCT de texte identique pour les contremaîtres et chefs d'atelier (CCT des contremaîtres).

Art. 11 Dispositions communes

En ce qui concerne les contrats d'adhésion, il est convenu que pendant toute la durée de ces conventions respectives, les négociations relatives à des modifications et à des compléments de la CN seront conduits entre la SSE et les organisations de travailleurs signataires de la CN; les négociations relatives à des modifications et à des compléments de la CCT des contremaîtres et chefs d'atelier seront conduites entre la SSE, la FSCC et l'ASC.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pleischer H. Bütikofer

Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola P. Allemann E. Favre

Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

Annexe 2

Convention transitoire entre la convention nationale 1991–1993/1994 et la nouvelle convention nationale 1995–1997

du 20 décembre 1994

Au regard de la mise sur pied d'une nouvelle CN par le biais d'une négociation paritaire qui s'est efforcée de prendre en compte une situation économique actuellement difficile, les parties contractantes de la CN

- sous la condition que la négociation de la nouvelle CN pour les années 1995–1997 soit achevée et que son approbation par les instances compétentes acquiesce,
- dans le but de réglementer la transition entre la CN 1991–1993/1994 (ci-après CN 91/94) et la CN 1995–1997 (ci-après CN 95/97), la transition entre le Parifonds au sens de l'article 35 de la CN 91/94 et les deux nouveaux fonds (fonds d'application et fonds de formation) au sens de l'article 8 de la CN 95/97, l'adaptation 1995 des salaires ainsi que les points à négocier pour une adaptation de la CN 95/97 pour les années 1996 et 1997,

conviennent de ce qui suit:

Chapitre 1 Mise en vigueur de la CN 95/97 et prorogation de la CN 91/94

Art. 1 Mise en vigueur de la CN 95/97 et extension du champ d'application

1 La CN 95/97 entre en vigueur le 1er mai 1995.

2 Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement à obtenir l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral de la totalité ou des parties essentielles de la CN 95/97 pour le 1er mai 1995.

Art. 2 Prorogation de la CN 91/94 et extension du champ d'application

1 La CN 91/94 échue au 31 décembre 1994 est prorogée jusqu'au 30 avril 1995 (date de l'entrée en vigueur de la CN 95/97).

2 Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement à obtenir l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral de la totalité ou des parties essentielles de la CN 91/94 pour la durée du 1er janvier 1995 au 30 avril 1995.

Chapitre 2 Adaptations 1995 des salaires, dispositions transitoires pour la classification et les salaires de base

Art. 3 Principe

1 Les parties contractantes fixent l'adaptation 1995 des salaires à l'article 4 et ceci sous condition que la négociation de la CN 95/97 soit achevée et que les parties l'aient acceptée; le renchérissement au 31 octobre 1994 est considéré comme compensé par cette adaptation.

2 L'entreprise peut choisir entre les variantes 1 ou 2 fixées à l'article 4.

3 Ont droit à l'adaptation des salaires au sens de l'article 4, les travailleurs ayant été sous contrat de travail en 1994 au moins pendant six mois (exceptés les saisonniers). Pour les autres travailleurs, l'adaptation des salaires doit être convenue individuellement entre l'employeur et le travailleur.

Art. 4 Adaptation 1995 des salaires¹⁾

Variante 1 (adaptation dépendante de la prestation)

1 Les travailleurs soumis à la CN 91/94 des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes, de la charpente, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi que des entreprises de pavage et de l'extraction de sable et gravier ont droit à une adaptation de leur salaire effectif au 1er janvier 1995 à titre de compensation du renchérissement 1994 ainsi que d'une augmentation réelle. L'adaptation du salaire est à communiquer par écrit au travailleur et se compose de la manière suivante:

- une adaptation générale du salaire et
 - une adaptation individuelle du salaire (dépendante de la prestation).
- 2 L'adaptation du salaire citée à l'alinéa 1 du présent article se calcule de la manière suivante (voir la formule paritaire en annexe):

a) l'entreprise doit augmenter de 2,3 % la masse salariale des travailleurs soumis à la CN;

b) le calcul de l'augmentation de la masse salariale se fait de la manière suivante:

- la date de référence est le 31 octobre 1994;
- les salaires de tous les travailleurs ayant un contrat de travail de durée indéterminée (mais y compris des saisonniers) qui sont rémunérés à l'heure, au mois ou selon le système du salaire constant sont transformés en salaire horaire; la transformation se base sur la durée du temps de travail mensuel moyen;
- de la somme des salaires horaires ainsi additionnés, (la somme a été augmentée de 2,3 % au sens de la lettre a du présent alinéa), on soustrait la somme totale de l'adaptation générale des salaires pour chaque travailleur dans les classes respectives (alinéa 3 du présent article). La différence obtenue est répartie entre les travailleurs sur la base de leur prestation. Pour les travailleurs rémunérés au mois, la transformation inverse au sens de la lettre b, chiffre 2 du présent alinéa est à effectuer.

3 L'adaptation générale de salaire sur la base des salaires individuels au 31 décembre 1994 se monte à pour les:

	Travailleurs rémunérés à l'heure	Travailleurs rémunérés au mois
chefs d'équipe	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers qualifiés de la construction A2	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers qualifiés de la construction A1	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers de la construction B2	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers de la construction B1	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
débutants C	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois

Variante 2 (adaptation forfaitaire)

4 L'entreprise peut, en lieu et place d'une adaptation dépendante de la prestation au sens des alinéas 2 et 3 du présent article, prévoir une adaptation forfaitaire du salaire de 2,3 % au 1er janvier 1995. Cette adaptation forfaitaire du salaire sur la base des salaires individuels au 31 décembre 1994 se monte à pour les:

	Travailleurs rémunérés à l'heure	Travailleurs rémunérés au mois
chefs d'équipe	Fr. 0,65 de l'heure	Fr. 120.- au mois
ouvriers qualifiés de la construction A2	Fr. 0,60 de l'heure	Fr. 110.- au mois
ouvriers qualifiés de la construction A1	Fr. 0,55 de l'heure	Fr. 110.- au mois
ouvriers de la construction B2	Fr. 0,50 de l'heure	Fr. 100.- au mois
ouvriers de la construction B1	Fr. 0,50 de l'heure	Fr. 95.- au mois
débutants C	Fr. 0,45 de l'heure	Fr. 90.- au mois

¹⁾ L'article 4 a été étendu par le Conseil fédéral le 24 février 1995

Art. 5 Classification: réglementation transitoire pour les travailleurs de la classe, respectivement des niveaux de salaire C, B1, B2, A1, A2 et CE

Les travailleurs qui, au 31 décembre 1994, sont:

- dans la classe C et qui remplissent pour 1995 les conditions de promotion pour le niveau de salaire B1 au sens de l'article 16 de la CN 91/94, sont à classer au 1er janvier 1996, en respectant les conditions prévues à l'article 42 de la CN 95/97, dans la classe de salaire B;
- dans le niveau de salaire B1 et qui remplissent au 1er janvier 1995 les conditions de promotion pour le niveau de salaire B2 au sens de l'article 16 de la CN 91/94, sont à classer au 1er mai 1995 en respectant les conditions prévues à l'article 42 de la CN 95/97, dans la classe B;
- dans le niveau de salaire B1 et qui remplissent au 1er janvier 1996 les conditions de promotion pour le niveau de salaire B2 au sens de l'article 16 de la CN 91/94, sont à classer au 1er janvier 1996 en respectant les conditions prévues à l'article 42 de la CN 95/97, dans la classe B;
- dans le niveau de salaire B2, sont à classer au 1er mai 1995 dans la classe B;
- dans le niveau de salaire A1 respectivement A2 et dans la classe CE, sont à classer au 1er mai 1995 dans les classes A, respectivement Q et CE.

Art. 6 Salaires de base

1 Les salaires de base de la CN 91/94 étendus par la décision du Conseil fédéral du 25 août 1994 demeurent inchangés et restent valables jusqu'à l'entrée en vigueur de la CN 95/97.

2 A partir du 1er mai 1995, les nouveaux salaires de base au sens de l'article 41 de la CN 95/97 sont déterminants. Le transfert s'effectue en se basant sur l'annexe 9 de la CN 95/97.

Chapitre 3 Dissolution du Parifonds et création du fonds d'application et du fonds de formation

Art. 7 Dissolution et transfert du Parifonds au 31 décembre 1995

1 Le Parifonds au sens de l'article 35 de la CN 91/94 est dissout au 31 décembre 1995. Jusqu'au 31 décembre 1995, l'article 35 de la CN 91/94 qui a la teneur suivante demeure en vigueur:

35.1. Une contribution est perçue de tous les travailleurs participant à la CN pour alimenter un fonds géré paritairement. Cette contribution s'élève à 0,7 % de la somme des salaires soumis à la CNA et doit être portée en déduction par l'employeur lors de chaque paiement de salaire.

Les moyens réunis dans ce fonds servent notamment:

- à couvrir les frais d'exécution de la CN et des CCT;
- à recruter et à encourager la relève professionnelle;
- à promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels;
- à soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles;
- à réaliser d'autres tâches principalement d'ordre social.

35.2. Un règlement fixe en détail notamment les questions d'exécution et précise le but de ce fonds.

35.3. Les CCT locales déjà en vigueur, stipulant l'existence d'un fonds social paritaire, sont réservées.

35.4. Seuls les travailleurs qui acceptent la contribution au fonds social paritaire en vertu de l'article 35.1. de la CN 91/94 ou à un autre fonds social paritaire local ont droit aux prestations prévues dans la CN et ses avenants.

2 Les parties contractantes à la CN règlent les particularités de la dissolution et du transfert dans une convention spéciale et ceci au plus tard pour le 30 juin 1995.

Art. 8 Création du fonds d'application et du fonds de formation

1 Les parties contractantes à la CN créent au 1er janvier 1996 un fonds d'application et un fonds de formation au sens de l'article 8 de la CN 95/97. Ils s'engagent fermement à obtenir l'extension par le Conseil fédéral pour le 1er janvier 1996 aussi bien du fonds d'application que de celui de formation.

2 Les particularités du fonds d'application et du fonds de formation seront fixées dans les statuts et règlements.

Chapitre 4 Adaptations de la CN pour 1996 et 1997

Art. 9 Adaptations de la CN pour 1996 et 1997

1 Les parties contractantes de la CN négocient en automne 1995 et en automne 1996 l'adaptation des salaires de base et des salaires effectifs au sens de l'article 51 de la CN 95/97.

2 Pour le 1er janvier 1996, les parties contractantes de la CN prévoient une augmentation d'une semaine du droit aux vacances au sens de l'article 34 de la CN 95/97 en prenant en compte les trois jours de vacances supplémentaires au sens de l'article 35 de la CN 95/97, c'est-à-dire en définitive deux jours en plus, afin d'obtenir en totalité cinq semaines respectivement six semaines de vacances.

3 Pour le 1er janvier 1997, les parties contractantes de la CN prévoient une diminution générale du temps de travail, avec compensation salariale pour les travailleurs rémunérés à l'heure, diminution effectuée à la rigueur par étapes dans les différentes régions afin d'obtenir un solde de 2086 heures à l'année. La compensation salariale s'élève à:

a) dans les grandes villes et leurs agglomérations: 1,2 %

b) dans les autres régions: 2,4 %.

4 Pour le 1er janvier 1997, une solution pour un allègement partiel ou total du temps de travail est à mettre sur pied en faveur des travailleurs âgés.

5 Les améliorations prévues aux alinéas 2 à 4 du présent article sont à prendre en considération dans le cadre des adaptations de salaires pour les années 1996 et 1997. Si les améliorations prévues ne peuvent pas être réalisées, les parties contractantes de la CN recherchent une solution supportable tout en tenant compte de la situation générale de l'économie, des bénéfices et du marché du travail au sens de l'article 51, alinéa 2, de la CN 95/97. Si dans le cadre de ces négociations pour la fin 1995, respectivement la fin 1996, il s'avérait qu'aucun consensus ne serait obtenu, les parties contractantes de la CN ont le droit, moyennant un délai de résiliation de 3 mois, de dénoncer la CN 95/97; la procédure s'aligne sur l'article 51, alinéa 3 de la CN 95/97.

Chapitre 5 Dispositions finales

Art. 10 Entrée en vigueur et durée

La présente convention fait partie intégrante de la CN 91/94 ainsi que de la CN 95/97. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1995 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 1996, pour autant que dans son contenu, il ne soit pas prévu d'une manière expresse un autre délai ou qu'une partie soit réalisée antérieurement.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pleischer H. Blüthkofer
Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiement
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola P. Allemann E. Favre
Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

Marché à suivre pour l'adaptation des salaires 1995 selon variante 1

(article 4 de la convention transitoire entre la convention nationale 1991–1993/94 et la nouvelle convention nationale 1995–1997)

1. Détermination de la masse salariale

- 1.1. Date de référence: 31 octobre 1994.
- 1.2. Le salaire des travailleurs payés au mois (colonne 3) est converti en salaire horaire sur la base de la moyenne du temps de travail mensuel. Les montants doivent être inscrits dans la colonne 4.
- 1.3. Sont pris en compte tous les travailleurs (travailleurs rémunérés à l'heure, au mois ou selon le système du salaire constant, mais y compris les saisonniers), soumis à la CN et ayant eu au 31 octobre 1994, un contrat de travail de durée indéterminée.
- 1.4. Les salaires horaires de tous les travailleurs sous chiffre 1.3. doivent être inscrits dans la colonne 4.

2. Augmentation de la somme des salaires horaires et répartition

- 2.1. La somme des salaires horaires (case A4) est augmentée de 2,3 %. Le montant d'adaptation (c'est-à-dire le montant de 2,3 %) est porté dans la case D5.
- 2.2. La part fixe, c'est-à-dire Fr. 0,35/h. pour les travailleurs payés à l'heure et Fr. 70.— pour les travailleurs payés au mois (les Fr. 70.—/mois doivent être divisés par la moyenne mensuelle des heures de travail effectuées par le travailleur rémunéré au mois), est portée au crédit de chaque travailleur et inscrite dans la colonne 6. La somme totale de la part fixe est portée dans la case B6.
- 2.3. La différence obtenue en effectuant la soustraction des cases D5 – B6 représente la part individuelle. Ce montant est inscrit dans la case C7. Le montant de la case C7 sera réparti aux travailleurs selon leurs prestations et inscrit dans la colonne 7.

3. Reconversion et calcul des salaires individuels

- 3.1. La nouvelle masse salariale totale doit être inscrite dans la case E8 (elle doit être au moins plus élevée de 2,3 % que le montant de la case A4).
- 3.2. On procède ensuite à la reconversion du salaire horaire en salaire mensuel pour les travailleurs payés au mois (opération inverse de celle effectuée depuis le chiffre 1.2. à inscrire dans la colonne 9).
- 3.3. Les nouveaux salaires dès le 1.1. 1995 sont inscrits dans la colonne 10. En dernier lieu, l'employeur communique par écrit aux travailleurs l'adaptation de leurs salaires effectifs (c'est-à-dire les salaires contractuels convenus).

Recommandation: La formule remplie devrait être conservée en vue d'un éventuel contrôle par la commission professionnelle paritaire compétente.

Zurich, le 20 décembre 1994

Schema de l' adaptation des salaires pour les travailleurs soumis à la CN selon variante 1 (article 4 de la convention transitoire)										
				Adaptation des salaires au 1.1.19xx						
1	2	3	4*	5	6	7	8	9**	10***	
Nom	Classe de salaire/ niveau de salaire	salaire mensuel au 31.10.xx	Salaire horaire au 31.10.xx	Adaptation totale xx	Augmentatio n générale de Fr. xx/h. pour les travailleurs payés à l'heure et de Fr.xx/m. pour les travailleurs payés au mois; conver- sion nécessaire*	Augmentation individuelle en francs	Nouvelle masse salariale totale au 1.1.19xx	Conversion des salaires horaires en salaires mensuels	Nouveaux salaires dès le 1.1.19xx	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
A Masse salariale totale au 31.10.19xx (Fr./h.)										
B Somme totale de l'augmentation générale (Fr./h.)										
C Somme de l'adaptation individuelle (Fr./h.)										
D Somme totale des adaptations de salaire (Fr./h.)										
E Nulle masse salariale totale dès le 1.1.19xx (Fr./h.)										
*Conversion du salaire mensuel en salaire horaire (calculé sur le temps de travail mensuel moyen)										
**Seulement pour les travailleurs payés au mois										
***Important: contrôlez le nouveau salaire avec les nouveaux salaires de base										
						Lieu et date:.....				

Zurich, décembre 1994 Bù/XS

Gardez la formule pour d'éventuels contrôles

Annexe 4

Convention complémentaire concernant les travailleurs saisonniers étrangers

(du 1er janvier 1991/20 décembre 1994)

Les parties contractantes soussignées concluent la présente convention complémentaire (ci-après convention) qui fait partie intégrante de la Convention nationale 1995-1997 du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après CN)

Art. 1 But

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'assurer une protection contre les conséquences du chômage en faveur des saisonniers étrangers de la maçonnerie et du génie civil, lorsqu'ils doivent être licenciés prématurément pour des raisons économiques. Les parties contractantes constatent que malgré l'introduction de l'assurance-chômage fédérale obligatoire, il existe certaines lacunes dans le droit aux prestations de l'assurance des saisonniers qui doivent être comblées. C'est dans ce but que les parties contractantes de la CN ont établi les dispositions suivantes.

Art. 2 Champ d'application

1 Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises de la maçonnerie et du génie civil assujetties à la CN ainsi qu'aux saisonniers de toutes les nationalités qu'elles occupent.
2 Elle ne s'applique pas, à l'exception des articles 3 et 4 de la présente convention aux entreprises de la maçonnerie et du génie civil dans le canton de Vaud (réglementation séparée).
3 Les parties contractantes de la CN prévoient de conclure des contrats d'adhésion à la présente convention au présent avenant avec des organisations représentant le secteur principal de la construction dans le canton de Bâle-Ville.

Art. 3 Contrat d'engagement, durée de l'engagement

1 L'engagement de saisonniers de la maçonnerie et du génie civil est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail écrit. La durée minimale d'engagement (contrat conclu pour une durée déterminée au sens de l'article 334 du CO) est fixée, sous réserve du temps d'essai au sens de l'alinéa 2 du présent article, comme suit pour tous les saisonniers étrangers:
a) 4 mois lorsque le début du travail a été convenu au cours des mois de janvier jusqu'à mai;
b) 3 mois lorsque le début du travail a été convenu au cours des mois de juin, juillet ou août.
2 Demeure réservé l'engagement de saisonniers étrangers en vue d'accomplir exclusivement un travail spécial qui, conformément au programme de travail, dure moins de 4 mois.
3 Pour les saisonniers engagés pour la première fois dans l'entreprise, il est convenu que les 2 mois d'essai prévus à l'article 18 de la CN sont compris dans la durée minimale de 4 ou 3 mois, mentionnée à l'alinéa 1 du présent article. Pour les saisonniers qui ont déjà travaillé dans la même entreprise, le contrat de travail ne prévoit pas de temps d'essai.
4 Par ailleurs, les dispositions des articles 19 et suivants de la CN sont applicables.

Art. 4 Prolongation de l'engagement

A l'expiration du contrat de travail conclu pour une durée déterminée, les rapports de travail peuvent être prolongés tacitement ou selon un nouvel accord passé entre l'employeur et le travailleur. Si le contrat conclu pour une durée déterminée est tacitement prolongé, le contrat est réputé continuer pour une durée indéterminée (article 334, alinéa 2 du CO).

Art. 5 Indemnités

1 Si un saisonnier étranger est licencié avant le 1er décembre pour des raisons économiques, c'est-à-dire à cause d'une pénurie de travail dans l'entreprise, il a droit à des indemnités journalières lui assurant une meilleure protection contre les conséquences du chômage.
2 Les saisonniers étrangers qui, à la fin de la durée du contrat de travail se mettent à disposition pour un nouvel engagement de 2 mois au minimum (au plus tard toutefois jusqu'à la fin de novembre), mais qui, pour des raisons économiques, ne peuvent être occupés, ont droit à 12 indemnités journalières de Fr. 80.—, ceci afin de permettre la recherche d'un emploi: ces indemnités sont toutefois versées uniquement jusqu'à leur départ de Suisse, ou jusqu'à la prise du nouvel emploi.
3 Lorsque le licenciement pour des raisons économiques touche un saisonnier au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée indéterminée, le saisonnier étranger recevra les indemnités suivantes:

Si les rapports de travail prennent fin
avant le 30 juin y compris au max. 48 ind. journalières à Fr. 80.—
avant le 15 juillet y compris au max. 42 ind. journalières à Fr. 80.—
avant le 31 juillet y compris au max. 36 ind. journalières à Fr. 80.—
avant le 15 août y compris au max. 30 ind. journalières à Fr. 80.—
avant le 31 août y compris au max. 24 ind. journalières à Fr. 80.—
à partir du 1er septembre et avant la fin novembre au max. 18 ind. journalières à Fr. 80.—
Aucune prestation n'est versée en cas de licenciement durant le mois de décembre.
Si le saisonnier étranger quitte la Suisse après la fin du contrat d'une durée indéterminée, mais pendant la durée de son droit aux prestations, il touche, en tant qu'indemnité unique, la moitié des indemnités journalières auxquelles il pourrait encore prétendre au moment du départ.

La date de l'expiration des rapports de travail dans l'entreprise est déterminante pour le calcul de la durée des prestations.

4 Exceptions: aucune prestation n'est octroyée en cas de licenciement durant la période d'engagement d'une durée déterminée, pendant laquelle, sous réserve d'un licenciement pour de justes motifs, l'employeur est tenu de payer le salaire.

Le droit aux prestations s'éteint lorsqu'un nouveau travail réputé convenable peut être attribué au saisonnier en Suisse.

Les saisonniers dont la durée de séjour est limitée à 9 mois, conformément aux prescriptions des autorités, n'ont pas droit à des prestations s'ils ont travaillé pendant 9 mois en Suisse.

Les droits aux prestations du PARIFREM s'éteignent dans tous les cas au moment où le saisonnier a droit aux prestations légales de l'assurance-chômage.

Le droit aux prestations s'éteint également lors de l'échéance du délai de validité de l'autorisation de séjour saisonnière.

Art. 6 Financement

1 Au vu de la situation financière du PARIFREM, les parties contractantes de la CN renoncent pour le moment à la perception d'une prime annuelle ou d'un montant forfaitaire destiné au financement des prestations prévues.

2 En conséquence, le contrôle du versement de la prime par les instances compétentes est superflu jusqu'à nouvel avis.

3 Les prestations stipulées à l'article 5 de la présente convention sont payées aussi longtemps que les moyens financiers du PARIFREM le permettent.

Art. 7 Paiement des prestations

1 Le paiement des prestations est effectué pour le compte du PARIFREM par les sections et les bureaux de paiement des organisations de travailleurs ou par les sections de la SSE (bureaux de paiement).

2 En ce qui concerne le versement des prestations, il y a lieu d'observer les formalités suivantes:

- L'employeur confirme au moyen d'une formule uniforme mise à disposition par le PARIFREM, le licenciement du saisonnier pour des raisons économiques en mentionnant la date du licenciement et celle de l'expiration des rapports de travail (formule de licenciement);
- avec cette formule de licenciement, le saisonnier retire auprès d'un des bureaux de paiement une carte de contrôle mise à la disposition desdits bureaux par le PARIFREM. Le droit aux prestations débute à la date de l'établissement de la date de contrôle;
- tous les deux jours au moins, le saisonnier doit se rendre personnellement auprès de l'autorité communale compétente afin de faire attester son chômage sur la carte de contrôle;
- sur la base de la carte de contrôle mise à jour, un des bureaux de paiement verse au saisonnier les prestations auxquelles il a droit, fait attester le paiement sur la carte de contrôle, conserve cette dernière à l'intention du PARIFREM et, pour autant que le saisonnier ait encore droit à d'autres prestations, établit une nouvelle carte de contrôle;
- se fondant sur la carte de contrôle quittancée, le PARIFREM rembourse aux bureaux de paiement les prestations allouées, d'une part, et une indemnité appropriée par carte de contrôle de participation aux frais administratifs, d'autre part.

Art. 8 Placement de saisonniers licenciés

Il est recommandé aux bureaux de paiement et aux employeurs d'attribuer dans la mesure du possible aux saisonniers licenciés un autre travail réputé convenable.

Art. 9 Différends

Les commissions professionnelles paritaires locales sont, en tant qu'instances de conciliation, compétentes en ce qui concerne les différends pouvant résulter de cette convention, elles tranchent définitivement.

Art. 10 Entrée en vigueur et durée de la convention complémentaire

Cette convention entre en vigueur à la même date que la CN et remplace l'avenant à la CN 1991-1993/1994. En principe, elle demeure en vigueur aussi longtemps que la CN 1995/1997. Elle est prorogée d'une année, et ainsi de suite, d'année en année, si elle n'est pas dénoncée trois mois avant son échéance.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer
Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola P. Allemann E. Favre
Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

Annexe 5

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction

du 20 décembre 1994

En application de la Loi fédérale sur l'information et la communication des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1er mai 1994, des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la Loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'article 73 de la CN, les parties contractantes soussignées concluent la présente convention complémentaire appelée ci-après convention.

Chapitre 1 But, Champ d'application, définitions**Art. 1 But**

La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse :

- d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
- de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants :
 - sécurité au travail et protection de la santé,
 - transfert d'entreprise et licenciement collectif,
 - élection et fonction de la représentation des travailleurs.

Art. 2 Champ d'application

La présente convention s'applique à toutes les entreprises ainsi qu'à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices travaillant dans des entreprises soumises à la CN du secteur principal de la construction en Suisse. Des conventions analogues sont conclues avec d'autres organisations de travailleurs qui représentent les intérêts d'autres travailleurs occupés dans des entreprises du secteur principal de la construction en Suisse.

Art. 3 Définition de la loi sur la participation

- Information : signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.
- Consultation : signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.
- Codécision : signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.
- Gestion autonome : signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

Chapitre 2 Partie information**Art. 4 Objet de l'information et mise en pratique**

- En application de l'article 9 de la loi sur la participation, l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires :
 - sur l'emploi et
 - pour le personnel.
- En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière appropriée, demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (articles 24 et suivants de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CN se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (articles 25, alinéa 5, et 27 de la présente convention).
- L'information peut se faire :
 - par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise;
 - oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

Chapitre 3 Sécurité au travail et protection de la santé**Art. 5 Principe**

- L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
- Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base :
 - des dispositions et directives légales (annexe 7);
 - du «Concept sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans le secteur principal de la construction» qui doit encore être élaboré par les partenaires sociaux;
 - des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers»;
 - des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

Art. 6 Droits et obligations de l'employeur

- Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 7).
- L'employeur doit en particulier veiller à ce que :
 - tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé ;
 - une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément au «Concept sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans le secteur principal de la construction».
- L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

Art. 7 Droits et obligations du travailleur

- Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 7).
- Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
- Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur :
 - il est tenu de suivre les directives de l'employeur;
 - il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées;
 - s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur;
 - il ne se met pas dans un état tel qu'il mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

Art. 8 Visites de l'entreprise

- Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé. L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution.
- Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

Art. 9 Recherche d'informations

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

Art. 10 Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé

- Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une «personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé».
- La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.
- Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.
- La commission paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si :
 - l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction» et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail;

- la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations dans le cadre du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction».

Capitule 4 Situations spéciales dans les entreprises**Première section: Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise****Art. 11 Heures supplémentaires**

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CN (article 53 de la CN) ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires (article 53 de la CN).

Art. 12 Travail à la tâche

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

Art. 13 Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

Deuxième section: Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise**Art. 14 Principe**

Le temps de travail doit être réduit de manière à permettre d'exercer le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail.

Art. 15 Introduction de la réduction de l'horaire de travail

- L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si :
 - la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (article 32 de la LACI) ;
 - l'autorité cantonale a été avisée à temps (article 36 de la LACI) ;
 - les travailleurs concernés en ont été informés à temps;
 - chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.
- Si les conditions au sens de l'article 14, alinéa 1 de la présente convention ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'article 324, alinéa 1 du CO.
- L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.

Art. 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité

- Conformément à l'article 37 de la LACI, l'entreprise est tenue :
 - d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel;
 - de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente;
 - de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.
- Pour l'exercice du droit à l'indemnité, il est recommandé de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des parties contractantes de la CN.

Art. 17 Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise. La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

Art. 18 Egalité de traitement des personnes occupées

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

Art. 19 Droit au salaire

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

Art. 20 Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour-cent du salaire. Demeurent réservées les dispositions des CCT locales.

Art. 21 Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières réduites pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

Art. 22 Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants

- Conformément à l'article 37, lettre c de la LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, à l'exception des cotisations pour l'assurance-accidents, comme si la durée du travail était normale. L'entreprise est autorisée à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.
- L'obligation de payer les cotisations aux caisses d'allocations familiales et le paiement des allocations pour enfants en cas de réduction de l'horaire du travail ou de fermeture passagère de l'entreprise s'effectuent selon la législation cantonale.

Art. 23 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil, de protection civile et indemnité de vacances

- En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par la CN sont payées intégralement.
- Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.

Troisième section: Transfert d'entreprise et licenciement collectif**Art. 24 Définitions *)**

- En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise est transférée complètement ou partiellement à un tiers. Les rapports de travail passent à un tiers (acquéreur) avec tous les droits et obligations qui en découlent, le jour du transfert de l'entreprise. Chaque travailleur a le droit de refuser le transfert. Au cas où une CCT est applicable, le tiers (acquéreur) est tenu de la respecter pendant un an pour autant qu'elle n'expire pas plus tôt.
- On entend par licenciement collectif des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours :
 - si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
 - si le nombre suivant de travailleurs en est touché :
 - au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 20 et 100 travailleurs;
 - au moins 10 pourcent des travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 100 et 300 travailleurs;
 - au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent au moins 300 travailleurs.

Art. 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer

- Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'article 333 a du CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur :
 - le motif du transfert et sur
 - les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation.
- Si un licenciement collectif au sens de l'article 335 d du CO est prévu, l'entreprise est tenue d'informer les travailleurs et de les consulter en vue d'éviter complètement ou partiellement les licenciements.

4 L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur ¹⁾ :

- les motifs du licenciement collectif;
- le nombre de travailleurs qui devaient être licenciés;
- le nombre de travailleurs occupés en règle générale;
- l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.

5 L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente ainsi que les parties contractantes compétentes sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

Art. 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération :

- situation personnelle du travailleur;
- situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance;
- durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification;
- mobilité professionnelle.

Art. 27 Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale

1 L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu ¹⁾, une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions ¹⁾. Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.

3 Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'article 335f du CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives ¹⁾.

Art. 28 Plan social

1 L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.

2 Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

Chapitre 5 Représentation des travailleurs

Art. 29 Constitution d'une représentation des travailleurs

1 Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs ¹⁾. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

2 Le vote secret et l'élection de la représentation des travailleurs sont générales et libres.

Art. 30 Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

1 Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris) :

- qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe;
- dont le contrat de travail n'est pas résilié et
- qui ont 18 ans révolus.

2 L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.

3 Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. L'éligibilité peut être restreinte en fonction de l'âge, des années de service et de la nature de l'engagement.

Art. 31 Droits et obligations de la représentation des travailleurs

1 Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.

2 La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement :

- les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention;
- les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.

3 L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.

4 L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

Art. 32 Collaboration

1 La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.

2 L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.

3 Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.

4 La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

Chapitre 6 Dispositions finales

Art. 33 Divergences d'opinions ¹⁾

1 Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente; celle-ci cherche à concilier les parties. Si aucune entente n'intervient, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

2 Les organisations professionnelles concernées ont le droit d'agir en justice. Toutefois, elles n'ont le droit de demander qu'un jugement en constatation.

Art. 34 Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN et est valable jusqu'au 31 décembre 1995. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pleischer H. Bütikofer

Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scolà P. Allemann E. Favre

Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

¹⁾ Voir les articles 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'article 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents (annexe 7)

²⁾ Article 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et article 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 7)

³⁾ Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 7)

⁴⁾ Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 7)

⁵⁾ Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI)

⁶⁾ Article 333, 1^{er} alinéa du CO et article 335, lettre d du CO

⁷⁾ Article 333 a du CO

⁸⁾ Article 333 a, alinéa 2 du CO

⁹⁾ Article 335 f, alinéas 3 et 4 du CO

¹⁰⁾ Article 335 g du CO

¹¹⁾ Article 335 g, alinéas 2 et 3 du CO

¹²⁾ Article 336, alinéa 2, lettre c et alinéa 3 du CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'article 336 a, alinéa 3 du CO : l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

¹³⁾ Article 5 de la Loi sur la participation

¹⁴⁾ Article 15 de la loi sur la participation

Annexe 6

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers

du 20 décembre 1994

Les parties contractantes de la CN soussignées concluent en application de l'article 74 de la CN, la présente convention complémentaire (appelée ci-après convention) dans le but d'améliorer les logements des travailleurs et de maintenir l'hygiène et l'ordre sur les chantiers.

Chapitre 1 But et champ d'application

Art. 1 But

1 En vertu de l'application de l'article 9 de la CN, la présente convention est établie dans le but :

- a) de mettre à disposition des travailleurs, notamment des saisonniers, des logements appropriés;
- b) de régler le séjour et l'ordre sur les chantiers.

2 La présente convention tient compte des exigences justifiées des employeurs et des travailleurs et entend améliorer l'image de marque du secteur principal de la construction dans l'opinion publique.

Art. 2 Champ d'application

1 La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur principal de la construction en Suisse au sens des articles 1 à 3 de la CN.

2 Le champ d'application englobe :

- a) tous les logements que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs pour y habiter; pour les chambres, les studios et appartements les mêmes règles sont applicables par analogie;
- b) tous les logements que les entreprises mettent temporairement à la disposition des travailleurs en particulier sur les grands chantiers;
- c) les locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers.

3 Les prescriptions de droit public plus contraignantes que les dispositions de la présente convention demeurent réservées ¹⁾.

¹⁾ Etat au 1.1.1995 : cantons de Genève, Valais, Vaud

Chapitre 2 Logements

Art. 3 Exigences générales

1 Les normes existantes en matière d'habitation, telles que les prescriptions de droit public, de protection contre l'incendie, etc., doivent être respectées afin de garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.

2 La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.

3 Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.

4 Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative: 150 m.). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative: une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).

Art. 4 Installations pour la restauration (cantines, cuisines collectives)

1 Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes :

- a) les cantines;
- b) les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas;
- c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.

2 Cantines : pour les cantines, il faut considérer :

- a) que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie et,
- b) que leur aménagement et leur exploitation soient conformes aux prescriptions de droit public.

3 Cuisines collectives: pour les cuisines collectives, il faut considérer :

- a) qu'elles soient équipées de la manière suivante :
 1. réchauds (p.ex. : électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif : un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud additionnel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas de travail par équipes, on peut rester en deçà de la présente norme;
 2. éviers avec eau chaude et froide;
 3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé);
 4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale : 100 litres);
- b) que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de mouvement suffisante;
- c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

Art. 5 Réfectoires et locaux de séjour

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table. Dans le cas de travail par équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.

Art. 6 Dortoirs

1 En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit :

- a) chambre à 1 lit (8 m²);
- b) chambre à 2 lits (12 m²).

2 Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m², respectivement 20 m²) sont admissibles dans des cas particuliers et à la condition d'observer les dispositions de l'article 20 de la présente convention.

3 Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, à part d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1.00 à 1.20 x 0.60 x 1.80 m.), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.

Art. 7 Installations sanitaires

1 Tous les logements seront dotés de :

- a) WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes:

1. WC : de 1 à 5 personnes;
2. Urinoir : de 1 à 7 personnes;
3. Lavabo : de 1 à 2 personnes;
4. Douche : de 1 à 5 personnes;

- b) prises pour rasoir électrique;
- c) les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.

2 Des installations (p. ex. : machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.

3 Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.

Art. 8 Logements temporaires

Lors de l'aménagement de logements collectifs pour une courte durée (p.ex. : pour la durée d'un chantier), on pourra rester en deçà des valeurs prévues aux articles 3 à 7 de la présente convention, à la condition d'informer la commission professionnelle paritaire compétente.

Art. 9 Prescriptions de service

1 Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise les points suivants:

- a) le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique;
 - b) l'utilisation des locaux collectifs;
 - c) l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs;
 - d) les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels;
 - e) l'interdiction de fumer dans certains locaux;
 - f) l'économie d'énergie;
 - g) le droit de visite et de séjour;
 - h) le calme à observer durant la nuit;
 - i) les directives concernant le stationnement;
 - k) l'ordre qui doit régner aux alentours des logements;
 - l) le comportement en cas d'urgence et premiers secours;
 - m) la procédure à suivre pour conclure une assurance contre le vol.
- 2 Le locataire organise:
- a) le changement des draps et taies tous les 15 jours;
 - b) la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution;
 - c) le nettoyage et l'aération des locaux;
 - d) l'évacuation des déchets et détritus;
 - e) le service de blanchisserie;

- f) le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète,
 g) le service en cas d'urgence / un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement,
 h) l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

Art. 10 Loyer

- 1 Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.
 2 Les parties contractantes soussignées établissent les principes de bases de calcul du loyer à l'intention des parties contractantes locales respectivement à l'intention des commissions professionnelles paritaires locales (annexe à la présente convention «Éléments de frais pour le calcul du loyer»).

Chapitre 3 Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers**Art. 11 Exigences générales**

Sous réserve de l'article 14 de la présente convention, des locaux de séjour et des installations sanitaires seront installés sur chaque chantier et mis gracieusement à disposition. Il s'agit de baraquements, de containers ou de baraques mobiles de chantier qui seront dotés d'un plancher isolé. Les installations, qui doivent pouvoir être fermées à clé, seront suffisamment grandes.

Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers

- 1 Les locaux de séjour doivent :
 a) répondre aux prescriptions de la police du feu,
 b) pouvoir être aérés et chauffés,
 c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
 d) être dotés d'un vestiaire approprié,
 e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes.
 2 L'employeur doit prendre des mesures permettant de sécher les vêtements mouillés afin que le travail du jour suivant puisse être accompli avec des vêtements secs.

Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers

1 Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC; en cas de nécessité, séparée par sexe.
 2 Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées; si cela n'est pas possible, des cabinets d'aisance seront installés. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage. Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers. Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.

Art. 14 Exceptions

Si l'importance du chantier ou sa durée ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux articles 12 et 13 de la présente convention, l'employeur prendra des mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p.ex.: des installations mobiles).

Art. 15 Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers

- 1 Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.
 2 Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.
 3 L'employeur met à disposition les moyens servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.

Chapitre 4 Application et contrôle**Art. 16 Obligations de l'employeur**

- 1 L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.
 2 L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.
 3 Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.

Art. 17 Obligations du travailleur

- 1 Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.
 2 Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité et de l'ordre dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.
 3 La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible; le dépôt des débris doit se faire correctement.
 4 L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.
 5 Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.

Art. 18 Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire

- 1 Il appartient à la commission professionnelle paritaire relevant de la CCT locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire est autorisée à effectuer des inspections.
 2 Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire.
 3 Si la commission professionnelle paritaire constate des manquements, elle fixe un délai convenable pour leur élimination. Si la situation n'est pas régularisée dans le délai imparti, la commission professionnelle paritaire prend d'autres mesures, comme par exemple en orientant les services publics de l'emploi, les autorités préposées aux soumissions ou l'office de la santé publique, en procédant à une réduction du loyer en cas de manquement grave, etc.

Chapitre 5 Dispositions finales**Art. 19 Information du public dans le cas de procédure en suspens**

Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de prendre des mesures susceptibles de nuire à la réputation du secteur de la construction. Elles renoncent notamment à toute action d'information publique dans les cas où la commission professionnelle paritaire n'a pas encore pu achever la procédure ou dont elle n'a pas encore été saisie.

Art. 20 Dispositions transitoires

- 1 Les prescriptions stipulées par la présente convention sont à respecter pour les nouveaux logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires au sens de l'article 2 de la présente convention, et ceci dès son entrée en vigueur.
 2 Les logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires qui ont été réalisées avant l'entrée en vigueur de la présente convention, doivent être adaptés aux normes dans un délai de trois ans dès sa promulgation. Sur la base d'une requête de l'entreprise concernée, la commission professionnelle paritaire compétente peut autoriser, en application du principe d'équité; le maintien total ou partiel de l'état des locaux au moment du dépôt de la requête.
 3 Les règlements existants, promulgués par les partenaires locaux, portant sur des logements collectifs ou l'ordre sur les chantiers sont à adapter aux prescriptions de la présente convention dans un délai d'un an après sa mise en vigueur.

Art. 21 Entrée en vigueur

- 1 La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN et remplace le «Règlement concernant les logements des travailleurs ainsi que l'hygiène et l'ordre sur les chantiers du 1er janvier 1984»). Elle est automatiquement reconduite pour une durée d'un an si les parties contractantes, moyennant un préavis de 6 mois, ne l'ont pas résiliée pour la fin d'une année civile.
 2 En dérogation à l'alinéa 1 du présent article, la dénonciation de la CN entraîne la résiliation de la présente convention pour le même terme.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
 K. Walser H. Fleischer H. Bütikofer
 Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment
 M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
 Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
 P. Scolà P. Allemann E. Favre
 Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
 X. Schuler W. Frick

Annexe à la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers**Éléments de frais pour le calcul du loyer**

Vu l'article 10, alinéa 2 de la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers, les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer :

- a) **frais d'installation :**
 1. amortissement d'immeubles,
 2. amortissement des installations,
 3. intérêts composés.
 La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.
 b) **frais d'exploitation :**
 1. entretien,
 2. électricité, eau, nettoyage, TV, lessiverie, etc.
 3. chauffage,
 4. taxes et assurances.

Annexe 8**Tableau servant à déterminer en pourcent le droit du travailleur**

– au salaire de vacances (article 34, alinéa 2 de la CN)
 – au 13ème salaire mensuel (article 50 de la CN)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au :	
		salaire de vacances	13ème salaire mensuel
1	Salaire de base individuel		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13ème salaire mensuel	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3	Salaires en cas d'absence		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non ¹⁾	non ¹⁾
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA)	non ²⁾	non ²⁾
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service militaire, service civil et protection civile	oui ³⁾	oui ³⁾
311	Primes de fidélité au sens de l'article 35, alinéa 3 de la CN	oui	oui
4	Salaires en nature		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5	Suppléments et primes		
501	Heures supplémentaires	oui ⁴⁾	oui ⁴⁾
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503	Temps de voyage	oui ⁵⁾	oui ⁵⁾
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui ⁴⁾	oui ⁴⁾
505	Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6	Allocations et frais		
601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais de tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit en équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
7	Cadeaux et prestations diverses		
701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	non
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (pex. finance de cours)	non	non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
8	Salaires à la tâche	³⁾	³⁾

¹⁾ Le droit aux vacances et la part du 13ème mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

²⁾ Le droit aux vacances et la part du 13ème mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie.

³⁾ Le droit aux vacances et la part du 13ème mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.

⁴⁾ Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13ème salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13ème salaire mensuel.

⁵⁾ Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'article 46 de la CN, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13ème salaire mensuel.

Annexe 9**Salaires de base dès le 1er mai 1995**

Salaire horaire	Classe de salaire CE (chefs d'équipe)
(Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN)	
(toujours en francs)	
Zone 8	30.00
	Canton de Berne (Berne-Ville)
Zone 7	29.40
	—
Zone 6	28.80
	—

²⁾ Ce règlement a été dénoncé à la fin 1992 et n'est plus en vigueur depuis le 1er janvier 1993.

Zone 5	28.20 Canton de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein)	Zone 3	21.40 Cantons du Tessin, de Berne (les régions d'Interlaken, d'Oberhasli, de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Berne-Mittelland zone I et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, sans la commune de Maloya)
Zone 4	27.60 Cantons de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, de Thurgovie, de Zurich, de Neuchâtel et de Genève	Zone 2	21.10 Canton de Berne (région Berne-Mittelland zone II)
Zone 3	27.00 Cantons du Jura, du Valais, de Bâle-Campagne, de Soleure (avec les districts de Dorneck et de Thierstein), de Vaud, d'Argovie, de St-Gall (tout le canton, inclus St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, région de Bienne), des Grisons, de Schaffhouse, de Fribourg, de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), d'Appenzell AI/AR, de Glaris	Zone 1	20.80 —
Zone 2	26.40 Canton de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), la région de Berne-Mittelland zone I et II (incluses les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, la région de Berne-Seeland)	Salaire horaire	Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle) (Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN) (toujours en francs)
Zone 1	25.80 Canton du Tessin	Zone 8	19.75 Canton de Genève
Salaire horaire	Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel) (Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN) (toujours en francs)	Zone 7	19.60 Cantons de Zurich, de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville), du Jura
Zone 8	25.40 Canton de Genève	Zone 6	19.50 Canton de Thurgovie
Zone 7	25.20 Cantons de Zurich, d'Argovie, de Vaud	Zone 5	19.35 Cantons du Valais, de St-Gall (St-Gall-Ville, avec la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (la région de Berne-Ville), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein)
Zone 6	25.10 Cantons du Jura, de Neuchâtel, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville)	Zone 4	19.20 Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, les régions de Berne-Seeland et de Bienne), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug
Zone 5	24.90 Cantons de Thurgovie, de Fribourg, du Valais, de Berne (Berne-Ville)	Zone 3	19.05 Cantons de Schaffhouse, du Tessin, d'Argovie, d'Appenzell AI/AR, de Bâle-Campagne, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloya), de Soleure (avec les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), de Glaris
Zone 4	24.75 Cantons de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Bâle-Campagne, de Soleure, de Lucerne, d'Obwald et de Nidwald, d'Uri, de Zoug, de Berne (région de Bienne), de Glaris, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe).	Zone 2	18.95 Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo et de Bergell sans la commune de Maloya), de Berne (région Berne-Mittelland zone I)
Zone 3	24.60 Cantons des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloya), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald, le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), de Schaffhouse, de Berne (régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), la région de Berne-Seeland.	Zone 1	18.80 Cantons de Berne (régions de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken, d'Oberhasli, de Berne-Mittelland zone II)
Zone 2	24.40 Canton du Tessin, des Grisons (avec les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloya), d'Appenzell AI/AR, de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I et les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil)	Salaire mensuel	Classe de salaire CE (chefs d'équipe) (Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN) (toujours en francs)
Zone 1	24.25 Canton de Berne (les régions de Berne-Mittelland zone II, de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken et d'Oberhasli)	Zone 8	5445.— Canton de Berne (région de Berne-Ville)
Salaire horaire	Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction) (Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN) (toujours en francs)	Zone 7	5325.—
Zone 8	24.40 Canton de Genève	Zone 6	5210.—
Zone 7	24.20 Cantons d'Argovie, de Zurich, de Vaud	Zone 5	5090.—
Zone 6	24.05 —	Zone 4	4970.— Cantons de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Vaud, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, de Thurgovie, de Bâle-Campagne, de Soleure (les régions de Dorneck et de Thierstein), de Berne (les régions de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen)
Zone 5	23.90 Cantons de Berne (les régions de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville), de Thurgovie, du Jura, de Neuchâtel, du Valais, de Fribourg, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), de St-Gall (St-Gall-Ville, avec la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), d'Uri, de Zoug	Zone 3	4850.— Cantons d'Argovie, de Berne (les régions d'Interlaken, d'Oberhasli, de Berne-Mittelland zones I et II, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Bienne), de Zurich, de Neuchâtel, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Genève, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloya), de Schaffhouse, de Fribourg, de Schwyz (les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald, le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), d'Appenzell AI/AR
Zone 4	23.70 Cantons de Berne (les régions de Berne-Ville et de Bienne), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein)	Zone 2	4730.— Cantons de Glaris, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell mais sans la commune de Maloya), de Berne (les régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans la commune de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, et la région de Berne-Seeland)
Zone 3	23.55 Cantons de Glaris, de Bâle-Campagne, de Soleure (avec les districts de Dorneck et de Thierstein), des Grisons (sans les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo, mais avec la commune de Maloya), de Schaffhouse, de Berne (les régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil) et la région de Berne-Seeland, de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach)	Zone 1	4610.— Canton du Tessin
Zone 2	23.40 Cantons du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans les communes de Maloya), d'Appenzell AI/AR, de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil)	Salaire mensuel	Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel) (Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN) (toujours en francs)
Zone 1	23.20 Canton de Berne (les régions de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken et d'Oberhasli, de Berne-Mittelland zone II)	Zone 8	4625.— Canton de Vaud
Salaire horaire	Classe de salaire B (ouvriers avec connaissances professionnelles) (Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN) (toujours en francs)	Zone 7	4590.—
Zone 8	22.90 —	Zone 6	4555.— Canton d'Argovie
Zone 7	22.55 Canton de Genève	Zone 5	4520.— Canton de Berne (la région de Berne-Ville), de Genève
Zone 6	22.30 Cantons de Zurich et de Vaud	Zone 4	4480.— Cantons de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Berne-Mittelland zone I), de Thurgovie
Zone 5	22.00 Cantons du Valais, du Jura, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Fribourg, de Thurgovie, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, la région Berne-Ville), de Neuchâtel	Zone 3	4445.— Cantons de Berne (les régions d'Interlaken, d'Oberhasli, de Berne-Mittelland zone II et de Bienne), de Neuchâtel, de Zurich, de Soleure, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Bâle-Campagne, de Fribourg
Zone 4	21.70 Cantons des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell mais avec la commune de Maloya), de Schaffhouse, d'Appenzell AI/AR, de Bâle-Campagne, de Soleure (tout le canton), de Glaris, de Berne (régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, régions de Bienne et de Berne-Seeland), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, de Zoug, d'Argovie, de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach)	Zone 2	4410.— Cantons de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, Zoug, de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald, le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloya)
		Zone 1	4375.— Cantons de Berne (les régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, et la région de Berne-Seeland), de Schaffhouse, du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, sans la commune de Maloya), d'Appenzell AI/AR

Salaires mensuels Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)
(Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN)
(toujours en francs)

Zone 8	4430.— Canton de Vaud
Zone 7	4395.—
Zone 6	4360.— Canton d'Argovie
Zone 5	4325.— Cantons de Berne (la région de Berne-Ville), de Genève, de Thurgovie
Zone 4	4290.— Cantons de Berne (les régions de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Bienne et de Berne-Mittelland zone I)
Zone 3	4255.— Cantons de Soleure, de Zurich, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserswald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Neuchâtel, de Berne (les régions d'Interlaken, d'Oberhasli, de Berne-Mittelland zone II), de Fribourg, de Bâle-Campagne
Zone 2	4220.— Cantons de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, de Zoug, de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserswald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloya)
Zone 1	4185.— Cantons de Schaffhouse, d'Appenzell AI/AR, de Berne (les régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, et la région de Berne-Seeland), du Tessin, des Grisons (avec les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais sans la commune de Maloya)

Salaires mensuels Classe de salaire B (ouvriers avec connaissances professionnelles)
(Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN)
(toujours en francs)

Zone 8	4195.—
Zone 7	4130.— Canton de Vaud
Zone 6	4070.—
Zone 5	4010.— Canton de Berne (la région de Berne-Ville)
Zone 4	3945.— Canton de Berne (les régions de Bienne, d'Interlaken, d'Oberhasli, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Berne-Mittelland zone I), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Fribourg, d'Argovie, de Neuchâtel, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserswald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Bâle-Campagne, de Soleure (les régions de Dornach et de Thierstein), du Jura, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, d'Uri, de Zoug, de Schwyz (tout le canton), d'Appenzell AI/AR
Zone 3	3885.— Canton de Glaris, de Schaffhouse, de Berne (régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, les régions de Berne-Mittelland zone II, de Berne-Seeland), des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell mais avec la commune de Maloya), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserswald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Bâle-Campagne, de Soleure (les régions de Dornach et de Thierstein), du Jura, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, d'Uri, de Zoug, de Schwyz (tout le canton), d'Appenzell AI/AR
Zone 2	3820.— Canton des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, sans la commune de Maloya), du Tessin
Zone 1	3760.—

Salaires mensuels Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)
(Les parties contractantes locales peuvent convenir pour le début 1996 d'une nouvelle répartition de zones, article 41, alinéa 3 de la CN)
(toujours en francs)

Zone 8	3610.— Canton de Vaud
Zone 7	3580.—
Zone 6	3545.—
Zone 5	3515.— Cantons de Berne (la région de Berne-Ville), de Genève, de Thurgovie
Zone 4	3480.— Cantons de Soleure (sans les régions de Dorneck et de Thierstein), de Fribourg, de Neuchâtel, de Berne (les régions de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Bienne et de Berne-Mittelland zone I), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserswald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura
Zone 3	3450.— Cantons de Zurich, de Berne (les régions d'Interlaken, d'Oberhasli, de Berne-Mittelland zone II), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les régions de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, de Glaris, d'Argovie, de Bâle-Campagne
Zone 2	3420.— Cantons d'Appenzell AI/AR, de Schwyz (les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserswald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (les régions d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. d. A., de Fraubrunnen, sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, et de Berne-Seeland), de Glaris, du Tessin, de Schaffhouse, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, avec la commune de Maloya)
Zone 1	3390.— Canton des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, sans la commune de Maloya)

Annexe 10

«Memento» relatif à l'Assurance indemnité journalière pour le secteur principal de la construction

du 20 décembre 1994

Chapitre 1 Principe

Art. 1 Principes

- 1 Ce memento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'article 64 de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN) pour la période du 1er mai 1995 au 31 décembre 1997. Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.
- 2 Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.
- 3 Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

Chapitre 2 Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance

Art. 2 Montant de l'indemnité journalière

- 1 L'indemnité journalière s'élève à 80% du salaire perdu à partir du 2ème jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'article 9, alinéa 1 du présent memento).
- 2 Est considéré comme salaire le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13ème mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la convention collective de travail.
- 3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au 1/30 du gain annuel.
- 4 Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.
- 5 Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.
- 6 En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance indemnité journalière ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.

Art. 3 Début des prestations d'assurance

- 1 L'indemnité journalière est allouée dès le 2ème jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée après l'expiration du délai d'attente de 30 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail d'au moins 50% est attestée par le médecin ou le chiropraticien, mais au plus tôt 3 jours avant la première consultation.

Art. 4 Jour de carence

- 1 Est considéré comme jour de carence le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

Art. 5 Durée des prestations d'assurance

- 1 Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, respectivement la protection contre le licenciement, l'article 64 de la CN, respectivement l'article 21 de la CN sont applicables.
- 2 En cas de tuberculose, les prestations sont allouées durant 1800 jours dans une période de 7 années consécutives. Ces prestations ne sont pas imputées sur la durée du droit, au sens de l'article 6, alinéa 1 du présent memento.
- 3 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période de dix semaines (à partir du 1. 1. 1996: 16 semaines) dont au moins six semaines (à partir du 1. 1. 1996: 8 semaines) après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'article 7 du présent memento sont applicables par analogie.
- (Indication pour les assureurs privés: les complications lors de la grossesse ou lors de l'accouchement sont assimilées à la maladie.)
- 4 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.
- 5 Les éventuelles prestations de la CNA, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.
- 6 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière au maximum pendant la durée ci-après:

Années de service dans l'entreprise	Durée des prestations
jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours

Art. 6 Admission dans l'assurance

- 1 L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail.
- 2 L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

Art. 7 Réserves d'assurance

- 1 Dans l'assurance sociale, les assurés doivent être informés par écrit par la caisse maladie et avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.
- 2 Dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance dès le début du travail que les maladies qui ont déjà nécessité un traitement antérieur sont indemnisées uniquement sur la base d'un barème établi conformément à l'obligation de l'employeur de payer le salaire.
- 3 Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après:

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CN	Durée maximum des prestations par cas de maladie
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

- 4 La prestation intégrale (conformément à l'article 5 du présent memento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers) ne sont pas prises en considération.

Art. 8 Extinction de l'assurance

- Le droit aux prestations s'éteint:
 - a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées;
 - b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu;
 - c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.

Art. 9 Passage dans une autre assurance

- 1 L'assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance:
 - a) dans l'assurance sociale l'assuré doit être informé par la caisse maladie par écrit et avec mention sur les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie;
 - b) dans l'assurance maladie privée l'assuré doit être informé par la compagnie d'assurance par écrit et avec mention sur les conditions générales d'assurance (CGA) concernant ses droits de passage dans l'assurance privée.
- D'autres formes d'orientation concernant le passage dans une autre assurance durant les relations de travail sont possibles (le Jordeau de la preuve incombe à l'employeur).
- 2 Dans les cas mentionnés sous l'article 8 lettres a et b du présent memento, l'assuré peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective. 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. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut au maximum être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.
- 3 Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à la CCT, l'alinéa 2 du présent article est applicable. 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. Dans ce cas, l'assuré ne bénéficie pas du droit de passage de l'alinéa 2 du présent article.
- 4 Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception: en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31ème jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

Art. 10 Champ d'application local

- 1 L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de 3 mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

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

3 En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.

4 Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

Art. 11 Disposition finale

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pleischer H. Bütikofer
Pour le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment
M. Buchs V. Pedrina M. Pacheco
Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola P. Allemann E. Favre
Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

Annexe 11

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'article 67 de la CN («barème indicatif»)

Age	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
AS*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.

Annexe 12

Convention complémentaire pour les travaux souterrains

du 20 décembre 1994

Vu les articles 4, 32, alinéa 1 et 58 de la CN, les parties contractantes de la CN pour le secteur principal de la construction concluent la présente convention complémentaire valable pour tous les travaux souterrains.

Chapitre 1 Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète.

Art. 2 Champ d'application

Cette convention s'applique à toutes les entreprises et chantiers soumis à la CN et qui exécutent des travaux souterrains. Les parties contractantes de la CN peuvent étendre la présente convention à d'autres chantiers de travaux souterrains.

Art. 3 Extension du champ d'application

La procédure d'extension s'aligne sur les dispositions de la CN.

Art. 4 Respect des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention soient signées et respectées par les entreprises effectuant des travaux souterrains, entreprises non-membres de la SSE et étrangères, ainsi que les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire.

¹⁾ Définition de «travaux souterrains» à l'article 58, alinéa 2 de la CN.

Chapitre 2 Application, observation, contrôle et commission professionnelle paritaire

Art. 5 Principe

Les parties contractantes respectivement la Commission Professionnelle Paritaire pour les Travaux Souterrains (CPPTS) sont compétentes pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention.

Art. 6 Mise sur pied de la CPPTS et tâches

1 Dans le but d'appliquer, d'observer et de contrôler l'application de la présente convention, les parties contractantes mettent sur pied une commission professionnelle paritaire spéciale. Elle se compose de cinq représentants de l'organisation des employeurs et de cinq représentants des organisations des travailleurs signataires de la présente convention.

2 Au sens de l'article 357b, alinéa 1, lettre c du CO, la CPPTS a le droit en commun de faire appliquer des peines conventionnelles à l'encontre des employeurs et des travailleurs. Celle-ci peut déléguer des activités de contrôle aux commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction.

3 Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux articles 75 et suivants de la CN, ainsi que sur celles prévues dans la convention sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 à la CN) et de la Convention relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 à la CN).

Art. 7 Tribunal arbitral

Dans le cas où la CPPTS ne peut se mettre d'accord, la divergence peut être portée devant le Tribunal arbitral suisse (articles 14 et suivants de la CN) au sens des dispositions de la CN. Le tribunal tranche sans appel.

Art. 8 Durée annuelle du travail

1 Les durées annuelles maxima du travail s'alignent sur celles prévues à l'article 24 de la CN; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des articles 25 et suivants de la CN et plus particulièrement de l'article 32 de la CN et de la Loi sur le travail, sous réserve de l'article 9 de la présente convention (plans de travail en équipes).

2 Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés, respectivement refixés chaque année, par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux, respectivement renouvelés chaque année. En cas d'absence d'un calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier en se basant sur l'article 9 de la présente convention.

Art. 9 Travail en équipes

1 Pour autant qu'il ne soit pas possible de faire autrement pour des raisons techniques ou économiques, le travail en équipes est autorisé. Les dispositions de la CN et de la Loi sur le travail¹⁾ sont à respecter.

2 Pour la fixation des plans d'équipes sur chaque chantier, on peut se référer aux plans d'équipes qui figurent à titre de modèle à l'annexe 1 de la présente convention. Les plans d'équipes fixés par les entreprises sont à communiquer à la CPPTS; cette dernière peut faire une opposition motivée lors de plans d'équipes démesurés et les rejeter.

¹⁾ Articles 23 et suivants LT ainsi que les ordonnances d'application OLT 1 et OLT 2.

Art. 10 Réglementation des heures en plus

Si le calendrier de la durée du travail dépasse le temps de travail hebdomadaire fixé en raison du chemin parcouru entre l'entrée du tunnel et la place de travail, les temps en plus sont indemnisés sans le supplément pour heures supplémentaires.

Art. 11 Lieu de rassemblement

Le lieu de rassemblement au sens de l'article 54 de la CN équivaut à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains.

Art. 12 Suppléments, allocations

1 Sous réserve de l'alinéa 2 du présent article, les travailleurs qui sont intégrés dans les équipes bénéficient des suppléments et allocations prévus aux articles 56 respectivement 58 et 59 de la CN.
2 Les travailleurs qui sont intégrés dans les équipes selon le schéma 4/3 bénéficient en plus du supplément prévu à l'article 12, alinéa 1 de la présente convention, des suppléments de salaire pour le travail du dimanche et des jours fériés selon le schéma présenté à l'annexe 2 de la présente convention. Sur cette base, les suppléments sont fixés de cas en cas par la CPPTS.

Art. 13 Salaires de base

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention, au minimum les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires) selon la zone 4 au sens de l'article 41 de la CN sont applicables.

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
(Etat au 1. 5. 1995)					
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20

Chapitre 3 Dispositions finales

Art. 14 Durée de la convention

1 La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN. Elle a fondamentalement une durée de validité équivalente à celle de la CN; demeure réservée l'alinéa 3 du présent article.

2 Les parties contractantes de la CN peuvent convenir de modifications ou d'adaptations de la présente convention au cours de la durée de sa validité.

3 La SSE d'une part et/ou les organisations de travailleurs signataires d'autre part, peuvent résilier la présente convention pour la fin d'une année civile moyennant un délai de résiliation de trois mois.

Zurich, le 20 décembre 1994

Pour la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs
K. Walser H. Pleischer H. Bütikofer
Pour le SIB, - Syndicat Industrie & Bâtiment
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola P. Allemann E. Favre
Pour l'USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes
X. Schuler W. Frick

Sous-annexes:

12.1 Plans de travail en équipes

12.2 Schéma de calcul des suppléments de salaire en travail en équipes 4/3

12.3 Formule «Signature du contrat d'adhésion à la CCT en tant que partenaire individuel au contrat» (sera encore retravaillé paritairement)

Sous-annexe 12.1

Plan d'équipes pour le travail en équipes 4/3 (modèle)

Jours	équipes	G1	G2	G3	G4	Jours	équipes	G1	G2	G3	G4	Jours	équipes	G1	G2	G3	G4
1	06-14 14-22 22-06					21	06-14 14-22 22-06					41	06-14 14-22 22-06				
2	06-14 14-22 22-06					22	06-14 14-22 22-06					42	06-14 14-22 22-06				
3	06-14 14-22 22-06					23	06-14 14-22 22-06					43	06-14 14-22 22-06				
4	06-14 14-22 22-06					24	06-14 14-22 22-06					44	06-14 14-22 22-06				
5	06-14 14-22 22-06					25	06-14 14-22 22-06					45	06-14 14-22 22-06				
6	06-14 14-22 22-06					26	06-14 14-22 22-06					46	06-14 14-22 22-06				
7	06-14 14-22 22-06					27	06-14 14-22 22-06					47	06-14 14-22 22-06				
8	06-14 14-22 22-06					28	06-14 14-22 22-06					48	06-14 14-22 22-06				
9	06-14 14-22 22-06					29	06-14 14-22 22-06					49	06-14 14-22 22-06				
10	06-14 14-22 22-06					30	06-14 14-22 22-06					50	06-14 14-22 22-06				
11	06-14 14-22 22-06					31	06-14 14-22 22-06					51	06-14 14-22 22-06				
12	06-14 14-22 22-06					32	06-14 14-22 22-06					52	06-14 14-22 22-06				
13	06-14 14-22 22-06					33	06-14 14-22 22-06					53	06-14 14-22 22-06				
14	06-14 14-22 22-06					34	06-14 14-22 22-06					54	06-14 14-22 22-06				
15	06-14 14-22 22-06					35	06-14 14-22 22-06					55	06-14 14-22 22-06				
16	06-14 14-22 22-06					36	06-14 14-22 22-06					56	06-14 14-22 22-06				
17	06-14 14-22 22-06					37	06-14 14-22 22-06					57	06-14 14-22 22-06				
18	06-14 14-22 22-06					38	06-14 14-22 22-06					58	06-14 14-22 22-06				
19	06-14 14-22 22-06					39	06-14 14-22 22-06					59	06-14 14-22 22-06				
20	06-14 14-22 22-06					40	06-14 14-22 22-06					60	06-14 14-22 22-06				

Organisation du travail:

4 groupes (G1-G4) en 3 équipes à 8 heures

Rythme de travail:

début des équipes (06,14,22 h.); peut être déplacé de +/- 2 h.

Rythme des équipes:

10 jours et 96 heures de repos

40 jours (30 équipes par groupe)

Schéma de calcul des suppléments de salaire pour le travail en équipes 4/3 (modèle) Sous-annex 12.2

1. Bases 1994

Salaires pour jours fériés	0.00%	a	payé en %
Salaires afférents aux vacances	10.05%	b	pondéré
Nombre de jours de vacances/année	24	d/A	pondéré

1.1 Durée du travail

Total des heures déterminantes selon la CN	2'138	h/a	d
Heures de travail/jour	8.00	h/d	e
Pause sur la place de travail/jour	0.50	h/d	f
Heures productives/jour	7.50	h/d	g = e - f
Travail en équipes 4/3			
Heures à indemniser/jour	8.00	h/d	h
Nombre de jours de travail possibles/année (travailleurs)	267.25	d/a	i = d : h
Jours à indemniser/année	243.25	d/a	k = i - c
Nombre de jours de travail possible/année (chantier)	324.33	d/a	l = k x 4 : 3
Arrêts du travail: jours/année	40.67	d/a	m = 365 - l
Nombre d'heures payées/année (salaire effectif)	1'946.00	d/a	n = d - (c x h)

1.2 Suppléments

Travail du dimanche:			
- jours fériés: 00.00-24.00	24.00	h/d	o
- Samedis: 17.00-lundi 5.30	36.50	h/sem	p
- jours fériés payés selon la CN	8	d/a	q
Supplément pour travail du dimanche en équipes 4/3	25%		r

2. Supplément de salaire pour travail en équipes 4/3

2.1 Supplément pour jours fériés légaux

Heures donnant droit à un supplément	64.00	h/a	s = h x q
Supplément/année en heures	16.00	h/a	sl = s x r
Supplément en % du salaire effectif			Z1 = sl : n 0.82%

2.2 Supplément pour travail du dimanche

Nombre de semaines de travail possibles/année	46.33	sem/a	t = l : 7
Heures donnant droit à un supplément	422.79	h/a	u = l x p : 4
Supplément/année en heures	105.70	h/a	ul = u x r
Supplément en % du salaire effectif			Z2 = ul : n 5.43%

Supplément pour travail en équipes 4/3 en % du salaire effectif	Z = Z1 + Z2	6.25%
---	-------------	-------

Plan d'équipes pour le travail en équipes 3/3 (modèle)

Jours	équipes	G1	G2	G3	Jours	équipes	G1	G2	G3	Jours	équipes	G1	G2	G3
1	06-14				21	06-14				41	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
2	06-14				22	06-14				42	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
3	06-14				23	06-14				43	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
4	06-14				24	06-14				44	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
5	06-14				25	06-14				45	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
6	06-14				26	06-14				46	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
7	06-14				27	06-14				47	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
8	06-14				28	06-14				48	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
9	06-14				29	06-14				49	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
10	06-14				30	06-14				50	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
11	06-14				31	06-14				51	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
12	06-14				32	06-14				52	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
13	06-14				33	06-14				53	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
14	06-14				34	06-14				54	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
15	06-14				35	06-14				55	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
16	06-14				36	06-14				56	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
17	06-14				37	06-14				57	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
18	06-14				38	06-14				58	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
19	06-14				39	06-14				59	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			
20	06-14				40	06-14				60	06-14			
	14-22					14-22					14-22			
	22-06					22-06					22-06			

Organisation du travail: 3 groupes (G1-G3) en 3 équipes à 8 heures
début des équipes (06/14, 22 h.); peut être déplacé de +/- 2 h.
Rythme de travail: 10 jours de travail (2 semaines)
Rythme des équipes: 30 jours de travail (6 semaines)

Plan d'équipes pour le travail en équipes 2/2 (modèle)

Jours	équipes	G1	G2	Jours	équipes	G1	G2	Jours	équipes	G1	G2
1	07-12/13-17			21	07-12/13-17			41	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
2	07-12/13-17			22	07-12/13-17			42	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
3	07-12/13-17			23	07-12/13-17			43	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
4	07-12/13-17			24	07-12/13-17			44	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
5	07-12/13-15.30			25	07-12/13-15.30			45	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		
6	07-12/13-17			26	07-12/13-17			46	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
9	07-12/13-17			28	07-12/13-17			47	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
9	07-12/13-17			28	07-12/13-17			48	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
9	07-12/13-17			29	07-12/13-17			47	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
11	07-12/13-15.30			31	07-12/13-15.30			50	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		
11	07-12/13-17			34	07-12/13-17			52	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
11	07-12/13-17			34	07-12/13-17			52	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
13	07-12/13-17			35	07-12/13-17			59	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
11	07-12/13-17			34	07-12/13-17			52	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
11	07-12/13-15.30			35	07-12/13-15.30			52	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		
11	07-12/13-17			40	07-12/13-17			58	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
18	07-12/13-17			34	07-12/13-17			52	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
18	07-12/13-17			40	07-12/13-17			52	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
16	07-12/13-17			34	07-12/13-17			59	07-12/13-17		
	17-22/23-03				17-22/23-03				17-22/23-03		
10	07-12/13-15.30			40	07-12/13-15.30			50	07-12/13-15.30		
	15.30-23.00				15.30-23.00				15.30-23.00		

Organisation du travail: 2 groupes (G1-G2) en 2 équipes
Rythme de travail: 10 jours de travail (2 semaines)
Rythme des équipes: 20 jours de travail (4 semaines)

Champ d'application

- L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse. Sont exceptées: les entreprises de la charpente des cantons de Fribourg, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Tessin, Genève, Jura et du Jura bernois.
- Les clauses étendues, imprimées en caractères normaux de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de la charpente, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage, aux entreprises d'extraction de sable et gravier, aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, des travaux à la pelle mécanique ou au trax, aux entreprises de démolition, aux entreprises de montage d'échafaudages, d'isolation de façades, aux entreprises d'étanchéité et d'isolation, aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton, aux entreprises de décharges et de recyclage.
- Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens du chiffre 2 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Elle ne s'applique pas:
 - aux contremaîtres et chefs d'atelier,
 - au personnel technique et administratif,
 - au personnel de cantine et de nettoiyage.
- Les clauses énumérées ci-après s'appliquent aussi aux rapports de travail entre les employeurs ayant leur siège respectivement à l'étranger ou hors du champ d'application territorial décrit sous chiffre 1 et leurs travailleurs et travailleuses, pour autant qu'ils remplissent les conditions posées par les chiffres 2 et 3 et accomplissent des travaux qui tombent sous le champ d'application selon le chiffre premier et que la durée de ces travaux, calculée sur une période de références d'une année, dépasse 5 jours ouvrables: articles 23, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (dès le 2ème mois d'engagement en Suisse), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 70, 76, 79, annexe 1 (art. 4, 5, 7), annexe 6 (art. 2-18, 20, annexe relative aux éléments de frais pour le calcul du loyer), annexe 9, annexe 10, annexe 12 (art. 2, 5, 6, 8-13).
- Que la décision d'extension portera effet jusqu'au 31 décembre 1997.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en quatre exemplaires, dans les 30 jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, 16 mai 1995

Office fédéral
de l'industrie, des arts et métiers et du travail

Contratto di lavoro:**Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile**

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

Le associazioni contraenti, cioè la Società svizzera degli impresari-costruttori, il Sindacato edilizia e industria, la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera e l'Unione svizzera dei sindacati liberi, hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del contratto nazionale mantello (CNM) per l'edilizia e il genio civile, contratto concluso il 20 dicembre 1994.

Testo stampato in modo corsivo: non dichiarato di obbligatorieta generale**Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera 1995-1997**
del 20 dicembre 1994

Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Sindacato Edilizia & Industria
Federazione cristiana degli operai del legno
ed edili della Svizzera
Unione svizzera dei Sindacati liberi

Testi
Il Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana.

Abbreviazioni

LL Legge federale sul lavoro, nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
AVS Assicurazione vecchiaia e superstiti
LC Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento)
LADI Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità di insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione)
LF Legge federale
FCOLE Federazione cristiana dei lavoratori del legno ed edili della Svizzera
IPG Legge federale sull'indennità di perdita di guadagno
CCL Contratto collettivo di lavoro
SEI Sindacato Edilizia e & Industria
USSL Unione svizzera dei Sindacati liberi
CNM Contratto Nazionale Mantello 1995-1997
CO Codice svizzero delle obbligazioni
FSQE Federazione svizzera dei Quadri dell'Edilizia
SSIC Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
ASQ Associazione Svizzera dei Quadri
CPFS Commissione professionale paritetica nazionale
INSAI Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
O Ordinanza
LAINF Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni

NB: Il termine «impresa» designa altresì il «datore di lavoro» (a termini di legge); con il termine «lavoratore» si designa altresì la «lavoratrice».

Indice

Prima parte: Disposizioni generali
(disposizioni obbligatorie)

1 Campo di applicazione

- Art. 1 Dal profilo geografico
- Art. 2 Dal profilo aziendale
- Art. 3 Dal profilo personale
- Art. 4 Deroche al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali
- Art. 5 Dichiarazione di obbligatorieta generale

2 Collaborazione tra le parti contraenti

- Art. 6 Aggiornamento professionale
- Art. 7 Pace del lavoro
- Art. 8 Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM, Fondo per la formazione e soluzione per i lavoratori più anziani
- Art. 9 Convenzioni addizionali

3 Rapporto con altri CCL

- Art. 10 CCL locali
- Art. 11 Contratti di adesione

4 Applicazione del CNM

- Art. 12 Applicazione del CNM
- Art. 13 Commissione professionale paritetica svizzera (CPFS)
- Art. 14 Collegio arbitrale nazionale
- Art. 15 Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale
- Art. 16 Sanzioni
- Art. 17 Procedura da applicarsi per casi di rilevanza nazionale

Seconda parte: Disposizioni contrattuali
(disposizioni normative)**1 Inizio e fine del rapporto di lavoro**

- Art. 18 Periodo di prova
- Art. 19 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro
- Art. 20 Regolamentazioni speciali per gli stagionali
- Art. 21 Protezione contro la disdetta
- Art. 22 Cessazione di attività e licenziamenti collettivi

2 Orario di lavoro

- a) disposizioni relative all'orario di lavoro
 - Art. 23 Definizione di orario di lavoro
 - Art. 24 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)
 - Art. 25 Orario di lavoro settimanale
 - Art. 26 Orario flessibile
 - Art. 27 Giorni non lavorativi
 - Art. 28 Lavoro ridotto e cessazione di attività
- b) calendario di lavoro
 - Art. 29 Calendario di lavoro per sezionale (CLS)
 - Art. 30 Calendario di lavoro aziendale (CLA)
 - Art. 31 Calendario di lavoro per i consorzi (CLC)
 - Art. 32 Calendario di lavoro per i cantieri speciali
 - Art. 33 Modifiche al calendario di lavoro

3 Vacanze

- Art. 34 Diritto generale alle vacanze
- Art. 35 Vacanze supplementari
- Art. 36 Diritto pro rata alle vacanze
- Art. 37 Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze, divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze

4 Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile

- Art. 38 Giorni festivi
- Art. 39 Assenze di breve durata
- Art. 40 Servizio militare, civile e di protezione civile

5 Retribuzioni

- Art. 41 Salari base
- Art. 42 Classi salariali
- Art. 43 Assegnazione alle classi salariali
- Art. 44 Qualifica e adeguamenti salariali
- Art. 45 Regolamentazioni salariali in casi particolari
- Art. 46 Lavoro a cottimo
- Art. 47 Retribuzione e pagamento del salario
- Art. 48 Divieto di cessione del salario

6 Tredicesima mensilità

- Art. 49 Diritto alla tredicesima
- Art. 50 Modalità di pagamento

7 Adeguamenti salariali

- Art. 51 Principio

8 Supplementi salariali

- Art. 52 Generalità
- Art. 53 Straordinario
- Art. 54 Tempo di viaggio
- Art. 55 Lavoro notturno
- Art. 56 Lavoro festivo
- Art. 57 Lavori nell'acqua o nel fango
- Art. 58 Lavori sotterranei

9 Rimborso spese, indennità

- Art. 59 Indennità per lavoro notturno a sciolte
- Art. 60 Rimborso spese, indennità per il pranzo e chilometraggio

10 Indennità di inintermittenza

- Art. 61 Sospensione dei lavori
- Art. 62 Ammontare dell'indennità
- Art. 63 Disponibilità a riprendere il lavoro

11 Malattia, infortunio

- Art. 64 Assicurazione indennità giornaliera di malattia
- Art. 65 Assicurazione contro gli infortuni

12 Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale

- Art. 66 Diritto al salario dopo la morte del lavoratore
- Art. 67 Indennità di partenza
- Art. 68 Previdenza professionale

13 Diritti e obblighi generali, sanzioni

- Art. 69 Diligenza e fedeltà
- Art. 70 Divieto di lavoro nero
- Art. 71 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro
- Art. 72 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

14 Disposizioni particolari

- Art. 73 Legge sulla partecipazione
- Art. 74 Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

Terza parte: Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali**1 Disposizioni per applicazione**

- Art. 75 Competenze
- Art. 76 Commissione professionale paritetica locale: costituzione e compiti
- Art. 77 Collegio arbitrale locale: composizione e compiti
- Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione
- Art. 79 Sanzioni

2 Disposizioni finali

- Art. 80 Disposizioni del CO
- Art. 81 Domicilio legale e foro competente
- Art. 82 Durata del CNM

Quarta parte: Appendici

1. Accordo protocollare
2. Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio CNM 1991-1993/94 al nuovo Contratto Nazionale Mantello 1995-1997
3. Estratti dal Codice delle Obbligazioni
4. Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri
5. Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»
6. Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri
7. Estratti dall'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI) e dall'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro (OLL3)
8. Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13a mensilità
9. Salari base di zona
10. Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale
11. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza
12. Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo

Preambolo

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

e

il Sindacato Edilizia & Industria (SEI)

la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera (FCOLE)

l'Unione svizzera dei Sindacati liberi (USSL)

nell'intento di:

- assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale in Svizzera e salvaguardare la pace assoluta sul lavoro,
- promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali e per il bene comune di lavoratore e datore di lavoro,
- subordinare gli accordi intervenuti al principio della buona fede e di onorare gli interessi reciproci nell'applicazione delle convenzioni e nell'attuazione delle istituzioni sociali create in comune,
- promuovere gli interessi professionali comuni quali:
 - la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate,
 - la piena occupazione,
 - la delibera di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettino gli obblighi contrattuali,
 - la lotta alla concorrenza sleale dovuta a una politica poco seria in materia di prezzi,
 - l'incremento della qualità,
 - lo sviluppo della formazione professionale,
 - la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie,

stipulano il seguente Contratto collettivo di lavoro (Contratto Nazionale Mantello):

Prima parte: Disposizioni generali

La prima parte contiene le disposizioni obbligatorie, che disciplinano il rapporto fra le parti contraenti il CNM.

1 Campo di applicazione**Art. 1 Dal profilo geografico**

- 1 Il Contratto Nazionale Mantello (CNM) per l'edilizia principale in Svizzera si applica su tutto il territorio della Confederazione elvetica.
- 2 Ne sono escluse le imprese di carpenteria dei cantoni Friburgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ticino, Ginevra, Giura e Giura bernese.

Art. 2 Dal profilo aziendale

1 Il CNM fa stato per:

- a) tutte le imprese e i cottimisti indipendenti dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni), della carpenteria, dell'estrazione e lavorazione della pietra e selciatori;
 - b) le imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia;
 - c) le imprese che eseguono lavori di sterro e di scavo;
 - d) le imprese di demolizione;
 - e) le imprese addette alla posa di ponteggi e di isolamenti di facciate;
 - f) le imprese di isolamenti e di impermeabilizzazioni;
 - g) le imprese addette alle iniezioni di cemento e al risanamento di calcestruzzo nonché per quelle addette alla foratura e al taglio del calcestruzzo;
 - h) le imprese di deposito e di riciclaggio;
 - i) le imprese di intermediazione e di collocamento di personale nei cantieri;
 - k) le imprese straniere operanti in Svizzera e che eseguono lavori sottoposti al CNM.
- 2 Di questo campo di applicazione fanno parte inoltre, a condizione che non siano sottoposte ad altro contratto collettivo di lavoro (CCL), le imprese seguenti:
- a) le imprese del marmo e del granito,
 - b) le imprese di giardinaggio o i rispettivi reparti nonché le imprese di costruzione giardini nella misura in cui eseguono prevalentemente lavori edili, opere di livellamento e in muratura.
- 3 Qualora per le imprese, ai sensi dell'art. 2 cpv. 2 del CNM, esistano dei contratti collettivi propri, le parti contraenti il CNM possono stipulare con le rispettive parti contraenti dell'altro CCL delle convenzioni di delimitazione.

Art. 3 Dal profilo personale

1 Il CNM fa stato per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 2 del CNM (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione), operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili.

Questo vale in particolare per:

- a) capi;
- b) lavoratori qualificati quali muratori, carpentieri, costruttori stradali, selciatori;
- c) specialisti quali macchinisti, autisti, magazzinieri, isolatori e aiuti, con riserva di tutti i contratti collettivi di lavoro eventualmente esistenti con altre organizzazioni dei lavoratori, quali il CCL per autisti e meccanici.

2 Il CNM non vale per:

- a) capi muratori (Poliere) e capi fabbrica;
- b) personale tecnico e amministrativo;
- c) personale addetto alle mense e alle pulizie.

3 Per le condizioni particolari relative al rapporto di tirocinio e di lavoro degli apprendisti già collocati, si rinvia all'accordo protocollare (vedi appendice 1).

Art. 4 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali

1 Se, nell'ambito di un CCL locale si manifesta la necessità, in base a particolari situazioni strutturali, di derogare al campo di applicazione del CNM, le parti contraenti il CNM possono esonerare le parti locali dal rispetto di singole disposizioni del CNM.

2 Per i cantieri importanti ed aperti per lungo tempo, laddove, a causa delle condizioni geografiche o climatiche, le condizioni di lavoro sono regolate insufficientemente dal contratto locale, come pure in casi straordinari, le parti contraenti possono stipulare degli accordi particolari.

3 Se il cantiere riveste un'importanza nazionale, le parti contraenti il CNM possono stipulare una convenzione addizionale in deroga al CNM.

Art. 5 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le nuove convenzioni addizionali, e in particolare quelle sugli adeguamenti salariali, entrano di regola in vigore il 1° gennaio dell'anno successivo. Le parti contraenti il CNM si adoperano in tutti i modi affinché anche la dichiarazione di obbligatorietà generale decorra dal primo gennaio. Subito dopo la stipula della convenzione le parti contraenti inoltreranno la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà generale.

2 Collaborazione tra le parti contraenti**Art. 6 Aggiornamento professionale**

1 Le parti contraenti sostengono e promuovono l'aggiornamento professionale dei lavoratori del settore principale dell'edilizia. Esse informano periodicamente sulle possibilità di aggiornamento esistenti (offerte di corsi) attraverso i rispettivi organi d'informazione e raccomandano ai lavoratori e ai datori di lavoro di prestare la dovuta attenzione all'aggiornamento professionale. I lavoratori che hanno la volontà di farlo e ne sono idonei devono avere la possibilità di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento.

2 Al fine di incoraggiare l'aggiornamento professionale, i lavoratori hanno il diritto di essere esonerati dal lavoro per un massimo di 5 giorni di lavoro all'anno per poter seguire i corsi di aggiornamento professionale. Questo esonero viene concesso come permesso non retribuito e senza che il datore di lavoro ne sostenga le relative spese. I lavoratori devono attestare la frequenza ai corsi di aggiornamento e concordare in tempo utile con il datore di lavoro il periodo di assenza, tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

3 La frequenza di corsi di aggiornamento professionale cofinanziati dal datore di lavoro (pagamento pieno o parziale del salario e dei costi del corso) necessita del consenso preliminare del datore di lavoro. In tal caso datore di lavoro e lavoratore concorderanno di volta in volta la data di inizio, la durata del corso e le prestazioni del datore di lavoro, tenuto conto dei contributi finanziari del Fondo di formazione o di altra istituzione paritetica simile.

4 Con la frequenza di un corso di aggiornamento professionale, il lavoratore non matura nessun diritto a un'occupazione nel rispettivo comparto professionale.

Art. 7 Pace del lavoro

1 Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia nazionale, la pace del lavoro, le parti contraenti il CNM chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione importanti e le eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione nel senso delle disposizioni qui appresso.

2 In ogni caso le parti si impegnano, per sé, le loro sezioni e i loro soci, a salvaguardare, per l'intera durata del presente contratto, la pace assoluta del lavoro ai sensi dell'art. 357a, cpv. 2 del Codice svizzero delle obbligazioni (appendice 3). Di conseguenza sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali sciopero, minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta, quali serrata o boicott.

Art. 8 Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM, Fondo di formazione e soluzione per i lavoratori più anziani

1 I Fondi di coordinamento e di formazione per l'edilizia principale, creati dalle parti contraenti il CNM in sostituzione del Parifonds, hanno la forma giuridica di un'associazione.

2 Lo scopo del fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM è quello di coprire le spese per l'applicazione del CNM e del CCL locali, di promuovere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché a espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Di regola tutti i lavoratori assoggettati al CNM sono tenuti a versare un contributo pari allo 0,45% del salario assoggettato all'INSAI; le imprese sottoposte al CNM devono versare una quota pari allo 0,05% della massa salariale INSAI dei lavoratori assoggettati al fondo di coordinamento.

3 Il Fondo per la formazione si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale nonché di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale. In linea di massima, i lavoratori e le imprese sottoposti al CNM devono versare ognuno un contributo pari allo 0,25% del salario assoggettato all'INSAI, complessivamente dunque lo 0,5% della massa salariale INSAI dei lavoratori assoggettati al Fondo per la formazione.

4 I dettagli quali la determinazione del campo di applicazione, degli obiettivi e dell'applicazione sono disciplinati dagli statuti sociali e dai regolamenti del Fondo di applicazione e del Fondo di formazione; statuti e regolamenti sono parte integrante di questo CNM. Al verificarsi di uno stato acconvenzionale, le parti contraenti il CNM definiranno le istituzioni sociali dipendenti da questo contratto, da mantenere ulteriormente in vigore.

5 Restano riservati gli accordi cantonali esistenti relativi a un Fondo sociale paritetico.

6 Le parti contraenti il CNM prospettano una soluzione per la riduzione parziale o totale del lavoro per i lavoratori più anziani a partire dal 1° gennaio 1997; i dettagli verranno fissati in una specifica convenzione. Una soluzione di riduzione parziale o totale dovrà entrare in vigore contemporaneamente alla dichiarazione generale di obbligatorietà, a condizione che questo sia possibile.

Art. 9 Convenzioni addizionali

Le convenzioni addizionali, rispettivamente gli accordi protocollari stipulati dalle parti contraenti costituiscono parte integrante del CNM.

3 Rapporto con altri CCL**Art. 10 CCL locali**

1 I CCL locali contengono regolamentazioni specifiche per la loro zona contrattuale. Per essere validi, abbisognano della firma delle parti contraenti il CNM. Tale condizione vale sia per i nuovi CCL locali che per le loro modifiche, ivi compresi gli adattamenti alle modifiche del CNM.

2 Le parti contraenti il CNM hanno diritto di intervenire quali parti contraenti dei CCL locali.

3 I CCL locali devono contenere obbligatoriamente:

- a) la descrizione del campo di applicazione, in virtù dell'art. 1 del CNM;
- b) l'applicazione del contratto, la composizione di divergenze d'opinione, in particolare la designazione della Commissione professionale paritetica e del Collegio arbitrale ai sensi dell'art. 75 e seguenti del CNM;
- c) la fissazione degli orari di lavoro (calendario settimanale) ai sensi dell'art. 29 del CNM;
- d) la fissazione dei giorni festivi retribuiti (art. 38 del CNM) e
- e) la regolamentazione dell'indennità per il pranzo (art. 60 CNM) e del tempo di viaggio (art. 54 del CNM).

4 Riguardo a quanto non viene menzionato all'art. 10, cpv. 3 del CNM, è possibile nei CCL locali, stipulare regolamentazioni deroganti o che vanno al di là delle disposizioni del CNM, solo previo accordo esplicito delle parti contraenti il CNM. Per i cantieri speciali viene applicato l'art. 4 del CNM.

Art. 11 Contratti di adesione

1 Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a provvedere a che i contratti collettivi di lavoro locali vengano firmati e rispettati anche dalle imprese non associate e da quelle che provengono dall'esterno ed eseguono lavori nell'ambito designato dal contratto. Questi contratti d'adesione devono essere analoghi al contratto collettivo di lavoro facente stato per quella determinata regione.

2 L'Accordo protocollare (appendice 1) disciplina il diritto delle parti il CNM alla stipula di contratti di adesione con altre organizzazioni.

3 È tassativamente proibito alle parti contraenti il CNM e alle rispettive sezioni stipulare dei CCL analoghi o diversi, secondo l'art. 2 del CNM, con altra organizzazione non elencata nell'Accordo protocollare. È possibile derogare solo con il reciproco accordo delle parti contraenti il CNM.

4 Applicazione del CNM**Art. 12 Applicazione del CNM**

1 Le parti contraenti il CNM si impegnano da parte loro, delle loro sezioni e dei loro membri, ad attenersi alle disposizioni del presente contratto come pure quelle dei CCL locali.

2 Le parti contraenti il CNM provvedono all'applicazione dello stesso (vedi disposizioni degli art. 75 - 79 del CNM).

Art. 13 Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS)

1 Per l'applicazione del CNM, le parti contraenti costituiscono, per tutta la durata del contratto, una Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS) composta da sette rappresentanti dell'organizzazione dei datori di lavoro e da sette rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori.

2 Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nella CPPS: quattro rappresentanti del SEI, due rappresentanti della FCOLE e un rappresentante dell'USSL.

3 La CPPS si costituisce autonomamente ed adotta un proprio regolamento.

Art. 14 Collegio arbitrale nazionale

1 Il collegio arbitrale nazionale è designato dalle parti contraenti il CNM e si compone di:

- a) un giudice di carriera quale presidente e
- b) quattro assessori periti per ciascuna parte, da designarsi dalle parti contraenti.

2 Il presidente del Collegio arbitrale sarà designato in comune dalle parti contraenti il CNM e resterà in carica per tutta la durata del CNM. Qualora le parti contraenti non si accordassero sulla sua designazione, la nomina del presidente sarà demandata al Tribunale d'appello del cantone Zurigo, il quale potrà tenere conto, nella sua decisione, delle proposte insinuate dalle parti contraenti.

3 Le parti contraenti dovranno proporre, ogni qualvolta si inizia una procedura arbitrale, i rispettivi assessori periti. La designazione dovrà avvenire entro 30 giorni dall'istanza di convocazione del Collegio arbitrale. Le organizzazioni dei lavoratori dovranno accordarsi fra di loro, volta per volta, sulla designazione dei loro assessori periti, ritenuto che in via di principio ogni organizzazione dei lavoratori dev'essere rappresentata da un assessore.

4 Il Collegio arbitrale nazionale ha sede a Zurigo. La procedura del Collegio arbitrale è quella prevista dal Concordato del 27 marzo 1969 sulla giurisdizione arbitrale, rispettivamente dall'ordinamento di procedura civile del cantone Zurigo.

Art. 15 Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale

1 Le divergenze d'opinione e le vertenze tra le parti contraenti il CNM relative all'applicazione e interpretazione di questioni regolate nel CNM o in un accordo aggiuntivo integrante, possono essere sottoposte alla CPPS mediante un'istanza scritta e motivata. La Commissione paritetica professionale nazionale (CPPS) deve riunirsi entro 30 giorni dall'istanza di convocazione, esaminare immediatamente le divergenze e cercare di raggiungere al più presto un'intesa.

2 Qualora non si giungesse a un accordo o posto che una delle parti respinga la proposta di mediazione della CPPS, la vertenza può essere sottoposta, entro 30 giorni, con istanza scritta e motivata, al Collegio arbitrale nazionale di cui all'art. 14 del CNM (per divergenze di opinione sugli adeguamenti salariali viene applicato l'art. 51 del CNM).

La decisione arbitrale è definitiva e, riservato il ricorso per nullità, inappellabile.

3 Cause dipendenti da manifesta violazione della pace del lavoro da parte di un'organizzazione contraente del presente CNM vanno, in deroga ai cpv. 1 e 2 di questo articolo, immediatamente sottoposte al Collegio arbitrale nazionale. In simili casi il Collegio arbitrale è legittimato ad adottare, secondo il suo libero giudizio, tutti i provvedimenti e tutte le disposizioni che esso riterrà necessari e fattibili.

4 Per tutta la durata della procedura davanti alla CPPS, rispettivamente al Collegio arbitrale nazionale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

Art. 16 Sanzioni

1 In caso di infrazioni contrattuali il Collegio arbitrale nazionale potrà decretare contro la parte colpevole un'amenda convenzionale il cui importo sarà commisurato all'entità della violazione e non sarà inferiore ai fr. 15'000.—.

2 In caso di mancanza grave, il Collegio arbitrale potrà inoltre decretare, su proposta della parte danneggiata, un risarcimento-danni a favore di quest'ultima: in tal caso occorrerà considerare sia le circostanze sia l'entità della colpa.

3 Le ammende convenzionali, il risarcimento-danni e le spese procedurali vanno versate entro il termine di 30 giorni dall'emissione della sentenza.

Art. 17 Procedura da applicarsi per casi di rilevanza nazionale

1 Oltre a comportare le vertenze e le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 15 del CNM, la CPPS e poi il Collegio arbitrale nazionale devono occuparsi anche dei casi di rilevanza nazionale.

2 Le parti contraenti il CNM sono chiamate a valutare se si tratti di una questione di rilevanza nazionale o meno. In caso affermativo le parti contraenti il CNM sottopongono la questione alla CPPS. Questo vale anche in caso di dubbio o di parità di voti.

3 La CPPS è tenuta a occuparsi con sollecitudine del caso e a cercare un'intesa. Se non vi riesce, dovrà sottoporre il caso al Collegio arbitrale nazionale affinché decida in materia; la stessa procedura verrà adottata quando, la CPPS ritiene che non si tratta di un caso di rilevanza nazionale o in caso di parità di voti.

4 Gli articoli 15 cpv. 2 e 15 cpv. 4 del CNM vengono applicati per analogia alla procedura.

Seconda parte: Disposizioni contrattuali

Questa parte contiene disposizioni normative che costituiscono parte integrante del contratto individuale di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore.

1 Inizio e fine del rapporto di lavoro**Art. 18 Periodo di prova**

1 Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.

2 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b, cpv. 3 CO).

3 Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di cinque giorni.

Art. 19 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

1 Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:

- a) nel primo anno di servizio rispettivamente quando la durata del contratto di stagionale a tempo indeterminato è stata complessivamente inferiore ai 12 mesi il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;
 - b) nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, rispettivamente con un rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato della durata di oltre 12 mesi, con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;
 - c) dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.
- 2 Mediante accordi scritti i termini di disdetta, ai sensi dell'art. 19 cpv. 1 del CNM, possono essere modificati nel rispetto delle disposizioni di legge.
- 3 Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli art. 337-337 b del CO (vedi appendice 3).
- 4 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).

Art. 20 Regolamentazioni speciali per gli stagionali

1 I datori di lavoro informano tempestivamente i lavoratori stagionali alle loro dipendenze fino a quel momento, almeno 14 giorni prima della loro partenza, valutando il volume dei lavori, sulle possibilità di una nuova occupazione nella prossima stagione. Gli stagionali che a motivo della loro qualifica insufficiente non possono più essere riassunti, saranno informati per iscritto. Si osservino eventuali disposizioni legislative.

2 I datori di lavoro si impegnano affinché gli stagionali già da loro occupati, godano di priorità rispetto a nuovi stagionali con pari qualifica e prestazioni. Lavoratori stagionali, che intendono rinunciare - la stagione prossima - ad una nuova occupazione nell'attuale impresa, informano pure tempestivamente il loro datore di lavoro.

3 Nessuna pretesa giuridica, in particolare salariale, può essere fatta valere in presenza o assenza delle comunicazioni di cui all'art. 20 cpv. 1 e 2 del CNM.

4 Se le Commissioni professionali paritetiche locali constatano manifesti abusi, comunicazione al riguardo sarà fatta alla Autorità cantonale competente per il rilascio dei permessi.

5 Al fine di garantire una maggiore tutela contro gli effetti della disoccupazione agli stagionali che, per ragioni economiche, vengono licenziati anzitempo nel corso della stagione, le parti contraenti il CNM hanno stipulato il 1° gennaio 1991/20. 12. 1994 una convenzione addizionale (vedi appendice 4), che costituisce parte integrante del CNM.

Art. 21 Protezione contro la disdetta

1 Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva dell'art. 21 cpv. 2 e 3 del CNM, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

2 Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: qualora il lavoratore percepisce, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità.

3 *Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza, ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 del CO. A meno che non si tratti di una patologia preesistente conosciuta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).*

4 Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera.

5 Collocamento di un lavoratore: se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la Commissione professionale paritetica competente, rispettivamente le parti contraenti locali, di collocarlo in un altro posto di lavoro. Se ciò si verifica e se l'ulteriore sviluppo del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio in corso, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta di cui all'art. 21 cpv. 1 del CNM.

6 *Disposizioni giuridiche: a meno che il CNM non preveda deroghe, valgono le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti (vedi appendice 3) e in particolare:*

- a) art. 336 - art. 336b CO sulle disette abusive;
- b) art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
- c) art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato.

Art. 22 Cessazione di attività e licenziamenti collettivi

La cessazione dell'impresa, la chiusura aziendale o i licenziamenti collettivi sono disciplinati dalla convenzione «Partecipazione nel settore principale dell'edilizia» (vedi appendice 5), che è parte integrante del presente contratto.

2 Orario di lavoro**a) Disposizioni relative all'orario di lavoro****Art. 23 Definizione di orario di lavoro**

1 Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro.

2 Non è considerato orario di lavoro:

- a) il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 54 del CNM;
- b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

Art. 24 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)

Il totale determinante delle ore annuali ammonta a:

- a) nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani
2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore);
- b) nelle «altre regioni»
2138 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 41 ore).

Art. 25 Orario di lavoro settimanale

1 L'orario di lavoro settimanale è fissato tenendo conto dei calendari di lavoro (art. 29 - art. 33 del CNM). Al momento di mettere a punto i calendari di lavoro sezionali e aziendali, quelli dei consorzi e quelli dei cantieri speciali vanno considerate in linea di principio le norme previste all'art. 25 cpv. 2 del CNM.

2 L'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

- a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 x 7,5 ore) e
- b) massimo 45 ore settimanali (= 5 x 9 ore).

3 Per i calendari di lavoro già stabiliti o in procinto di esserlo (art. 29 - art. 33 CNM) si può derogare all'art. 25 cpv. 2 del CNM per i seguenti casi motivati:

- a) necessità particolari a livello regionale e sezionale;
- b) cantieri speciali;
- c) situazioni particolari.

Art. 26 Orario flessibile

1 È ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, nel rispetto della Legge sul lavoro; la quantità di ore per eccesso o per difetto viene chiamata «ore flessibili».

2 Le ore flessibili complessive non devono superare le dieci ore mensili, vale a dire che per il mese successivo potranno essere trasferite al massimo 10 ore flessibili.

3 Le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate entro i tre mesi successivi in tempo di pari durata.

¹⁾ Le ore flessibili vengono compensate in tempo di uguale durata (art. 53, cpv. 2 del CNM)

Art. 27 Giorni non lavorativi

1 La domenica, le festività cantonali e ufficiali come pure il sabato e il 1° agosto non si lavora.

2 In casi motivati è ammesso il lavoro nei giorni menzionati all'art. 27, cpv. 1 del CNM. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore in anticipo sull'inizio dei lavori. La Commissione professionale paritetica può opporsi qualora la motivazione sia insufficiente o si riscontrano violazioni delle disposizioni della Legge sul lavoro o del CCL.

Art. 28 Lavoro ridotto e cessazione di attività

Le disposizioni previste dalla Convenzione «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (vedi appendice 5) si applicano in caso di lavoro ridotto o di cessazione temporanea dell'attività di un'impresa.

b) Calendario di lavoro**Art. 29 Calendario di lavoro sezionale (CLS)**

1 Le parti contraenti il CCL locale suddividono, di regola entro la metà di dicembre, il totale delle ore annuali per l'anno successivo ai sensi dell'art. 24 del CNM, in un calendario di lavoro sezionale.

2 Al fine di stabilire il calendario di lavoro sezionale le parti contraenti il contratto collettivo di lavoro locale tengono conto dei seguenti fattori:

- a) orario di lavoro settimanale ai sensi dell'art. 25 del CNM,
- b) realtà geografiche e
- c) esigenze locali e regionali.

Art. 30 Calendario di lavoro aziendale (CLA)

1 Ogni impresa può, tenendo conto degli art. 24 e 25 del CNM, suddividere il totale delle ore annuali in un calendario di lavoro aziendale. Se l'impresa rinuncia a un orario di lavoro aziendale, sarà tenuta ad osservare il calendario sezionale in virtù dell'art. 29 del CNM.

2 Il calendario di lavoro aziendale deve essere presentato entro la fine di gennaio alla Commissione professionale paritetica competente. Se il calendario contravviene alle disposizioni giuridiche o contrattuali, la Commissione professionale può opporsi con motivazione e respingerlo.

Art. 31 Calendario di lavoro per consorzi (CLC)

1 Un consorzio, di durata superiore a un anno, può stabilire per il proprio cantiere un calendario di lavoro per consorzi.

2 Tale calendario di lavoro dovrà pervenire alla Commissione professionale paritetica competente al più tardi una settimana prima dell'inizio dei lavori. Se il calendario contravviene alle disposizioni giuridiche o contrattuali, la Commissione professionale può opporsi con motivazione e respingerlo.

Art. 32 Calendario di lavoro per cantieri speciali

1 Per i cantieri speciali, rispettivamente per categorie di lavoro speciali, che presentano condizioni particolari (per es. cantieri di montagna, grandi lavori di pavimentazione, manutenzione delle strade nazionali, costruzioni stradali nelle città e agglomerati con intenso traffico viario, lavori in sotterraneo la costruzione di binari, nonché per le cave di pietra), le parti locali contraenti il CNM possono stipulare, nel rispetto degli art. 24 e 25 del CNM, una regolamentazione in deroga al calendario aziendale e sezionale, con riserva delle disposizioni dell'art. 4 del CNM.

2 Le parti contraenti locali sono tenute ad armonizzare i relativi calendari di lavoro per i cantieri che superino i limiti cantonali o sezionali.

Art. 33 Modifiche del calendario di lavoro

1 Il calendario di lavoro aziendale, quello dei consorzi o quello per i cantieri speciali può essere modificato durante la sua durata a condizione che esistano motivi validi.

2 L'orario di lavoro modificato deve pervenire alla Commissione professionale paritetica competente al più tardi una settimana prima dell'inizio dei lavori. Se il calendario contravviene alle disposizioni giuridiche o contrattuali, la Commissione professionale può opporsi con motivazione e respingerlo.

3 Vacanze**Art. 34 Diritto generale alle vacanze**

1 Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

	a salario mensile	a salario orario
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	4 settimane (= 20 giornate lavorative)	8,3% del salario (corrisponde a 4 settimane di vacanza)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative)	10,6% del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza)

2 Il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella dell'appendice 8. Il salario percentuale per le vacanze di cui all'art. 34 cpv. 1 del CNM verrà corrisposto mediante accredito sul conteggio salariale. È espressamente vietato il pagamento in contanti del salario per le vacanze durante il rapporto di lavoro.

3 I giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non sono considerati come giorni di vacanza e possono di conseguenza essere recuperati successivamente.

Art. 35 Vacanze supplementari

1 Senza computo agli effetti del diritto generale alle vacanze a norma dell'art. 34 del CNM, i lavoratori hanno diritto ai seguenti giorni supplementari di vacanza pagati.

2 I lavoratori che hanno prestato la loro attività nell'impresa durante tutto l'anno civile hanno diritto, nel periodo tra il 15 dicembre e la fine di gennaio, a tre giorni supplementari di vacanza pagati. Per i lavoratori retribuiti a salario orario l'indennità di vacanza ammonta all'1,3% del salario determinante dell'anno civile corrispondente. L'indennità sarà versata al momento in cui il lavoratore beneficerà dei tre giorni di vacanza supplementari.

3 I lavoratori stagionali che hanno lavorato almeno sette mesi nell'impresa nel corso dell'anno civile, hanno diritto a un'indennità supplementare del 1,3% del salario determinante percepito nel rispettivo anno civile. L'indennità è versata a fine stagione.

Art. 36 Diritto pro rata alle vacanze

1 Principio: nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 34 del CNM vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

2 Impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore: se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze (art. 329b cpv. 2 CO). Se, tuttavia, il periodo di assenza senza colpa del lavoratore supera complessivamente un mese, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro.

3 Impedimento al lavoro con colpa del lavoratore: se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 1 CO).

Art. 37 Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze, divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze

1 Periodo delle vacanze: il periodo delle vacanze va concordato abbastanza presto tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

2 Concessione di due settimane consecutive: purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza interruzione (art. 329c cpv. 1 CO).

3 Vacanze collettive: la data di eventuali vacanze collettive va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

4 Godimento delle vacanze: le vacanze devono essere godute di regola nel corso dell'anno. Finché dura il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate da denaro o da altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO).

5 Lavoro durante le vacanze: se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto (art. 329d cpv. 3 CO). Resta riservata una denuncia del datore di lavoro alla Commissione professionale paritetica conformemente all'art. 70 del CNM («Divieto al lavoro nero»).

4 Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile**Art. 38 Giorni festivi**

1 Giorni festivi indennizzabili: i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di salario in determinati giorni festivi che ricorrono in giorni di lavoro. I CCL locali fissano le festività (almeno otto giorni festivi all'anno), da retribuirsi a condizione che cadano in un giorno di lavoro. I giorni festivi indennizzabili vanno pure bonificati quando cadono durante le vacanze.

2 Indennità per i lavoratori a salario orario: per la calcolazione dell'indennità per i giorni festivi fanno stato le ore di lavoro normali, perdute, da indennizzare in base al salario base. Il pagamento dell'indennità avviene alla chiusura del periodo di paga in cui cade il giorno festivo.

3 Diritto all'indennità: il lavoratore matura il diritto all'indennità per i giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

- a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;
- b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
- c) percepisca, per il giorno festivo, prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dall'INSAI o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

4 Lavoratori stagionali: i lavoratori stagionali che, nel relativo anno civile hanno prestato la loro opera per almeno sette mesi nella stessa impresa, riceveranno, come premio di fedeltà, un'indennità per i giorni festivi che cadono tra Natale e Capodanno (tuttavia al massimo due giorni) a condizione che non cadano in un giorno non lavorativo.

Art. 39 Assenze di breve durata

1 Ai lavoratori con rapporto di lavoro superiore ai tre mesi o a cui durata del contratto sia superiore ai tre mesi, spetta di diritto un'indennità di perdita di salario per le assenze inevitabili di seguito elencate:

- a) Ispezione armi e equipaggiamento: ½ giornata. Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore avrà diritto a una giornata intera.
- b) Matrimonio del lavoratore e nascita di un figlio: 1 giorno;
- c) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figlio): 3 giorni;
- d) Decesso di fratelli, genitori o suoceri: 3 giorni;
- e) Trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giorno.

2 Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324a del CO.

3 Per le assenze di breve durata, menzionate all'art. 39 cpv. 1 del CNM verrà corrisposto il salario per le ore effettivamente perse, di cui il lavoratore avrebbe fruito se, quel giorno, avesse lavorato normalmente (conformemente al calendario di lavoro vigente).

4 L'indennità verrà corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

Art. 40 Servizio militare, civile e di protezione civile

1 Entità dell'indennità: il lavoratore ha diritto, in tempo di pace, a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile, o di protezione civile. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile ammonta a:

	celibi	coniugati o celibi con persona a carico
per tutta la durata della Scuola Reclute durante altri servizi militari, civile o di protezione civile a carattere obbligatorio	50%	80%
- nelle prime 4 settimane	100%	100%
- a decorrere dalla 5a e fino alla 21a settimana	50%	50%

2 Diritto all'indennità: vi è diritto all'indennità quando il rapporto di lavoro:

- a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare civile o di protezione civile o
- b) dura oltre tre mesi, servizio militare civile e di protezione civile inclusi.

3 Calcolo della perdita di guadagno: per il calcolo relativo alla perdita di guadagno ci si basa sul salario orario, settimanale o mensile nonché sulle ore di lavoro considerate dal regolamento giuridico relativo all'indennità per perdita di guadagno (IPG).

4 **Deduzioni:** qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore dei contributi INSAI, del Fondo di applicazione e del Fondo di formazione, tali contributi non verranno più rimborsati; le indennità di cui all'art. 40 cpv. 1 del CNM sono considerati ridotti per un importo pari ai contributi in questione.

5 **Coordinamento con le prestazioni IPG:** se le prestazioni previste dal regolamento per l'indennità ai militari per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 40 cpv. 1 del CNM, l'importo superiore spetta al lavoratore.

6 Con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene così tacitato l'obbligo del datore di lavoro di versare il salario, ai sensi degli art. 324a e 324b del CO.

5 Retribuzioni

Art. 41 Salari base

1 Per le classi salariali di seguito elencate valgono i salari base su scala nazionale a cui ha diritto un lavoratore come salario minimo. Restano riservati i casi particolari ai sensi dell'art. 45 del CNM.

2 Il salario base per ogni classe salariale, ammonta a franchi al mese, rispettivamente franchi all'ora (vedi appendice 9):

	V mese/ora	Q mese/ora	A mese/ora	B mese/ora	C mese/ora
<i>(Tabella calcolata con una maggiorazione dell'1,8% e arrotondamento; situazione al 1° maggio 1995)</i>					
Zona 1:	4610/25.80	4375/24.25	4185/23.20	3760/20.80	3390/18.80
Zona 2:	4730/26.40	4410/24.40	4220/23.40	3820/21.10	3420/18.95
Zona 3:	4850/27.00	4445/24.60	4255/23.55	3885/21.40	3450/19.05
Zona 4:	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zona 5:	5090/28.20	4520/24.90	4325/23.90	4010/22.00	3515/19.35
Zona 6:	5210/28.80	4555/25.10	4360/24.05	4070/22.30	3545/19.50
Zona 7:	5325/29.40	4590/25.20	4395/24.20	4130/22.55	3580/19.60
Zona 8:	5445/30.00	4625/25.40	4430/24.40	4195/22.90	3610/19.75

3 Il passaggio dai salari base esistenti, in conformità al CNM 1991-1993/94 ai salari base di zona, di cui all'art. 41 cpv. 2 del CNM, viene regolato nell'appendice 9. Le parti contraenti locali possono concordare congiuntamente e per iscritto entro la fine dell'anno civile e per l'anno successivo, la prima volta a fine 1995, il passaggio ad una nuova zona. Esse sono tenute a darne tempestiva comunicazione alle parti contraenti il CNM.

Art. 42 Classi salariali

1 Per i salari base previsti dall'art. 41 valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali	Condizioni
Lavoratori edili	
C (lavoratori edili)	Lavoratori senza conoscenze professionali
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)	Lavoratori con conoscenze professionali ma senza certificato professionale. Il lavoratore della classe salariale C, dopo aver lavorato 3 anni in un cantiere svizzero, verrà assegnato con l'inizio dell'anno civile successivo alla classe salariale B, a meno che il datore di lavoro non vi si opponga a causa del rendimento del lavoratore. In caso di disaccordo, il lavoratore può rivolgersi, come mediatrice, alla Commissione professionale paritetica competente.

Lavoratori edili qualificati

A (lavoratori qualificati)	Lavoratori edili qualificati senza certificato professionale, tuttavia: 1 con un attestato comprovante la frequenza ai corsi riconosciuti dalla CPPS oppure 2 riconosciuti esplicitamente dal datore di lavoro come lavoratori edili qualificati
Q (lavoratori diplomati)	Lavoratori diplomati, quali muratori, costruttori stradali, carpentieri, ecc., in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPPS (attestato federale di capacità o attestato estero equipollente) e con almeno 3 anni di attività sui cantieri svizzeri (il periodo di apprendistato viene considerato come attività).
Capi V (Capi)	Lavoratori qualificati che hanno portato a termine con successo la scuola per capi riconosciuta dalla CPPS o ne sono stati nominati dal proprio datore di lavoro.

2 L'elenco redatto dalla CPPS stabilisce le formazioni specializzate, i corsi e i certificati che danno diritto all'assegnazione nella classe salariale A. Per il riconoscimento, i corsi dovranno prevedere, di regola, almeno 300 ore di lezione.

Art. 43 Assegnazione alle classi salariali

1 L'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta dal datore di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e viene comunicata al lavoratore al più tardi a scadenza del periodo di prova. La classe salariale deve essere indicata sul contratto di lavoro individuale.

2 Il salario base di zona della classe Q per i lavoratori diplomati della costruzione con attestato, quali muratori, carpentieri e costruttori stradali, dopo che hanno assolto con successo l'apprendistato, può essere diminuito nel 1° anno di al massimo il 12% e nel 2° anno di al massimo il 10%. Con il lavoratore bisognerà stabilire un accordo scritto e redigere un piano di promozione del lavoratore: accordo e piano dovranno essere sottoposti alla Commissione professionale paritetica competente.

3 Se un lavoratore con salario ridotto, ai sensi dell'art. 43 cpv. 2 del CNM, viene licenziato durante il periodo transitorio, gli verrà corrisposta la differenza tra il salario effettivo e il salario base di zona della classe salariale di Q, per il periodo in cui il salario gli è stato diminuito, a meno che non esistano cause gravi ai sensi dell'art. 337 CO.

Art. 44 Qualifica e adeguamenti salariali

1 Il lavoratore verrà annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nell'ultimo quadrimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, l'idoneità professionale, il rendimento e l'affidabilità in materia di sicurezza. La prima qualificazione avrà luogo alla fine del 1995. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario.

2 Per la regolamentazione relativa agli adeguamenti salariali si applicano le disposizioni dell'art. 51 del CNM.

Art. 45 Regolamentazioni salariali in casi particolari

1 Per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro; i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:

- lavoratori che fisicamente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- lavoratori estranei al settore e quelli con rapporto di lavoro a carattere occasionale, giovani che non abbiano ancora raggiunto il 17° anno di età o quelli occupati per meno di due mesi nell'anno civile (per es. allievi, studenti e praticanti).

2 In caso di divergenze d'opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 46 Lavoro a cottimo

1 Con un accordo scritto stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore si può convenire che le pretese derivanti dal CNM siano incluse nel salario a cottimo o rispettivamente nei premi di produzione.

2 In mancanza di un tale accordo scritto, le prescrizioni del contratto nazionale mantello concernenti la 13ma mensilità, le vacanze, l'indennità per i giorni festivi assicurazione malattia valgono anche per i lavoratori in rapporto di lavoro pagati a cottimo e per i lavoratori che oltre al salario fisso percepiscono premi di produzione.

3 Non rientrano nelle disposizioni del CNM i cottimisti indipendenti, vale a dire coloro che non sono legati da contratto di lavoro all'impresa committente.

Art. 47 Retribuzione e pagamento del salario

1 Se la retribuzione viene corrisposta in base alle ore prestate, per rapporti di lavoro di durata superiore ai sette mesi consecutivi, bisognerà convertire le ore in un salario mensile medio in modo da garantire una retribuzione mensile costante. Il calcolo si farà moltiplicando il salario orario per il totale delle ore annuali diviso per 12 mesi.

2 La retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile.

3 Se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore a un anno, la differenza fra le ore effettive e quelle previste dal calendario di lavoro determinante verrà conguagliata pro rata.

Art. 48 Divieto di cessione del salario

1 Il lavoratore non può cedere a terzi le proprie pretese salariali (art. 325 cpv. 2 CO). Cessioni avvenute anche prima dell'inizio del contratto di lavoro non vengono riconosciute dal datore di lavoro. Egli versa il salario, con effetto liberatorio, esclusivamente al lavoratore.

2 Una deroga da parte del datore di lavoro può esserci solo nei seguenti casi:

- decisioni giudiziarie;
- pignoramenti salariali in via esecutiva, ai sensi dell'art. 325 cpv. 1 del CO;
- eventuali disposizioni del CCL.

6 Tredicesima mensilità

Art. 49 Diritto alla tredicesima

1 I lavoratori hanno diritto alla tredicesima, qualora abbiano svolto la loro opera per almeno due mesi consecutivi nell'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima verrà corrisposta pro rata.

Art. 50 Modalità di pagamento

1 Pagamento per rapporto di lavoro annuale: se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, i lavoratori a salario orario percepiscono a fine anno l'8,3% in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (tabella di calcolo in appendice 8). Ai lavoratori con retribuzione mensile e a quelli a salario mensile ponderato viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (vedi tabella in appendice 8).

2 Pagamento pro rata: se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore verrà corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari al 8,3% del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (vedi tabella in appendice 8).

3 Indennità di vacanza: sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.

7 Adeguamenti salariali

Art. 51 Principio

1 Le parti contraenti il CNM trattano annualmente, negli ultimi tre mesi, i seguenti adeguamenti:

- salari base di zona in percentuale o in franchi,
 - salari effettivi in percentuale o in franchi, a livello generale o individuale.
- 2 Le parti contraenti il CNM perseguono, al momento di adeguare le retribuzioni, una soluzione economicamente accettabile per il settore. Esse tengono conto fra l'altro dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo, della situazione economica e del mercato del lavoro dell'edilizia principale, della produttività del lavoro, dei nuovi costi delle prestazioni sociali, della diminuzione dell'orario di lavoro, di eventuali aumenti dei giorni di vacanza, di indennità e simili e di altri fattori determinanti.

3 Se le parti contraenti il CNM non raggiungono un accordo entro il 15 di ottobre, la vertenza passerà all'esame della Commissione professionale paritetica svizzera (composizione secondo art. 13 del CNM), che elaborerà immediatamente una proposta. La decisione presa ha carattere impegnativo quando è accettata dalla maggioranza dei rappresentanti sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori. Se non viene raggiunta un'intesa entro il 30 novembre dello stesso anno, ognuna delle parti può disdire il CNM per il 31 marzo dell'anno seguente rispettando un termine di 3 mesi. Per la decisione di inoltrare un'eventuale disdetta del contratto da parte delle 3 organizzazioni è necessaria la maggioranza dei voti che sono così suddivisi: SEI 3 voti, FCOLE 2 voti, USSL 1 voto.

8 Supplementi salariali

Art. 52 Generalità

1 In caso di deroghe all'orario di lavoro normale, le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo. È considerato lavoro diurno, ai sensi della Legge sul lavoro, quello prestato fra le 05.00 e le 20.00 in estate e tra le 06.00 e le 20.00 in inverno.

2 Se il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 53 del CNM (lavoro straordinario), dell'art. 55 del CNM (lavoro notturno) e dell'art. 56 del CNM (lavoro festivo) è tenuto a pagare dei supplementi salariali, restano riservati accordi dei CCL locali di altro tenore ma equivalenti.

3 I supplementi, ai sensi dell'art. 53 del CNM (lavoro straordinario), art. 55 (lavoro notturno) e art. 56 (lavoro festivo), non sono cumulabili. Viene applicato quello più alto.

Art. 53 Lavoro straordinario

1 Il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui è in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321c cpv. 1 CO).

2 Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario base e un supplemento del 25%. Datore di lavoro e lavoratore possono concordare per iscritto che la compensazione intervenga a fine anno, sotto forma di supplemento in tempo pari al 12,5%, o in denaro con salario base e un supplemento del 25%. Il regolamento che disciplina l'orario flessibile ai sensi dell'art. 26 del CNM viene applicato fino a 10 ore straordinarie.

Art. 54 Tempo di viaggio

1 Se il tempo di viaggio giornaliero per recarsi sui cantieri fuori sede per l'andata ed il ritorno dal e al posto di raccolta comporta 30 minuti o meno, questo tempo di viaggio non viene indennizzato.

2 Se invece il tempo richiesto è superiore a 30 minuti, per il tempo richiesto in più (cioè oltre i 30 minuti) sarà corrisposto il salario base (per salario base si intende il salario individuale contrattualmente convenuto, escluse le indennità e i supplementi).

3 Le parti contraenti i CCL locali possono accordarsi sull'adozione di altre disposizioni equivalenti e più dettagliate.

Art. 55 Lavoro notturno

1 In caso di deroghe all'orario normale di lavoro, cioè in caso di lavoro notturno, compreso il lavoro notturno a sciolte, per le ore di lavoro effettuato nell'arco di tempo, dalle 20.00 alle 05.00 del mattino in estate e tra le 20.00 e le 06.00 in inverno viene corrisposto un supplemento salariale pari a:

- quando il lavoro dura fino a una settimana 50%
- quando il lavoro si protrae oltre una settimana 25%

2 Restano riservate convenzioni contrattuali diverse, in particolare per i lavori ferroviari o per i lavori sotterranei, ai sensi dell'art. 58 del CNM.

Art. 56 Lavoro festivo

1 Per il lavoro festivo il supplemento salariale è pari al 50%. Viene considerato lavoro festivo il lavoro prestato dalle 17.00 di sabato fino alle 05.00 del lunedì successivo in estate e fino alle 06.00 in inverno, e quello nei giorni festivi ufficiali (00.00-24.00).

Art. 57 Lavori nell'acqua o nel fango

È considerato lavoro nell'acqua o nel fango quello che non può essere eseguito con calzature di lavoro normali o stivali di gomma bassi, senza andare soggetti ad influenze nocive. Per un lavoro di questo tipo viene corrisposto un supplemento salariale tra il 20% e il 50%.

Art. 58 Lavori sotterranei

1 I lavoratori hanno diritto a un supplemento per le ore effettivamente prestate nei lavori sotterranei.

2 Per lavori sotterranei si intendono gallerie, cunicoli, caverne e pozzi, la cui esecuzione, ampliamento o ricostruzione avviene sotto terra con il procedimento da minatore⁵⁾. In base a questa regolamentazione, i pozzi verticali che devono essere prolungati e la cui profondità misura più di 20 m (misurati dal piano di lavoro da cui ha inizio lo scavo) sono considerati alla stessa stregua dei lavori sotterranei; il supplemento per lavori sotterranei viene pagato a partire dalla profondità di 20 metri.

3 I supplementi per lavori sotterranei sono i seguenti:

- Classe 1: fr. 3.00 all'ora per le seguenti categorie di lavoro: abbattimento, scavo, lavori di sicurezza compresa la posa di avanzamenti speciali (conci), isolamenti, opere di prosciugamento e iniezioni (ad eccezione dei casi previsti nella classe 2), opere in calcestruzzo per il rivestimento esterno ed interno e per costruzioni a esso collegate;
- Classe 2: fr. 1.80 all'ora per i lavori di finitura, quando non è necessario un rivestimento rispettivamente l'opera sia già rivestita nella zona di lavoro. Quali lavori di finitura si intendono in particolare: strato di fondazione, delimitazioni, pavimentazioni, posa di elementi prefabbricati e finiti, come pure i lavori di finitura interna delle caverne indipendenti dal rivestimento nonché (nelle gallerie stradali) le iniezioni effettuate dopo la realizzazione del rivestimento interno e le canalizzazioni eseguite contemporaneamente agli strati di fondazione.

⁵⁾ Per «procedimento da minatore» si intendono i lavori in sotterraneo indipendentemente se eseguiti con l'avanzamento tradizionale, con frese, con frese puntuali o con scudo, ecc.

9 Indennità e rimborso spese

Art. 59 Indennità per lavoro notturno a sciolte

1 Per il lavoro notturno continuo tra le ore 20.00 e le 05.00 in estate, risp. 06.00 in inverno, come d'uso sui cantieri idroelettrici e nella costruzione di gallerie o sui cantieri dove alle maestranze è offerta la possibilità di vitto e alloggio, il lavoratore ha diritto a un'indennità di fr. 2.— all'ora.
2 Può essere convenuta anche un'altra indennità equivalente meglio rispondente alle particolarità del lavoro o del cantiere.
3 Tale indennità non è dovuta cumulativamente a quella, di cui all'art. 55 del CNM.

Art. 60 Rimborso spese, indennità per il pranzo e chilometraggio

1 I lavoratori occupati fuori dal luogo di lavoro hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO).
2 L'impresa, secondo possibilità, mette a disposizione un pasto sufficiente al posto di corrispondere un'indennità in denaro. In mancanza di questa possibilità da parte dell'azienda, o se il lavoratore non può rientrare a casa per il pranzo, gli verrà versata un'indennità di almeno Fr. 11.—.
Le parti contraenti il CCL locale possono concordare un importo superiore ed emanare disposizioni supplementari che disciplinino fra l'altro i dettagli del diritto alla prestazione.
3 Se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura avrà diritto a un'indennità di almeno fr. 0,60 per ogni chilometro di servizio.

10 Indennità di intemperie

Art. 61 Sospensione dei lavori

1 In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso) i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui tecnicamente è possibile.
2 L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

Art. 62 Ammontare dell'indennità

1 Diritto all'indennità: il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo. Tale indennità ammonta all'80 % del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezze-giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso a causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione (AD).
2 *Ricuperi: le interruzioni di lavoro a causa del maltempo, che non raggiungono la mezza giornata o la giornata intera e che, pertanto, non vanno a carico completo o solo parzialmente dell'assicurazione contro la disoccupazione, conformemente all'articolo 43, capoverso 2, della Legge, possono essere recuperate entro otto settimane e pagate con il salario base; la Commissione paritetica professionale competente o i sindacati devono essere avvisati a tempo.*
3 *Uffici di pagamento: per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione delle parti contraenti del Contratto nazionale mantello.*

Art. 63 Disponibilità a riprendere il lavoro

1 Durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento. In più, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, dietro disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui.
2 Per lavoro che si può ragionevolmente attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario base.

11 Malattia, infortunio

Art. 64 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

1 *Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva:* l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori assoggettati al CNM che garantisca un'indennità giornaliera dell'80% dell'ultimo salario versato secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. Con il versamento dell'indennità giornaliera di malattia viene interamente taciato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a del CO.

2 *Premi:*

- Versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.
- Pagamento differito delle indennità giornaliera: qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e un giorno di carenza per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80 % del salario perso durante il periodo di differimento. In tal caso, il lavoratore deve comunque pagare la metà del premio che sarebbe necessario a coprire l'80% dell'ultimo salario corrisposto a partire dal 2° giorno. L'impresa deve comprovare l'ammontare del premio sulla base della struttura tariffaria ufficiale (tabella delle tariffe) dell'assicuratore.
- Condizioni minime di assicurazione: le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti norme:
 - inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro,
 - il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro,
 - il pagamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1800 giorni entro 7 anni consecutivi,
 - il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%,
 - l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute,
 - l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia,
 - le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliera di malattia o quando lo siano solo con riserva,
 - la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.
- Regolamentazioni nei CCL locali: regolamentazioni vigenti a livello locale possono essere mantenute a condizione che le condizioni previste dal presente contratto siano nel complesso rispettate.
- Guida: valgono inoltre le disposizioni degli enti assicuratori, elaborate di concerto con le parti contraenti, relative a «Assicurazione di indennità giornaliera per le principali professioni edili» (vedi appendice 10).

Art. 65 Assicurazione contro gli infortuni

1 *Prestazioni in caso d'infortunio:* in caso d'infortunio di un lavoratore sottoposto al CNM il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fin tanto che le prestazioni assicurative dovute dall'INSAI coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza dell'INSAI devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato.
Viene così taciato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi dell'art. 324a e 324b del CO.

2 *Riduzione delle prestazioni da parte dell'INSAI:* se l'INSAI esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi dell'art. 37-39 LAINF le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo dell'INSAI, come pure per i giorni di carenza.

3 *Premi:* i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

12 Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale

Art. 66 Diritto al salario dopo la morte del lavoratore

1 Condizioni e entità: se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato, a contare dal giorno della morte, e sempreché il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 CO), come segue:
a) fino alla fine del 5° anno di servizio: una mensilità lorda;
b) a partire dal 6° anno di servizio: due mensilità lorde.
2 Possibilità di computo: se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni coprenti il rischio di morte, queste possono essere computate con il salario da versare, come segue:
a) premio interamente a carico del datore di lavoro: interamente;
b) premio paritetico: quota parte della prestazione corrispondente al contributo del datore di lavoro.

3 Esclusione: è escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria conforme al LPP.

Art. 67 Indennità di partenza

1 Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare un'indennità di partenza corrispondente da 2 fino a 8 salari mensili, conformemente alle disposizioni degli art. 339b-339d CO (appendice 3). Per il calcolo dell'indennità si veda la relativa tabella orientativa (appendice 11).
2 L'indennità di partenza è esigibile a conclusione del rapporto di lavoro. Mediante accordo scritto fra lavoratore e datore di lavoro l'esigibilità può essere differita.

Art. 68 Previdenza professionale

1 I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori sottoposti al CNM contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso. Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato e all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).
2 Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni assicurative ed hanno diritto a una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

13 Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69 Diligenza e fedeltà

1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
2 Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.
3 Il lavoratore è responsabile per il danno provocato intenzionalmente o per negligenza nei confronti del datore di lavoro. Riguardo alla diligenza di cui deve dar prova il lavoratore si rinvia all'art. 32le del CO (appendice 3).

Art. 70 Divieto di lavoro nero

1 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.
2 Per accertare il lavoro nero, le competenti Commissioni professionali paritetiche svolgeranno regolarmente dei controlli, di regola una volta al mese.
3 In caso di violazione di questo divieto del lavoro nero, la Commissione professionale paritetica competente può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare un ammonimento o una multa convenzionale fino all'importo massimo di fr. 3'000.—. Questa multa convenzionale sarà trattenuta sul salario e l'importo messo a disposizione della Commissione professionale paritetica, che deve usarlo per l'applicazione e l'esecuzione dei CCL. In caso di recidiva, il datore di lavoro può inoltre rescindere il contratto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi.
Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.

4 Nei confronti di datori di lavoro che deliberatamente lasciano eseguire o favoriscono il lavoro nero remunerato, può essere intimato un ammonimento o comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 70 cpv. 3 del CNM.

Art. 71 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro

Se il datore di lavoro garantisce a un lavoratore un rapporto di lavoro per un determinato termine contrattuale, risp. per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta l'accordo relativo, egli deve pagare il salario.

Art. 72 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

1 Qualora il lavoratore non adempia a una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare quale indennizzo un importo pari a un quarto della retribuzione media mensile di base per ognuno dei casi citati (tali indennizzi sono cumulabili). Il datore di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari.
2 L'obbligo di indennizzare da parte del lavoratore matura quando:
a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:
– 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
– 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;
b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta; termine di tolleranza 2 giorni;
c) non rispetta, per sua colpa, le convenzioni stipulate in merito alla durata, al periodo di godimento delle vacanze; termine di tolleranza 2 giorni.
3 Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore di lavoro deve informarne per iscritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.
4 Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'art. 337d del CO (vedi appendice 3), inoltre ha diritto al risarcimento di ulteriori danni. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, scade quello secondo i cpv. 2 e 3 del presente articolo.

14 Disposizioni particolari

Art. 73 Legge sulla partecipazione

1 Le parti contraenti il CNM regolano la trasposizione della Legge sulla partecipazione nella convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5) che costituisce parte integrante del presente contratto.
2 La convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» contiene fra l'altro le norme sull'informazione nell'azienda, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie nell'impresa, su particolari situazioni aziendali come pure sulla rappresentazione dei lavoratori nell'impresa.

Art. 74 Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

Le parti contraenti il CNM fissano in una convenzione addizionale le norme relative all'igiene e alla costruzione di alloggi per i lavoratori nonché le misure atte a mantenere l'ordine e l'igiene sui cantieri (vedi appendice 6). Tale convenzione addizionale è parte integrante del CNM.

Terza parte: Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1 Disposizioni per l'applicazione

Art. 75 Competenze

Le parti contraenti il CCL locale sono competenti nei rispettivi campi di applicazione del CCL, per l'applicazione del CNM in virtù dell'art. 12 cpv. 2 CNM come pure per la composizione di vertenze o di controversie nell'ambito contrattuale locale. A questo scopo il CCL locale, ai sensi dell'art. 10 cpv. 3b del CNM, deve contenere le disposizioni sotto elencate. Esse possono altresì essere raccolte in un regolamento che costituirà parte integrante del CCL locale.

Art. 76 Commissione professionale paritetica locale: costituzione e compiti

1 Costituzione: le parti contraenti il CCL locale designano una Commissione professionale paritetica che avrà la forma giuridica di un'associazione.

2 Compiti fondamentali: la Commissione professionale paritetica ha in principio i seguenti compiti:

- vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del CNM, sulle relative appendici e convenzioni addizionali, a meno che non venga trovata altra soluzione in seno al CNM o ad altra convenzione;
 - far applicare il CCL locale e risolvere le vertenze o le controversie sorte nell'ambito del CCL locale.
- 3 Compiti particolari: la Commissione paritetica professionale ha in particolare i seguenti compiti:
- esegua controlli salariali e le inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa. Essa può delegare questi compiti;
 - approva i calendari di lavoro (art. 30-33 del CNM);
 - concilia vertenze tra l'impresa e il lavoratore che riguardano l'attribuzione delle classi salariali (art. 42 e 43 del CNM);
 - veglia sull'applicazione della «Convenzione sugli alloggi per i lavoratori, l'ordine e l'igiene sui cantieri» (vedi appendice 6);
 - concilia le divergenze di opinioni fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
 - concilia le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 33 della convenzione supplementare «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5).

Art. 77 Collegio arbitrale locale: composizione e competenze

1 Composizione del Collegio arbitrale: le parti contraenti il CCL locale nominano un Collegio arbitrale locale competente per la loro zona contrattuale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro nominato di comune accordo dalle parti contraenti e da due arbitri qualificati, anch'essi nominati dalle stesse parti. Qualora non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione professionale paritetica svizzera a decidere in materia.

2 Competenze: il Collegio arbitrale è competente per:

- giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione professionale paritetica non raggiunga un accordo;
- giudica le decisioni della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati;
- le denunce della Commissione professionale paritetica contro lavoratori e datori di lavoro in causa.

3 Procedura arbitrale: la procedura davanti al collegio arbitrale si basa sul codice di procedura civile del cantone in cui ha sede il collegio arbitrale; quale sede è considerata la sede svizzera dell'impresa. Il Collegio arbitrale decide per la sede e la procedura allorché la zona di validità del CCL supera i confini di un cantone.

Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione

1 Le vertenze o le controversie devono essere trattate immediatamente dalla Commissione professionale paritetica locale.

2 Bisognerà cercare di raggiungere quanto prima un'intesa. Qualora non fosse possibile potrà essere inoltrato un ricorso al Collegio arbitrale. Esiste la possibilità di ricorrere al Collegio arbitrale anche per i casi previsti all'art. 77, cpv. 2, lettera b e c del CNM.

3 Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive e, riservato il ricorso o il reclamo per nullità secondo il diritto cantonale, inappellabili.

4 Per tutta la durata della procedura davanti al CPPS, rispettivamente al Collegio arbitrale nazionale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

5 La Commissione professionale paritetica locale e il Collegio arbitrale sono competenti solo per le questioni e le vertenze relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti. Non compete loro emanare un nuovo diritto che rientra nella competenza esclusiva delle parti contraenti il CNM e il CCL locale.

Art. 79 Sanzioni

1 Se le Commissioni professionali paritetiche constatano la violazione delle disposizioni contrattuali, inviteranno la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.

2 La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:

- intimare un ammonimento;
 - infliggere una multa convenzionale fino a 10'000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
 - condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie;
 - applicare le sanzioni previste all'art. 70 del CNM («Divieto di lavoro nero»).
- 3 La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro in colpa a contravvenire in futuro al CNM. L'importo della multa convenzionale viene stabilito cumulativo in considerazione dei fattori seguenti:
- importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro (vedi art. 79 cpv. 2, lettera b del CNM);
 - violazione di disposizioni contrattuali non di natura finanziaria;
 - violazione singola o multipla (compreso recidivi) delle disposizioni contrattuali collettive, e gravità delle stesse;
 - dimensioni dell'impresa;
 - constatazione se il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora, abbia già soddisfatto in parte o in toto i propri obblighi;
 - constatazione se il lavoratore fa valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in fallo o se ha intenzione comunque di farlo nell'immediato futuro.

4 Nei CCL locali l'esecuzione in comune, limitata a quella delle multe da parte della Commissione professionale paritetica (art. 357b cpv. 1 lettera c CO) può avvenire a condizione che le parti contraenti vogliano avvalersi di questa opportunità e che ne siano espressamente autorizzate, in virtù dell'art. 357b cpv. 2 del CO).

5 La multa convenzionale è versata alla Commissione professionale paritetica entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

2 Disposizioni finali**Art. 80 Disposizioni del CO**

Restano riservate le disposizioni del Codice delle obbligazioni per i casi non menzionati nel presente CNM.

Art. 81 Domicilio legale e foro competente

Le parti contraenti riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro competente.

Art. 82 Durata del CNM

1 Il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 1995 ed è valido fino al 31 dicembre 1997. Esso sostituisce il contratto del 1° gennaio 1991-1993/1994.

2 Le possibilità di disdetta anticipata del presente contratto sono regolate dalle disposizioni dell'art. 51 del CNM.

8. Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13a. mensilità

9. Salari base di zona

10. Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale

11. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza

12. Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Dott. K. Walser H. Pletscher H. Bütikhofer

Per il Sindacato Edilizia & Industria
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Per la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
P. Scola P. Allemann E. Favre

Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
X. Schuler W. Frick

Appendice 1**Accordo protocolcolare al CNM**

del 20 dicembre 1994

Le parti contraenti del CNM stipulano il seguente accordo protocolcolare che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera per il periodo 1995-1997 (di seguito CNM):

1 Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti**Art. 1 Principio**

Ai sensi dell'art. 3, cpv. 3 del CNM, per gli apprendisti occupati nelle imprese (esclusi gli apprendisti di commercio o del settore tecnico) valgono, per le condizioni di lavoro e di formazione, le seguenti disposizioni.

Art. 2 Diritto alle vacanze

1 Le vacanze ammontano a cinque settimane.

2 Se l'apprendista ha svolto l'apprendistato nell'impresa per tutto l'anno civile, ha diritto a tre giorni di vacanza supplementare nel periodo tra il 15 di dicembre e la fine di gennaio. Lo stesso vale, per analogia, quando l'apprendista rimane, dopo l'apprendistato, nella stessa impresa come lavoratore assoggettato al CNM. In caso di retribuzione oraria, l'indennità di ferie è pari all'1,3% del salario determinante percepito nell'anno considerato; tale indennità viene corrisposta al momento di prendere i tre giorni di ferie supplementari.

Art. 3 Raccomandazioni per la retribuzione degli apprendisti

Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC pubblicano annualmente delle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 4 Tredicesima

Gli apprendisti hanno diritto alla tredicesima mensilità conformemente alle disposizioni degli art. 49 e 50 del CNM. Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC tengono conto di tale diritto nelle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 5 Prestazioni supplementari

Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

- indennità per giorni festivi, ai sensi dell'art. 38 del CNM;
- indennità per le assenze inevitabili, secondo l'art. 39 del CNM;
- indennità per il servizio militare, civile e di protezione civile, ai sensi dell'art. 40 del CNM;
- indennità per tempo di viaggio, ai sensi dell'art. 54 del CNM;
- supplemento salariale per i lavori nell'acqua o nel fango, ai sensi dell'art. 57 del CNM;
- supplemento per lavori sotterranei, di cui all'art. 58 del CNM, pari al 50% durante tutto il periodo di apprendistato;
- indennità giornaliera di malattia, in virtù dell'art. 64 del CNM (con riserva delle disposizioni legali vincolanti).

Art. 6 Contributi per il Fondo di applicazione e di formazione

Gli apprendisti sono tenuti a versare un contributo al Fondo di applicazione e di formazione ai sensi dell'art. 8 del CNM e come previsto dall'art. 8 della Convenzione quadro (appendice 2); gli apprendisti sono assoggettati al Parifonds fino al 31 dicembre 1995 e sono tenuti a versare la quota Parifonds ai sensi dell'art. 7 della Convenzione quadro (appendice 2).

Art. 7 Lavoro a cottimo

Gli apprendisti non possono eseguire lavori a cottimo.

Art. 8 Continuazione del rapporto di lavoro

I maestri di tirocinio sono tenuti, a seconda delle possibilità dell'impresa, a occupare ulteriormente i loro apprendisti o a fornire loro ulteriori opportunità di aggiornamento professionale.

2 Diritto di stipulare un contratto di adesione**Art. 9 Stipulazione di contratti di adesione da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le sue sezioni**

1 La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di stipulare con l'Associazione Svizzera dei Quadri dell'Edilizia l'Associazione Svizzera dei Quadri, nella forma di un contratto di adesione, un CNM dello stesso tenore per i settori dell'edilizia, del genio civile, della carpenteria, dell'estrazione e lavorazione della pietra nonché dell'estrazione di sabbia e di ghiaia.

2 Le sezioni della SSIC hanno il diritto di stipulare dei contratti locali con le sezioni locali della Federazione Svizzera dei Quadri dell'Edilizia e dell'Associazione Svizzera dei Quadri a titolo di contratto di adesione di cui al cpv. 1.

Art. 10 Stipulazione di contratti di adesione da parte delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM

Le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM hanno il diritto di concludere con la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, in forma di contratti di adesione, un CCL dello stesso tenore per capi muratori e capi fabbrica (CCL dei capi muratori).

Art. 11 Disposizioni comuni

Per quanto concerne i contratti di adesione, si conviene che per tutta la durata dei relativi CCL, le trattative sulle modifiche e sulle integrazioni al CNM si terranno tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM; le trattative riguardanti le modifiche e le integrazioni al CCL dei capi muratori si svolgono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e la Federazione Svizzera dei Quadri dell'Edilizia e l'Associazione Svizzera dei Quadri.

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Dott. K. Walser H. Pletscher H. Bütikhofer

Per il Sindacato Edilizia & Industria
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Per la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
P. Scola P. Allemann E. Favre

Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
X. Schuler W. Frick

Quarta parte: Appendici

- Accordo protocolcolare
- Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio CNM 1991-1993/94 al nuovo Contratto Nazionale Mantello 1995-1997
- Estratti dal Codice delle obbligazioni
- Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri
- Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»
- Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri
- Estratti dall'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI) e dall'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro (OLL3)

Appendice 2

Convenzione-quadro per il passaggio dal vecchio Contratto nazionale mantello 1991-1993/1994 al nuovo Contratto nazionale mantello 1995-1997 del 20 dicembre 1994

Le parti contraenti del Contratto nazionale mantello, considerata l'attuale difficile situazione economica, nell'intento di elaborare e di mettere in vigore, congiuntamente, un nuovo Contratto nazionale mantello,

- alla condizione che un nuovo Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera per gli anni 1995/1997 sia concluso e approvato dalle istanze competenti,
- allo scopo di regolare il passaggio dal Contratto nazionale mantello 1991-1993/94 (in seguito denominato CNM 91/94) al Contratto nazionale mantello 1995-1997 (in seguito denominato CNM 95/97), nonché il passaggio dal Fondo sociale paritetico di cui all'art. 35 CNM 91/94 ai due nuovi Fondi (Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM e Fondo per la formazione) di cui all'art. 8 CNM 95/97, ed infine l'adeguamento salariale 1995 come pure la regolamentazione dei punti che saranno oggetto di trattative per un adeguamento del CNM 95/97 per gli anni 1996 e 1997, convergono quanto segue:

1 Entrata in vigore del CNM 95/97 e proroga del CNM 91/94

Art. 1 Entrata in vigore del CNM 95/97 e decreto di obbligatorietà

1 Il CNM 95/97 entra in vigore il 1° maggio 1995.

2 Le parti contraenti del CNM si impegnano affinché il CNM 95/97 venga dichiarato di obbligatorietà generale, interamente o nelle parti principali, da parte del Consiglio federale, al più tardi a partire dal 1° maggio 1995.

Art. 2 Proroga del CNM 91/94 e decreto di obbligatorietà

1 Il CNM 91/94, che scade il 31 dicembre 1994, è prorogato fino al 30 aprile 1995 (data dell'entrata in vigore del CNM 95/97).

2 Le parti contraenti del CNM si impegnano affinché il CNM 91/94 venga dichiarato di obbligatorietà generale, interamente o nelle parti principali, da parte del Consiglio federale, per il periodo dal 1° gennaio 1995 fino al 1° maggio 1995.

2 Adeguamenti salariali 1995, regolamentazione transitoria concernente le promozioni e i salari base

Art. 3 Principio

1 Preinso che il CNM 95/97 è stato discusso e accettato dalle parti contraenti, le stesse parti contraenti del CNM convergono gli adeguamenti salariali per il 1995, di cui all'art. 4, compresa la compensazione del rincaro al 31 ottobre 1994.

2 L'impresa può scegliere fra le varianti 1 e 2 previste all'art. 4.

3 Hanno diritto ad un adeguamento salariale a norma dell'art. 4 i lavoratori il cui rapporto di lavoro è durato almeno sei mesi nel 1994 (eccezioni i lavoratori stagionali). Per gli altri lavoratori gli adeguamenti salariali devono essere convenuti individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 4 Adeguamenti salariali 1995¹⁾

Variante 1 (adeguamento secondo il rendimento)

1 I lavoratori dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali, della carpenteria, dell'estrazione e lavorazione della pietra nonché dell'estrazione di sabbia e ghiaia, sottoposti al CNM hanno diritto, con effetto dal 1° gennaio 1995, a un adeguamento dei loro salari effettivi a compenso del rincaro dell'anno 1994 come pure a titolo di aumento del salario reale. L'adeguamento salariale deve essere comunicato per iscritto e si compone:

- a) di un aumento salariale generale fisso e
- b) di un aumento salariale individuale (in base al rendimento).

2 L'adeguamento salariale di cui al cpv. 1 viene applicato come segue (vedi formulario paritetico, allegato):

a) l'impresa deve aumentare l'importo complessivo dei salari dei lavoratori sottoposti al CNM nella misura del 2,3 %;

b) la calcolo dell'aumento della massa salariale avviene come segue:

1 data di riferimento: 31 ottobre 1994,

2 i salari di tutti i lavoratori (a salario orario e a salario mensile, compresi i lavoratori stagionali) aventi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vengono convertiti in salari orari in base alla durata media mensile del lavoro;

3 dalla somma totale degli adeguamenti da effettuare (aumento del 2,3% in base all'art. 4 cpv. 2 lett.a) si deduce la somma degli aumenti salariali generali fissi spettanti ad ogni lavoratore secondo la rispettiva classe salariale (importo vedi cpv. successivo). La differenza risultante (la cosiddetta somma degli aumenti individuali) viene ripartita fra i lavoratori in base al loro rendimento. Per i lavoratori a salario mensile si procederà successivamente alla riconversione in salario mensile secondo il cpv. 2, lett. b) cf. 2 del presente articolo.

3 L'adeguamento salariale generale fisso, sulla base del salario individuale al 31 dicembre 1994, è:

	per lavoratori a salario orario	per lavoratori a salario mensile
Capi operai	fr. 0.35/ora	fr. 70.-/mese
Lavoratori edili qualificati A2	fr. 0.35/ora	fr. 70.-/mese
Lavoratori edili A1	fr. 0.35/ora	fr. 70.-/mese
Lavoratori edili B2	fr. 0.35/ora	fr. 70.-/mese
Lavoratori edili B1	fr. 0.35/ora	fr. 70.-/mese
Principianti C	fr. 0.35/ora	fr. 70.-/mese

Variante 2 (adeguamento forfetario)

4 L'impresa può, al posto di un adeguamento salariale secondo il rendimento di cui ai cpv. 2 e 3 del presente articolo, corrispondere, a partire dal 1° gennaio 1995, un aumento salariale forfetario (2,3% del salario medio svizzero). Questo adeguamento salariale forfetario ammonta, sulla base del salario individuale al 31 dicembre 1994, a:

	per lavoratori a salario orario	per lavoratori a salario mensile
Capi operai	fr. 0.65/ora	fr. 120.-/mese
Lavoratori edili qualificati A2	fr. 0.60/ora	fr. 110.-/mese
Lavoratori edili A1	fr. 0.55/ora	fr. 110.-/mese
Lavoratori edili B2	fr. 0.50/ora	fr. 100.-/mese
Lavoratori edili B1	fr. 0.50/ora	fr. 95.-/mese
Principianti C	fr. 0.45/ora	fr. 90.-/mese

¹⁾ Il Consiglio federale ha conferito l'obbligatorietà generale all'articolo 4 il 24 febbraio 1995.

Art. 5 Promozioni: regolamentazione transitoria per i lavoratori delle classi salariali

C, B1, B2, A1, A 2 e CO

I lavoratori che al 31 dicembre 1994:

- a) sono assegnati alla classe salariale C e adempiono nel 1995 le condizioni per la promozione alla classe salariale B1 a norma dell'art. 16 CNM 91/94, saranno assegnati - se adempiono le condizioni di cui all'art. 42 CNM 95/97 - alla classe salariale B a partire dal 1° gennaio 1996;
- b) sono assegnati alla classe salariale B1 e al 1° gennaio 1995 adempiono le condizioni per la promozione alla classe salariale B2 a norma dell'art. 16 CNM 91/94, saranno assegnati - se adempiono le condizioni di cui all'art. 42 CNM 95/97 - alla classe salariale B a partire dal 1° maggio 1995;
- c) sono assegnati alla classe salariale B1 e al 1° gennaio 1996 adempiono le condizioni per la promozione a norma dell'art. 16 CNM 91/94, saranno assegnati - se adempiono le condizioni di cui all'art. 42 CNM 95/97 - alla classe salariale B a partire dal 1° gennaio 1996;
- d) sono assegnati alla classe salariale B2, saranno assegnati alla classe salariale B a partire dal 1° maggio 1995;
- e) sono assegnati alla classe salariale A1, A2, CO, saranno assegnati alle classi salariali A, rispettivamente Q, rispettivamente V a partire dal 1° maggio 1995.

Art. 6 Salari base

1 I salari base del CNM 91/94, dichiarati di obbligatorietà generale con decreto del Consiglio federale del 25 agosto 1994, non vengono modificati e sono validi fino all'entrata in vigore del CNM 95/97.

2 A partire dal 1° maggio 1995 fanno stato i nuovi salari base (salari base di zona) a norma dell'art. 41 CNM 95/97. Il passaggio avviene sulla base dell'appendice 9 al CNM 95/97.

3 Scioglimento del Fondo sociale paritetico e costituzione del Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM e del fondo per la formazione

Art. 7 Scioglimento e trasferimento del Fondo sociale paritetico al 31 dicembre 1995

1 Il Fondo sociale paritetico di cui all'art. 35 del CNM 91/94 viene sciolto con effetto al 31 dicembre 1995. Fino al 31 dicembre 1995 vale l'art. 35 CNM 91/94 del seguente tenore:

35.1 Tutti i lavoratori partecipanti al presente CNM devono versare un contributo a un Fondo amministrato pariteticamente. Il contributo comporta lo 0,7 per cento del salario sottoposto alla trattenuta INSAI e sarà dedotto, a ogni paga, dal datore di lavoro. I mezzi finanziari del Fondo saranno utilizzati particolarmente:

- per la copertura dei costi dipendenti dall'esecuzione del CNM e dei CCL,
- per il reclutamento e promovimento delle nuove leve professionali,
- per il promovimento della formazione e del perfezionamento professionale,
- per il sussidio di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali,
- per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

35.2 I dettagli, quali i problemi inerenti l'esecuzione e la definizione più precisa dei compiti, sono definiti in un regolamento.

35.3 Restano riservati gli accordi cantonali già in vigore, relativi ad un Fondo sociale paritetico esistente.

35.4 Hanno diritto alle prestazioni previste nel CNM e negli accordi aggiuntivi soltanto i lavoratori che accettano il contributo per il Fondo sociale paritetico a norma dell'art. 35.1 oppure per un altro Fondo sociale paritetico locale.

2 Le parti contraenti del CNM regolano, al più tardi entro il 30 giugno 1995, i dettagli dello scioglimento e del trasferimento mediante una convenzione speciale.

Art. 8 Costituzione del Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM e del Fondo per la formazione

1 Le parti contraenti costituiscono, a partire dal 1° gennaio 1996, un Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM ed un Fondo per la formazione a norma dell'art. 8 CNM 95/97. Esse si impegnano affinché sia il Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM sia il Fondo per la formazione siano dichiarati di obbligatorietà generale da parte del Consiglio Federale a partire dal 1° gennaio 1996.

2 I dettagli concernenti il Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM ed il Fondo per la formazione saranno definiti negli statuti e nei regolamenti.

4 Adeguamenti contrattuali 1996 e 1997

Art. 9 Adeguamenti contrattuali 1996 e 1997

1 Le parti contraenti del CNM negozieranno nell'autunno del 1995 e nell'autunno del 1996 un adeguamento dei salari base e dei salari individuali (effettivi) conformemente all'art. 51 CNM 95/97.

2 A partire dal 1° gennaio 1996 le parti contraenti prevedono l'aumento di una settimana del diritto alle vacanze di cui all'art. 34 CNM 95/97, tenendo conto dei tre giorni supplementari di cui all'art. 35 CNM 95/97, cioè di due giorni supplementari di vacanza, per un totale di cinque, rispettivamente sei settimane di vacanza.

3 A partire dal 1° gennaio 1997 le parti contraenti del CNM prevedono una riduzione generale della durata del lavoro - eventualmente a tappe nelle «altre regioni» - a 2'086 ore annue con compenso salariale per i lavoratori a salario orario. Il compenso salariale ammonta:

a) all'1,2 % del salario nelle grandi città e agglomerati,

b) al 2,4 % del salario nelle altre regioni.

4 A partire dal 1° gennaio 1997 dovrà essere introdotta una soluzione per un alleggerimento parziale o totale della durata del lavoro per i lavoratori anziani.

5 I miglioramenti previsti ai cpv. 2 fino a 4 del presente articolo dovranno essere tenuti in considerazione nel quadro degli adeguamenti salariali per gli anni 1996 e 1997. Qualora i miglioramenti previsti non potessero essere realizzati, le parti contraenti ricercheranno, tenuto conto della situazione globale dell'economia, della produttività e del mercato del lavoro secondo l'art. 51 cpv. 2 CNM 95/97, una soluzione sopportabile per l'edilizia principale. Nel caso in cui queste trattative non dovessero concludersi con un accordo, entro fine 1995 rispettivamente fine 1996, le parti contraenti avranno il diritto di disdire il CNM 95/97 con un preavviso di tre mesi: la procedura è regolata secondo l'art. 51 cpv. 3 CNM 95/97.

5 Disposizioni finali

Art. 10 Entrata in vigore e durata

La presente convenzione è parte integrante del CNM 91/94 come pure del CNM 95/97. Essa entra in vigore il 1° gennaio 1995 ed è valida fino al 31 dicembre 1996, a meno che nella convenzione siano espressamente previsti altri termini di scadenza oppure parti della convenzione siano realizzate prima di tale termine.

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Dou. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

Per il Sindacato Edilizia & Industria
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Per la Federazione cristiana dei lavoratori del legno e edili della Svizzera
P. Scola P. Allemann E. Favre

Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
X. Schuler W. Frick

Descrizione adeguamenti salariali secondo la variante 1

(Art. 4 della Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio Contratto nazionale mantello 1991-1993/1994 al nuovo Contratto nazionale mantello 1995-1997)

1. Determinazione della somma dei salari

- 1.1 Data di riferimento per il calcolo è il 31 ottobre 1994.
- 1.2 Il salario dei lavoratori a salario mensile (colonna 3) viene convertito in salario orario sulla base della durata del lavoro mensile medio. Gli importi devono essere iscritti nella colonna 4.
- 1.3 Sono presi in considerazione tutti i lavoratori (a salario orario e a salario mensile, come pure i lavoratori stagionali) che al 31 ottobre 1994 hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che sottostanno al campo di applicazione del CNM.
- 1.4 I salari orari di tutti i lavoratori indicati alla cf. 1.3 vengono registrati nella colonna 4.

2. Aumento della somma dei salari orari e ripartizione

- 2.1 La somma dei salari orari A4 è aumentata del 2,3 %. L'importo dell'adeguamento (cioè l'importo pari al 2,3%) si registra nella casella D5.
- 2.2 Successivamente si accredita l'importo generale fisso - cioè fr. 0.35 all'ora per i lavoratori a salario orario, rispettivamente fr. 70.- al mese per i lavoratori a salario mensile - a ogni singolo lavoratore, da iscriverne nella colonna 6. L'importo complessivo della quota parte fissa si registra nella casella B6.
- 2.3 La differenza d'importo tra D5 e B6 costituisce la quota parte individuale. Questo importo si registra nella casella C7. L'importo della casella C7 deve poi essere ripartito a seconda del rendimento dei singoli lavoratori e iscritto nella colonna 7.

3. Verifica e calcolo dei salari individuali

- 3.1 Il nuovo importo totale dei salari viene iscritto nella casella E8 (dev'essere del 2,3 % superiore a quello di A4).
- 3.2 Successivamente si procede, per i lavoratori a salario mensile, alla riconversione del salario orario in salario mensile (in ordine inverso della cf. 1.2). Iscrizione nella colonna 9.
- 3.3 I nuovi salari dal 1° gennaio 1995 vengono iscritti nella colonna 10. Infine ai lavoratori deve essere comunicato, per iscritto, l'adeguamento dei loro salari effettivi (cioè fissati contrattualmente a titolo individuale).

Nota: Il formulario debitamente compilato dev'essere conservato per il controllo salariale da parte della Commissione paritetica.

Schema di calcolo degli adeguamenti salariali per lavoratori CNM secondo la Variante 1 (art. 4 della Convenzione-quadro)

				Adeguamenti salariali dal 1. 1. 19xx					
1	2	3	4*	5	6	7	8	9**	10***
Nome	Classe salariale	Salario mensile (SM) 31. 10. 94	Salario orario (SO) 31. 10. 94	Adeguamento totale 2,3%	Adeguamento generale fisso (SO) Fr. 0.35 e (SM) Fr. 70.— da convertire in (SO)	Aumento individuale in Fr.	Salario orario 1. 01. 95	Conversione sal./ora sal./mese	Nuovi salari 1. 01. 95
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
A									
Somma totale dei salari al 31.10. 1994 (Fr./ora)									
B									
Somma aumenti salariali generali fissi (Fr./ora)									
C									
Somma aumenti individuali (Fr./ora)									
D									
Totale adeguamenti (Fr./ora) (2,3% della casella A4)									
E									
Nuova somma totale salari dal 1. 1. 95 (Fr./ora)									
* Conversione del salario mensile in salario orario, sulla base dell'orario di lavoro mensile medio.									
** Solo per lavoratori a salario mensile.									
*** Importante: confrontare il nuovo salario con i nuovi salari base di zona per evitare altri adeguamenti dal 1. 5. 1995.									

Luogo e data:.....

Zurigo, 20 dicembre 1994

Formulario da conservare per i controlli salariali

Appendice 4**Convenzione addizionale al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera**

(del 1° gennaio 1991 / 20 dicembre 1994)

Le sottoscritte parti contraenti concludono la presente Convenzione addizionale che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello 1995/97 per l'edilizia principale in Svizzera (qui di seguito CNM).

Art. 1 Scopo

Le parti contraenti riconoscono la necessità di creare una difesa più estesa contro le conseguenze della disoccupazione per i lavoratori stagionali stranieri dell'edilizia e del genio civile che devono essere licenziati per ragioni economiche. Le parti contraenti constatano che, malgrado l'introduzione dell'assicurazione obbligatoria federale contro la disoccupazione, restano alcune lacune da colmare rispetto al diritto degli stagionali alle prestazioni dell'assicurazione. Con questo intento le parti contraenti il CNM 95/97 hanno stabilito le seguenti norme.

Art. 2 Campo d'applicazione

1 La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese dell'edilizia e del genio civile che sono sottoposte al CNM e per tutti i lavoratori stagionali di qualsiasi nazionalità impiegati nelle suddette imprese.
2 Essa non vale, eccezione fatta degli articoli 3 e 4, per le imprese dell'edilizia e del genio civile del canton Vaud (regolamento separato).
3 Le parti contraenti intendono stipulare un contratto d'adesione alla presente convenzione addizionale con le organizzazioni del settore principale della costruzione del cantone Basilea-Città.

Art. 3 Contratto d'assunzione, durata del rapporto di lavoro

1 Per l'assunzione di lavoratori stagionali stranieri dell'edilizia e del genio civile è necessario un contratto di lavoro per scritto. Con riserva del periodo di prova secondo il cpv. 2. del presente articolo, la durata minima dell'assunzione (durata determinata del rapporto di lavoro secondo l'art. 334 CO) per tutti i lavoratori stagionali stranieri è fissata a:
a) 4 mesi, se l'inizio del lavoro è concordato nei mesi da gennaio a fine maggio;
b) 3 mesi, se l'inizio del lavoro è concordato nei mesi di giugno, luglio o agosto.
È riservata l'assunzione di lavoratori stagionali stranieri che vengono impiegati soltanto per lavori speciali che secondo il programma di costruzione durano meno di 4 mesi.
2 Dei 4, rispettivamente 3 mesi di cui al cpv. 1, i primi due mesi di lavoro sono considerati, per i lavoratori stagionali stranieri che sono assunti per la prima volta nell'impresa, come periodo di prova ai sensi dell'art. 18 del CNM. Per i lavoratori stagionali che hanno già lavorato in passato nella medesima impresa non è previsto alcun periodo di prova.
3 Per il resto valgono le norme dell'art. 19 e segg. del CNM.

Art. 4 Prolungamento dell'impiego

Alla scadenza del contratto di lavoro concluso per una durata determinata, il rapporto di lavoro può essere prolungato tacitamente o con un nuovo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Il rapporto di lavoro è considerato come prolungato per un periodo indeterminato (giusta l'art. 334, cpv. 2 del CO) quando viene prolungato tacitamente.

Art. 5 Indennità

1 Se un lavoratore stagionale straniero viene licenziato per ragioni economiche, cioè per mancanza di lavoro, prima del 1° dicembre, egli ha diritto a prestazioni intese a proteggerlo meglio dalle conseguenze della disoccupazione.
2 I lavoratori stagionali stranieri che, a scadenza di un contratto di durata determinata, si mettono a disposizione per una continuazione di un rapporto di lavoro per almeno altri 2 mesi (al più tardi però fino a fine novembre), ma che, per motivi di natura economica, non possono essere occupati ulteriormente, hanno diritto a 12 indennità giornaliere di fr. 80.— per permettere loro di cercare un nuovo lavoro; queste indennità saranno però versate soltanto fino alla loro partenza dalla Svizzera, oppure fino all'assunzione di un nuovo lavoro.
3 Se per ragioni economiche, il licenziamento avviene durante il periodo della durata indeterminata di contratto, il lavoratore stagionale riceve le seguenti indennità:
A scadenza del rapporto di lavoro:
- fino al 30 giugno al massimo 48 indennità giornaliere di fr. 80.—
- fino al 15 luglio al massimo 42 indennità giornaliere di fr. 80.—
- fino al 31 luglio al massimo 36 indennità giornaliere di fr. 80.—
- fino al 15 agosto al massimo 30 indennità giornaliere di fr. 80.—
- fino al 31 agosto al massimo 24 indennità giornaliere di fr. 80.—
- dal 1° settembre a fine di novembre al massimo 18 indennità giornaliere di fr. 80.—
Non verrà corrisposta alcuna prestazione per i licenziamenti avvenuti durante il mese di dicembre.
Se il lavoratore stagionale - dopo la dissoluzione del rapporto di lavoro di durata indeterminata - lascia la Svizzera nel periodo in cui avrebbe ancora diritto all'indennità giornaliera, egli riceverà come unico indennizzo la metà delle indennità giornaliere di cui non ha ancora usufruito al momento della partenza.

Per il calcolo della durata del pagamento di prestazioni è determinante la data della fine del rapporto di lavoro nell'impresa.

4 Non viene corrisposta alcuna prestazione in caso di licenziamento durante il periodo di prova nonché durante il periodo di impiego di durata determinata, durante il quale esiste - salvo licenziamento per motivi gravi - l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro. Il diritto alla prestazione scade quando al lavoratore può essere procurata, in Svizzera, una nuova occupazione adatta alle sue capacità.

I lavoratori stagionali con permesso di dimora limitato a 9 mesi (secondo le norme ufficiali) non hanno diritto alle prestazioni, se hanno lavorato in Svizzera durante 9 mesi.

Il diritto alle prestazioni della PARIFREM scade in ogni caso al momento in cui lo stagionale ha diritto alle prestazioni legali dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione.

Il diritto alle prestazioni scade pure al termine della validità del permesso stagionale di dimora.

Art. 6 Finanziamento

1 Tenuto conto della situazione finanziaria della PARIFREM, per il momento le parti contraenti rinunciano alla percezione di un premio annuo o di una somma globale destinata al finanziamento delle prestazioni previste.
2 Di conseguenza il controllo del versamento del premio da parte delle istanze.
3 Le prestazioni stipulate all'articolo 5 della presente convenzione addizionale saranno versate fin tanto che i mezzi finanziari della PARIFREM lo permetteranno.

Art. 7 Pagamento delle prestazioni

1 Il pagamento delle prestazioni avviene a carico della PARIFREM tramite le sezioni e gli uffici di pagamento dei sindacati, rispettivamente tramite le sezioni della Società Svizzera degli Impresari Costruttori (uffici di pagamento).
2 Per il pagamento delle prestazioni vanno rispettate le seguenti formalità:
a) il datore di lavoro conferma il licenziamento del lavoratore stagionale per ragioni economiche su un modulo messo a disposizione dalla PARIFREM, indicando le date della disdetta e della fine del rapporto di lavoro (modulo di disdetta);
b) in base a questo modulo di disdetta il lavoratore stagionale ritira presso uno degli uffici di pagamento la tessera di controllo messa a disposizione dalla PARIFREM. Il diritto di percepire un'indennità inizia con la data di rilascio della tessera di controllo;
c) il lavoratore stagionale deve farsi attestare personalmente - al più tardi ogni secondo giorno - il suo stato di disoccupazione sulla tessera di controllo, presentandola alle autorità comunali competenti;
d) in base alla tessera di controllo compilata regolarmente, uno degli uffici di pagamento versa al lavoratore stagionale le prestazioni che gli spettano. L'ufficio di pagamento farà firmare allo stagionale la conferma di ricezione sulla tessera di controllo e conserverà questo documento per la PARIFREM. Se il lavoratore stagionale ha diritto ad ulteriori prestazioni, gli si rilascerà una nuova tessera di controllo;
e) in base alle tessere di controllo firmate, la PARIFREM rimborsa agli uffici di pagamento le prestazioni nonché un'indennità appropriata per tessera di controllo quale partecipazione a spese amministrative.

Art. 8 Collocamento di lavoratori stagionali licenziati

Si raccomanda agli uffici di pagamento ed ai datori di lavoro di procurare ai lavoratori stagionali licenziati un nuovo ed adeguato lavoro.

Art. 9 Divergenze

Le commissioni professionali paritetiche istituite conformemente al CCL locale quali istanze di conciliazione sono competenti in caso di divergenze che potrebbero risultare da questa convenzione addizionale e ne decidono definitivamente.

Art. 10 Entrata in vigore e durata della convenzione addizionale

Questa convenzione addizionale al CNM, non modificata nei suoi contenuti, entra in vigore con il CNM 95/97 e sostituisce la convenzione addizionale al CNM 1991-1993/1994. Per principio ha pari durata del CNM 95/97. Se non verrà disdetta 3 mesi prima della scadenza si rinnoverà ogni qualvolta per un ulteriore anno.

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Dott. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer
Per il Sindacato Edilizia & Industria
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Per la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
P. Scola P. Allemann E. Favre
Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
X. Schuler W. Frick

Appendice 5

Convenzione addizionale «partecipazione nell'edilizia principale»

del 20 dicembre 1994

Le parti contraenti stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della Legge federale sull'informazione e la consultazione di lavoratori e lavoratori nelle imprese del 17 dicembre 1993 (chiamata «Legge sulla partecipazione») ed entrata in vigore il 1° maggio 1994, in applicazione delle prescrizioni della Legge sulla prevenzione contro gli infortuni, della Legge sul lavoro, del Codice delle obbligazioni modificato il 17 dicembre 1993, come pure ai sensi dell'art. 73 del Contratto nazionale mantello (qui di seguito CNM) per il settore dell'edilizia principale in Svizzera:

1 Scopo, campo d'applicazione concetti

Art. 1 Scopo

Lo scopo di questa convenzione è:

- introdurre gradatamente la Legge sulla partecipazione nel settore dell'edilizia principale in Svizzera,
- trovare soluzioni che soddisfino le parti contraenti in materia di:
 - sicurezza sul lavoro e protezione della salute,
 - trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi e
 - e elezione e funzioni della rappresentanza dei lavoratori.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione vale per tutte le imprese e i collaboratori e le collaboratrici di un'impresa sottoposti al Contratto nazionale mantello del settore dell'edilizia principale in Svizzera. Convenzioni analoghe vengono stipulate con altre organizzazioni dei lavoratori che difendono gli interessi dei restanti lavoratori delle imprese dell'edilizia principale svizzera.

Art. 3 Concetti del diritto di partecipazione

- Informazione significa che la direzione aziendale informa e discute sulle questioni aziendali con la rappresentanza dei lavoratori e, in loro mancanza, direttamente con i lavoratori.
- Diritto alla partecipazione significa che determinate questioni aziendali devono essere affrontate e discusse con la rappresentanza dei lavoratori, o in sua assenza, i lavoratori, prima che i datori di lavoro prendano le relative decisioni. Della decisione presa dal datore di lavoro dovrà essere informato l'organo di rappresentanza dei lavoratori o, in sua mancanza, i lavoratori stessi; la decisione dovrà essere motivata in caso di deroga alla loro presa di posizione.
- Decisione comune significa che, su determinate questioni aziendali, le decisioni possono essere prese solo con il consenso del datore di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori e, in loro assenza, dei lavoratori stessi.
- Gestione autonoma significa che singoli compiti dall'organo della rappresentanza dei lavoratori e, in sua assenza, dai lavoratori stessi devono essere liquidati autonomamente.

2 Informazione

Art. 4 Oggetto dell'informazione ed attuazione

1 L'impresa, in ottemperanza all'art. 9 della Legge sulla partecipazione, è tenuta a informare, almeno una volta all'anno, i lavoratori sugli effetti della gestione degli affari:

- sull'occupazione e
 - sugli occupati.
- 2 In caso di eventi eccezionali l'informazione viene fornita tempestivamente e nella maniera più opportuna, fatte salve le particolari disposizioni concernenti il trasferimento ad altra ditta e i licenziamenti collettivi (art. 24 e segg. di questa convenzione). Vengono altresì informate le parti contraenti il CCL in caso di trasferimento ad altra ditta o di licenziamenti collettivi (art. 25 cpv. 5 e 27 della presente convenzione).

3 L'informazione può essere data:

- per iscritto ai lavoratori o verbalmente a un'assemblea aziendale;
- oppure verbalmente a una riunione dei rappresentanti dei lavoratori, a condizione che ne esista una;

3 Sicurezza sul lavoro e igiene

Art. 5 Principio

1 L'impresa e i lavoratori collaborano al fine di garantire e migliorare la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie.

2 Le parti contraenti si impegnano di comune accordo per il mantenimento e il miglioramento della sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie. I principi fondamentali sono in particolare i seguenti:

- le prescrizioni di legge e le direttive (vedi appendice 7);
- il progetto dei partner sociali «Concetto settoriale sulla sicurezza, sul lavoro e l'igiene»;
- le raccomandazioni e i programmi del «Forum per la sicurezza sul lavoro»;
- i servizi dell'ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL).

Art. 6 Diritti e doveri del datore di lavoro

1 Diritti e doveri del datore di lavoro si basano sulle disposizioni di legge (vedi allegato a questa appendice).

2 Il datore di lavoro deve fare in modo che:

- tutti i lavoratori impiegati nella sua impresa o cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che ivi prestino la loro opera e che lavorino per suo mandato, siano informati tempestivamente e in maniera esauriente, istruiti sui pericoli legati alla loro attività nonché sulle misure di prevenzione infortuni e di igiene¹;
 - venga designata una «persona di controllo per la sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto per la sicurezza e l'igiene sul lavoro nel settore dell'edilizia principale» che vanti una dovuta preparazione e che sia in grado di svolgere i compiti assegnatigli.
- 3 Con una tempestiva e completa informazione e formazione il lavoratore deve, nell'ambito della responsabilità, poter operare in qualsiasi momento in modo autonomo e competente.

Art. 7 Diritti e doveri del lavoratore

1 I diritti e doveri del lavoratore si basano sulle disposizioni di legge (vedi appendice 7).

2 I lavoratori hanno facoltà di presentare all'impresa proposte e misure atte a migliorare la sicurezza sul lavoro e l'igiene.

3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro²:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro;
- usare l'equipaggiamento personale di protezione e a portare calzature adeguate;
- in caso di constatazione di anomalie che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, rimuoverle nella misura del possibile o informarne il proprio capo;
- evitare situazioni che potrebbero mettere in pericolo la sicurezza della sua persona o quella di altre persone o che potrebbero danneggiare l'attrezzatura in dotazione.

Art. 8 Visite aziendali

1 I lavoratori di un'impresa devono essere informati per tempo dalla stessa in caso di visite aziendali da parte dell'organo di esecuzione della sicurezza sul lavoro e della prevenzione dell'igiene. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza³.

2 I lavoratori possono richiedere il sopralluogo da parte dell'organo di esecuzione competente previo accordo con l'impresa.

Art. 9 Raccolta di informazioni

I lavoratori possono, previa accordo con l'impresa, raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla prevenzione⁴, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori.

Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e igiene, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

Art. 10 Responsabile per le questioni di sicurezza e igiene nella rappresentanza dei lavoratori

1 Se vi è una rappresentanza dei lavoratori, questa può nominare un responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e l'igiene, scegliendolo al proprio interno.

2 Il responsabile per le questioni di sicurezza deve essere formato e costantemente aggiornato sulla natura del suo mandato. Qualora formazione e aggiornamento siano disposti dal datore di lavoro, il tempo dedicato vale come tempo di lavoro.

3 Ogni lavoratore ha diritto di rivolgersi, per questioni inerenti la sicurezza sul lavoro e l'igiene, al relativo responsabile oppure alla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro.

4 La CPC competente può essere interpellata dai lavoratori rispettivamente dall'impresa, quando:

- l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e l'igiene nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale» e i lavoratori non vengono ascoltati né dalla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro né dal datore di lavoro;
- la «persona responsabile della sicurezza sul lavoro e dell'igiene» nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempia i propri doveri nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale».

4 Situazioni aziendali particolari

1. Misure atte ad evitare il lavoro ridotto e la chiusura aziendale

Art. 11 Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario nelle imprese deve essere ridotto al minimo e concesso solo in casi debitamente motivati o per questioni di urgenza, considerando le relative disposizioni del Contratto nazionale mantello per il settore dell'edilizia principale in Svizzera (art. 53 del CNM) nonché tutte le disposizioni previste nei CCL locali o settoriali. Il lavoro straordinario deve essere compensato con il tempo libero (art. 53 CNM).

Art. 12 Lavoro a cottimo

In periodi di ridotta occupazione e di scarse opportunità lavorative, il lavoro a cottimo deve essere assegnato solo in casi eccezionali, e a cottimisti estranei all'impresa, solo qualora tale prestazione non possa essere eseguita in modo tecnicamente ed economicamente ineccepibile dal personale della ditta stessa.

Art. 13 Beneficiari di rendite AVS, pensionati e personale ausiliario

In periodi di scarsa occupazione o di ridotte opportunità lavorative, i beneficiari di rendite AVS, i pensionati e il personale ausiliario saranno invitati per primi a sospendere la loro attività, tenendo tuttavia conto dei relativi aspetti sociali.

2. Durata e modalità del lavoro ridotto o dell'interruzione temporanea dell'attività dell'azienda

Art. 14 Principio

Il lavoro ridotto deve essere applicato in modo tale che si possa far valere il diritto legale all'indennità di lavoro ridotto.

Art. 15 Introduzione del lavoro ridotto

1 L'impresa può introdurre il lavoro ridotto se:

- il lavoro ridotto è dovuto a ragioni economiche e risulti inevitabile e inoltre le ore lavorative non prestate per ogni periodo di conteggio corrispondano almeno al 10% delle ore complessive normalmente prestate dai lavoratori (art. 32 LADI);
- l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI),
- i lavoratori interessati hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso in forma scritta, per eventuali accertamenti.

2 Se non vengono interamente adempiute le premesse ai sensi dell'art. 14, cpv. 1 di questa convenzione addizionale, l'impresa sarà tenuta a corrispondere il salario per le ore non prestate, in virtù dell'art. 324, cpv. 1 del CO.

3 La ditta comunica immediatamente l'introduzione di lavoro ridotto alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 16 Indennità e esercizio del diritto

1 La ditta è tenuta, in conformità all'art. 37 LADI a:

- anticipare l'indennità e a corrisponderla ai lavoratori alla data usuale di paga;
- accollarsi l'indennità di lavoro ridotto per il periodo di carenza e
- versare, durante il periodo di lavoro ridotto, tutti i contributi sociali previsti dalla legge e dal contratto, basati sul normale orario di lavoro.

2 Per l'esercizio del diritto all'indennità di lavoro ridotto, si raccomanda di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità di disoccupazione delle parti contraenti il Contratto nazionale mantello.

Art. 17 Limite della riduzione del lavoro ridotto o dell'interruzione dell'attività dell'azienda

La durata prevista per il lavoro ridotto o per la chiusura temporanea della ditta è fissata dall'impresa prima della sua introduzione e dopo aver sentito i lavoratori. Durata e obbligo di notifica sono sanciti nella LADI.

Art. 18 Parità di trattamento dei dipendenti

In caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea dell'impresa dovranno, nel limite del possibile, essere applicate condizioni uniformi per tutti i dipendenti. Qualora siano interessati da questo provvedimento solo singoli cantieri o reparti aziendali, bisognerà provvedere ad un'adeguata rotazione.

Art. 19 Diritto al salario

Lavoratori a salario orario, mensile o mensile ponderato hanno diritto di regola allo stesso trattamento. Per le ore non prestate a causa del lavoro ridotto verrà applicata una riduzione salariale, per i lavoratori a salario mensile, proporzionale alle ore non prestate rispetto all'orario di lavoro normale previsto dal calendario aziendale.

Art. 20 Giorni festivi durante il lavoro ridotto o l'interruzione temporanea dell'attività dell'azienda

I giorni festivi che vengono a cadere in periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta (se non computati con le vacanze) devono essere retribuiti in base alle ore ridotte previste in tale periodo, a meno che non siano retribuiti in percentuale del salario. Restano riservate eventuali disposizioni diverse dei contratti collettivi di lavoro locali o di sezione.

Art. 21 Prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia

In caso di lavoro ridotto, di chiusura temporanea dell'impresa o di disoccupazione totale, il versamento dei premi deve essere concordato tempestivamente con le compagnie assicuratrici. Per principio l'indennità giornaliera di malattia di un lavoratore che si ammalava durante il periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta, non subisce riduzioni. Le prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera non saranno superiori a quelle che il lavoratore avrebbe maturato complessivamente nei confronti del datore di lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione, se non si fosse ammalato.

Art. 22 Contributi AVS, AI, IPG, AD, previdenza professionale, assicurazione infortuni, assegni per i figli

1 Ai sensi dell'art. 37, lettera c della LADI, l'impresa è tenuta, durante il lavoro ridotto, a versare tutti i contributi assicurativi previsti dalla legge e dal contratto, e basati sul normale orario di lavoro fatta eccezione per quelli dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. L'impresa è autorizzata a detrarre dal salario l'intera quota parte dei lavoratori.

2 L'obbligo di versare i contributi alle casse di compensazione per assegni familiari e il pagamento degli assegni per i figli, in caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta, sono regolati dalla legislazione cantonale in materia.

Art. 23 Pagamento del salario in caso di servizio militare, di servizio civile, di protezione civile e indennità di vacanze

1 Le indennità fissate nel CCL vengono corrisposte per intero anche in caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea dell'impresa.

2 Se si beneficia di vacanze durante il periodo di lavoro ridotto o durante la chiusura temporanea dell'impresa, l'indennità viene corrisposta sulla base dell'orario di lavoro normale.

3. Trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi

Art. 24 Concetti⁵

1 In caso di trasferimento ad altra ditta, l'impresa passa in parte o nel suo insieme nelle mani di terzi. Questo comporta contemporaneamente anche il trasferimento del rapporto di lavoro, con i relativi diritti e obblighi, all'acquirente. Il lavoratore singolo può opporsi a tale trasferimento. Se è applicabile un contratto collettivo di lavoro, l'acquirente ha l'obbligo di osservare questo CCL per un anno, a meno che lo stesso non scada anzitempo o venga disdetto.

2 Per licenziamento collettivo si intende la disdetta del rapporto di lavoro, comunicata dalla ditta entro 30 giorni, quando:

- il motivo non è in relazione con la persona del lavoratore e
- non sono colpiti i seguenti lavoratori:
 - almeno 10 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 20 e 100;
 - almeno il 10% dei lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 100 e 300;
 - almeno 30 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola oltre 300.

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

1 Se l'azienda o una parte di essa viene trasferita a terzi, l'ex datore di lavoro, in ottemperanza all'art. 333a CO, dovrà darne tempestiva comunicazione scritta o verbale in merito a⁶:

- motivo del trasferimento e
 - relative conseguenze giuridiche, economiche e sociali per lavoratori.
- 2 Se il trasferimento prevede delle misure che interessano i lavoratori, bisognerà dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione⁷.

3 Se sono previsti licenziamenti collettivi nei termini di legge (art. 335d CO) l'azienda dovrà informare e consultare i lavoratori invitandoli a formulare proposte atte a evitare o ridurre i licenziamenti.

- 4 Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, con copia all'Ufficio cantonale del lavoro¹⁾:
- a) i motivi dei licenziamenti collettivi,
 - b) il numero di lavoratori dei quali è previsto il licenziamento,
 - c) il numero dei lavoratori occupati di regola e
 - d) il periodo in cui verranno comunicati i licenziamenti.

5 L'impresa informa tempestivamente la Commissione paritetica competente e le parti contraenti il CCL del trasferimento dell'azienda o del licenziamento collettivo.

Art. 26 Criteri di licenziamento

In caso siano previsti licenziamenti collettivi bisognerà rispettare i seguenti criteri:

- a) condizioni personali,
- b) situazione familiare, numero dei figli e obblighi di mantenimento,
- c) anzianità di servizio e qualifica professionale,
- d) mobilità professionale.

Art. 27 Collaborazione con l'Ufficio cantonale del lavoro e le parti contraenti il CCL

- 1 L'impresa comunica per iscritto all'Ufficio cantonale del lavoro il previsto licenziamento collettivo²⁾; una copia della lettera verrà inviata anche ai lavoratori colpiti da tale provvedimento.
- 2 L'Ufficio cantonale del lavoro farà il possibile per trovare delle soluzioni di concerto con l'impresa e le parti contraenti il CCL³⁾. I lavoratori colpiti dal provvedimento potranno presentare le proprie osservazioni all'Ufficio cantonale del lavoro.
- 3 Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di consultazione, ai sensi dell'art. 335f CO, le disdette nell'ambito del licenziamento collettivo sono abusive⁴⁾.

Art. 28 Piano sociale

- 1 L'azienda dovrà elaborare per iscritto un piano sociale atto a attenuare le conseguenze sociali ed economiche per i lavoratori licenziati.
- 2 Le trattative sul piano sociale dovranno essere condotte insieme ai lavoratori interessati. Su richiesta sia dell'impresa sia dei lavoratori potranno parteciparvi anche i rappresentanti delle parti contraenti il CNM.

5 Rappresentanza dei lavoratori

Art. 29 Costituzione della rappresentanza dei lavoratori

- 1 In aziende o parti di aziende con oltre 50 occupati (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) un quinto dei lavoratori con diritto di voto può esigere la votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori⁵⁾. Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione, se la votazione generale ha avuto un esito favorevole a questa.
- 2 Sia la votazione che l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori si tengono con un voto generale e libero.

Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni

- 1 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori e le lavoratrici (compresi gli apprendisti):
 - a) che lavorano da più di sette mesi nell'impresa con impiego fisso,
 - b) il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto e
 - c) hanno compiuto il 18° anno di età.
- 2 Le modalità dell'elezione vengono fissate e congiuntamente dall'impresa e dai lavoratori in un regolamento.
- 3 Si possono creare delle circoscrizioni composte per esempio dal personale del cantiere, da quello amministrativo e dai quadri. L'eleggibilità può essere limitata in base all'età anagrafica e agli anni di servizio come pure al tipo di impiego.

Art. 31 Diritti e obblighi della rappresentanza dei lavoratori

- 1 I membri della rappresentanza dei lavoratori godono nell'impresa di un rapporto di fiducia. Essi collaborano col datore di lavoro nel rispetto del principio della buona fede. Sono tenuti al segreto professionale per informazioni confidenziali fornite loro. Sono inoltre tenuti al segreto professionale riguardo a questioni personali all'interno e all'esterno dell'azienda. Prima di fornire eventuali comunicazioni all'opinione pubblica, la rappresentanza dei lavoratori concorda con l'impresa i contenuti dei comunicati.
- 2 Assieme alla rappresentanza dei lavoratori, l'impresa definisce in un regolamento:
 - a) i compiti della rappresentanza dei lavoratori, a condizione che non siano già fissati dalla legge o dalla presente convenzione,
 - b) i livelli di partecipazione (informazione, consultazione, codicisione) nell'esercizio delle diverse mansioni.
- 3 L'impresa stabilisce, congiuntamente ai rappresentanti dei lavoratori, le attività che possono essere svolte durante l'orario di lavoro.
- 4 L'impresa deve concedere ai membri della rappresentanza dei lavoratori il tempo sufficiente per l'apprendimento delle conoscenze necessarie all'espletamento del loro mandato. Essi devono informare in tempo utile l'impresa qualora intendano partecipare a una manifestazione o frequentare dei corsi durante l'orario di lavoro. La ditta decide se retribuire o meno le ore non prestate.

Art. 32 Collaborazione

- 1 La rappresentanza dei lavoratori collabora con la direzione dell'impresa in base al principio della buona fede. L'impresa sostiene la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio delle sue competenze e doveri.
- 2 La direzione dell'impresa deve informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori in merito a decisioni importanti che la riguardano quali la situazione economica e quella del personale nell'impresa.
- 3 L'opinione della rappresentanza dei lavoratori deve basarsi su sufficienti contatti con i lavoratori rappresentati. Quest'ultimi devono essere regolarmente orientati dalla loro rappresentanza sulla propria attività e su informazioni, purché non confidenziali, ricevute dalla direzione dell'azienda.
- 4 La rappresentanza dei lavoratori può rivolgersi in qualsiasi momento alle parti contraenti il CNM per avere dei consigli.

6 Disposizioni finali

Art. 33 Controversie⁶⁾

- 1 Le divergenze di opinione devono essere sottoposte alla Commissione professionale paritetica che cerca di conciliare le parti. In caso di mancata intesa si può far ricorso ai tribunali ordinari.
- 2 Le associazioni interessate sono legittimate a ricorrere; il loro diritto è limitato all'accertamento.

Art. 34 Entrata in vigore e durata

La presente convenzione entra in vigore con il CNM 95/97 e vale fino al 31 dicembre 1995. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
 Dott. K. Walser H. Pletscher H. Büttcher
 Per il Sindacato Edilizia & Industria
 M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
 Per la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
 P. Scola P. Allemann E. Favre
 Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
 X. Schuler W. Frick

Appendice 6

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri

del 20 dicembre 1994

Le parti contraenti il CNM sottoscrivono, giusta l'art. 74 del CNM, la seguente convenzione addizionale per il miglioramento degli alloggi dei lavoratori e il mantenimento dell'igiene e dell'ordine sui cantieri.

1 Scopo e campo di applicazione

Art. 1 Scopo

- 1 La presente convenzione viene stipulata, giusta l'art. 9 DEL CNM, con lo scopo di:
 - a) mettere a disposizione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori stagionali, alloggi adeguati,
 - b) regolare il soggiorno e l'ordine sui cantieri.
- 2 Con questo regolamento si intende tener conto delle giustificate esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e migliorare l'immagine dell'edilizia di fronte all'opinione pubblica.

Art. 2 Campo di applicazione

- 1 Il campo di applicazione di questa convenzione si estende a tutti i datori di lavoro ed i lavoratori del settore edile su tutto il territorio della Confederazione elvetica giusta gli articoli da 1 a 3 del CNM, purché non in contrasto con norme di diritto pubblico.
- 2 Il campo di applicazione materiale si estende a:
 - a) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono a disposizione dei propri dipendenti a scopo abitativo; queste norme valgono per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti;
 - b) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono temporaneamente a disposizione dei propri dipendenti, in particolare in grandi cantieri;
 - c) locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.
- 3 Restano riservate le prevenzioni di diritto pubblico che fossero migliori.¹⁾

¹⁾ Stato il 1. 1. 1995: Cantoni Vaud, Ginevra e Vallese

2 Alloggi

Art. 3 Requisiti generali

- 1 Devono essere garantite, a chi vi alloggia e alle persone in visita, condizioni di abitabilità e di sicurezza adeguate alle norme vigenti in materia di abitazione, quali le norme di diritto pubblico, le disposizioni sulla protezione antincendio, ecc.
- 2 La protezione dai rumori e l'isolamento acustico verso l'interno e l'esterno devono corrispondere ai requisiti per fini abitativi.
- 3 I locali degli alloggi (ivi compresi i servizi igienici) devono poter essere riscaldati.
- 4 Per gli inquilini deve essere disponibile una cabina telefonica nelle vicinanze (distanza orientativa: 150 m). L'installazione di una cabina telefonica deve essere prevista in alloggi con oltre 10 inquilini (valore orientativo: una cabina telefonica ogni 10-15 inquilini).

Art. 4 Attrezzature per la ristorazione (mense, cucine individuali e cucine comuni)

- 1 Ai lavoratori alloggiati dev'essere garantita la possibilità di avere un vitto caldo. Le possibilità sono le seguenti:
 - a) la mensa;
 - b) la cucina in comune dove i lavoratori possono preparare essi stessi i pasti;
 - c) la possibilità organizzata di prendere i pasti nelle vicinanze.
- 2 Mensa: per quanto concerne la mensa vale quanto segue:
 - a) se i lavoratori prendono i pasti alla mensa o fuori, si dovrà offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi;
 - b) per l'installazione e l'esercizio si dovranno rispettare le prescrizioni di diritto pubblico.
- 3 Cucine individuali e cucine comuni: per le cucine individuali e le cucine comuni vale quanto segue:
 - a) La cucina in comune deve disporre di:
 1. fornelli (es. piastre elettriche) in misura sufficiente (valore indicativo: un fornello a persona per un numero di inquilini compreso tra uno ed otto; un fornello supplementare ogni due altre persone). In caso di lavoro a turni, a sciolte questi valori possono venir ridotti;
 2. Lavabi con acqua calda e fredda;
 3. Frigoriferi o altre possibilità di refrigerazione, dotati di sufficiente capacità (possibilmente con chiusura a chiave);
 4. Adeguati armadietti personali per la custodia di generi alimentari in alloggi comuni, con chiusura a chiave (minimo 100 litri).
 - b) Se non c'è un locale di soggiorno e un refettorio separato, nelle cucine comuni sono ammesse 12 persone al massimo: purché il loro spazio di movimento non venga limitato. Ogni persona dovrà avere un posto a sedere e corrispondente spazio a tavola.
 - c) Le cucine comuni, con locale separato di soggiorno e refettorio dovranno avere un numero sufficienti di grandi tavoli da lavoro e sufficiente spazio di movimento.

Art. 5 Refettori e locali di soggiorno

- 1 Locali nei quali i lavoratori soggiornano e consumano i pasti devono risultare confortevoli ed idoneamente arredati. Per quanto concerne il mobilio, ogni persona deve essere dotata di un posto sedere (con schienale) e di relativo tavolo. Nel caso di lavoro a turni, si possono adottare valori inferiori rispetto a quelli previsti da questa norma.

Art. 6 Dormitori

- 1 Le camere da letto in nuovi alloggi permanenti devono avere una superficie non inferiore a quelle di qui di seguito indicate. Le camere da letto in nuovi:
 - a) camere ad 1 letto (8 mq).
 - b) camere a 2 letti (12 mq).
- 2 Letti a castello e camere a 3 o 4 letti in alloggi esistenti (16 mq o 20 mq) sono ammessi solo in singoli casi e tenendo conto di quanto dispone l'art. 20 della presente convenzione.
- 3 Ogni persona ha diritto ad un letto impecabile e alla necessaria biancheria da letto, come pure (oltre ad altre possibilità di riporre i propri effetti personali) ad un armadio a una porta, chiudibile a chiave (ca. 1,00/1,20 x 0,60 x 1,80 m), a una sedia (con schienale) con tavolo, una presa di corrente.

Art. 7 Servizi igienici

- 1 In tutti gli alloggi devono essere previsti:
 - a) WC e orinatoi, lavabi e docce, attenendosi ai valori orientativi seguenti:

1. WC con sedile	1 ogni 5 persone,
2. Orinatoio:	1 ogni 7 persone,
3. Lavabi	1 ogni 2 persone,
4. Docce	1 ogni 5 persone;
 - b) Prese elettriche per rasoio.
 - c) I valori orientativi indicati si riferiscono agli alloggi e possono essere adottati per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti.
- 2 Per il lavaggio e l'asciugatura di capi di abbigliamento vanno messi a disposizione, esternamente alle camere da letto, attrezzature adeguate (ad es. lavatrici, locali ove stendere ad asciugare i capi lavati o apparecchi asciugabiancheria) o deve venir organizzato un servizio di lavaggio della biancheria.
- 3 I passaggi tra zona notte e zona servizi igienici devono essere coperti ed illuminati.

Art. 8 Alloggi temporanei

- 1 Nel caso di alloggi temporanei (ad es. per la durata di attività di un cantiere), i valori indicati negli articoli da 3 a 7 della presente convenzione possono essere ragionevolmente ridotti, previa comunicazione alla competente Commissione professionale paritetica.

Art. 9 Prescrizioni di esercizio

- 1 Le prescrizioni di esercizio per gli alloggi devono essere elencate in un regolamento interno nella lingua degli inquilini. Tale ordinamento disciplina in particolare:
 - a) la regolare pulizia e aerazione dei locali per un loro uso in buone condizioni igieniche,
 - b) l'utilizzo degli spazi comuni,
 - c) il divieto di preparare pasti caldi nelle camere da letto,
 - d) le istruzioni per il lavaggio e l'asciugatura dei capi di abbigliamento,
 - e) il divieto di fumare in determinati ambienti,
 - f) il risparmio energetico,
 - g) il diritto a ricevere visite e ospiti,
 - h) la quiete notturna,
 - i) le regole di parcheggio,
 - k) il mantenimento dell'ordine nelle vicinanze degli alloggi,
 - l) il comportamento in casi di emergenza e di pronto soccorso,
 - m) la procedura da seguire per la stipula di una polizza assicurativa contro il furto.
- 2 Il locatore organizza:
 - a) il ricambio della biancheria da letto ogni due settimane,
 - b) la disinfezione ed il lavaggio delle coperte di lana e dei materassi prima della consegna,
 - c) la pulizia e l'aerazione dei locali,

¹⁾ Vedi art. 2 e 5 dell'Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 e art. 3 dell'Ordinanza sulla prevenzione infortuni del 19 dicembre 1983 (appendice 7)

²⁾ Art. 11 dell'Ordinanza sulla prevenzione contro gli infortuni del 19 dicembre 1983 e art. 10 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 7).

³⁾ Art. 6 dell'Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 7).

⁴⁾ Art. 6 cpv. 1 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 7).

⁵⁾ L.F. sulla assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e per l'indennità d'insolvenza, del 25 giugno 1982 (Legge sulla assicurazione contro la disoccupazione, qui di seguito LAD)

⁶⁾ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO (vedi allegato a questa appendice)

⁷⁾ Art. 333a CO (vedi allegato a questa appendice)

⁸⁾ Art. 333a cpv. 2 CO (vedi allegato a questa appendice)

⁹⁾ Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO (vedi allegato a questa appendice)

¹⁰⁾ Art. 335g CO (vedi allegato a questa appendice)

¹¹⁾ Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO (vedi allegato a questa appendice)

¹²⁾ Vedi art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3 CO. Conseguenze della disdetta abusiva secondo l'art. 336a, cpv. 3 CO: indennità non superiore a due mensilità ai lavoratori licenziati abusivamente.

¹³⁾ Art. 5 Legge sulla partecipazione (vedi allegato a questa appendice)

¹⁴⁾ Art. 15 Legge sulla partecipazione (vedi allegato a questa appendice)

- d) l'eliminazione dei rifiuti secondo criteri rispettosi dell'ambiente,
 e) il servizio di lavanderia,
 f) il servizio posta, assicurando un recapito personale e discreto,
 g) il servizio emergenza e la cassetta pronto soccorso (almeno una in ogni stabile). La persona ammalata o infortunata va sistemata in camera singola a seconda della malattia o all'infortunio subiti,
 h) l'uso degli estintori e le istruzioni in caso di incendio.

Art. 10 Costi di alloggio

I costi di alloggio vanno stabiliti tenendo conto delle spese di impianto e dei costi di esercizio, oltre che del comfort, e devono fondamentalmente servire a coprire i costi. È data facoltà di concludere accordi individuali.
 2 Le parti firmatarie del contratto elaborano le basi per il calcolo dei costi di alloggio che sono a disposizione delle parti locali e delle commissioni paritetiche locali (vedi allegato a questa convenzione «Elementi di costo per il calcolo dei costi di alloggio»).

3 Locali di soggiorno e servizi igienici nei cantieri**Art. 11 Requisiti generali**

Su tutti i cantieri edili devono essere installati e messi gratuitamente a disposizione locali di soggiorno e installazioni sanitarie: resta riservato l'art. 14. Si tratta di baracche, container o baracche mobili, muniti di pavimento chiuso. Queste installazioni devono avere dimensioni sufficientemente ampie e poter essere chiuse a chiave.

Art. 12 Locali di soggiorno sul cantiere

I locali di soggiorno devono:
 a) essere conformi alle norme stabilite dai Vigili del Fuoco,
 b) poter essere ben aerati e riscaldati,
 c) disporre di tavolo e posto a sedere per ogni persona che utilizza il locale,
 d) disporre di un guardaroba ordinato,
 e) prevedere la possibilità di preparare delle bevande calde.
 2 Per assicurare gli abiti da lavoro bagnati, il datore di lavoro deve prendere misure adeguate al fine di consentire che il lavoro possa essere ripreso il giorno successivo con abiti asciutti.

Art. 13 Servizi igienici sui cantieri

I Ogni cantiere deve disporre di un servizio igienico con acqua potabile, sufficienti possibilità di lavarsi e un numero sufficiente di toilettes; queste vanno tenute separate per uomini e donne, qualora se ne ravvisi la necessità (in relazione al settore edilizio).
 2 Le toilettes devono venir collegate ad una fognatura, conformemente alle norme sullo scarico delle acque, in caso contrario sarà necessario installare WC chimici. Deve esser prevista una toilette ogni 20 lavoratori. Le toilettes devono poter essere sufficientemente aerate e devono disporre di impianto di illuminazione. Nei cantieri si consiglia l'adozione di servizi igienici su appositi automezzi o in apposite baracche. Se in edifici in costruzione o in ristrutturazione è già presente un numero sufficiente di toilettes che possono essere a disposizione dei lavoratori, l'installazione di altri servizi igienici risulta superflua.

Art. 14 Eccezioni

Nel caso in cui si tratti di piccoli cantieri, rispettivamente di cantieri di breve durata che non giustificano, per motivi economici o tecnici, l'installazione degli impianti di cui agli art. 12 e 13, il datore di lavoro adotterà delle soluzioni alternative (per es. impianti mobili).

Art. 15 Prescrizioni sulla manutenzione dei locali di soggiorno e servizi igienici sui cantieri

I I locali di soggiorno devono essere tenuti sgombri da attrezzature e materiale di lavoro. Essi vanno sottoposti a pulizia periodica.
 2 I servizi igienici devono essere mantenuti in condizioni ineccepibili. Essi devono essere puliti quotidianamente e disinfettati secondo necessità.
 3 Il datore di lavoro provvede a mettere a disposizione adeguati prodotti per la pulizia della pelle. Se possibile deve essere disponibile acqua calda in quantità sufficiente.

4 Applicazione e controllo**Art. 16 Doveri del datore di lavoro**

I Il datore di lavoro provvede alla manutenzione degli alloggi e delle attrezzature di cantiere.
 2 Il datore di lavoro designa la persona responsabile della sorveglianza.
 3 Il datore di lavoro assicura contro gli incendi e contro i danni dell'acqua gli alloggi e gli impianti del cantiere, come pure gli effetti dei lavoratori ivi depositati.

Art. 17 Doveri del lavoratore

I In tutti i casi in cui il datore di lavoro è obbligato da un contratto di lavoro scritto a mettere a disposizione del lavoratore dipendente un alloggio, questi ha l'obbligo di andare ad abitare per tutta la durata del contratto nell'alloggio a lui assegnato. Eventuali eccezioni devono essere concordate.
 2 Il lavoratore deve attenersi al regolamento interno. Avrà cura in particolare di osservare le norme di pulizia, silenzio, ordine e sicurezza (evitando l'uso di fornelli nelle camere, di energia elettrica per lavori di bricolage, ecc.) negli alloggi assegnatigli e deve seguire le disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza.
 3 I consumi di corrente elettrica, gas ed acqua devono essere limitati allo stretto necessario; l'eliminazione dei rifiuti deve essere fatta in modo corretto.
 4 I costi di alloggio vengono trattenuti dal datore di lavoro sul salario.
 5 Il lavoratore risponde di tutti i danni da lui provocati intenzionalmente o per negligenza. Qualora il lavoratore trasgredisca ripetutamente alle disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza, il datore di lavoro ha facoltà, previo preavviso, di sfrattare detto lavoratore dall'alloggio o dai locali comuni.

Art. 18 Compiti e competenze della Commissione professionale paritetica

I Il controllo sull'osservanza di queste norme spetta alla competente Commissione professionale paritetica del locale Contratto collettivo di lavoro. La Commissione professionale paritetica competente è autorizzata, previo preavviso, ad effettuare delle ispezioni.
 2 I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione all'affittuario saranno esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica.
 3 Se la Commissione constata degli inconvenienti, essa fisserà un termine adeguato per la loro eliminazione. Se entro il termine fissato la situazione non fosse regolarizzata, la Commissione paritetica adotterà altre misure (per es. informerà le autorità preposte al mercato del lavoro, agli appalti, all'ufficio dell'igiene, ecc.), la riduzione del canone di affitto nel caso di gravi lacune ecc.

5 Disposizioni finali**Art. 19 Informazione dell'opinione pubblica su procedimenti pendenti**

Le parti contraenti si impegnano a tralasciare misure suscettibili di nuocere alla reputazione del settore dell'edilizia. Esse prescindono in particolare da ogni immagine pubblica nel caso di procedure in corso o non ancora inoltrate alla Commissione paritetica.

Art. 20 Disposizioni transitorie

I Le disposizioni fissate in questa convenzione devono essere osservate, a decorrere dall'entrata in vigore della stessa, per alloggi, locali di soggiorno e servizi igienici di nuova costruzione giusta l'art. 2 della presente convenzione.
 2 Alloggi, locali di soggiorno e servizi igienici costruiti prima dell'entrata in vigore della presente convenzione, devono venir adeguati entro tre anni dall'entrata in vigore della stessa. Su istanza dell'impresa interessata, la competente Commissione professionale paritetica può autorizzare, se ritenuto adeguato alle contingenze, il mantenimento totale o parziale dello stato esistente all'atto della presentazione dell'istanza.
 3 I regolamenti esistenti sugli alloggi e sull'ordine sui cantieri concordati dalle parti contraenti locali devono venir adeguati alle norme di questa convenzione al più tardi entro un anno dalla sua entrata in vigore.

Art. 21 Entrata in vigore

I La presente convenzione addizionale entra in vigore con il CNM 95/97 e sostituisce il «Regolamento concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri» del 1° gennaio 1984. Essa si rinnova automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di 6 mesi.

2 Qualora si pervenga alla risoluzione del Contratto nazionale mantello (CNM) del settore svizzero dell'edilizia principale, la presente convenzione decade, in deroga a quanto indicato al capoverso 1 di questo articolo, al momento della risoluzione del CNM.

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
 Dott. K. Walser H. Pletscher H. Bütthofer

Per il Sindacato Edilizia & Industria
 M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Per la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
 P. Scola P. Allemann E. Favre

Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
 X. Schuler W. Frick

¹⁾ Questo regolamento è stato disdetto a fine 1992 e non è più in vigore dal 1° gennaio 1993.

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri**Elementi di costo per il calcolo dei costi degli alloggi**

In base all'art. 10, capoverso 2 di questa convenzione, si prendono in considerazione per il calcolo dei costi degli alloggi in particolare questi elementi di costo:

a) Costi di impianto:

1. Ammortamenti sull'immobile,
2. Ammortamenti sulle attrezzature,
3. Interessi.

Va tenuto opportunamente conto delle locali consuetudini in materia di diritto di locazione.

b) Costi di esercizio:

1. Manutenzione,
2. Energia elettrica, acqua, pulizie, TV, lavaggio biancheria, ecc.,
3. Riscaldamento,
4. Imposte e assicurazioni.

Appendice 8**Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze (Art. 34, cpv. 2 del CNM) e per la 13.ma mensilità (Art. 50 del CNM)**

		Diritto del lavoratore a: Salario durante le vacanze		13.ma mensilità
Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori				
1	Salari base			
101	Salario orario, settimanale, mensile	si		si
2	Altre prestazioni con carattere salariale			
201	13.ma mensilità	no		no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no		no
203	Onorari a membri di consiglio d'amministrazione	no		no
204	Tantièmes	no		no
3	Salari in caso di assenze			
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no		si
302	Salario nei giorni festivi	si		si
303	Salario assenze inevitabili (CCL)	si		si
304	Indennità intemperie (CCL)	si		si
305	Indennità disoccupazione (orario ridotto)	si		si
306	Indennità del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾		no ¹⁾
307	Salario durante la formazione professionale che superano l'indennità Parifonds	si		si
308	Indennità giornaliera malattia, indennità INSAI	no ²⁾		no ²⁾
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni carenza INSAI)	si		si
310	Indennità perdita guadagno (IPG) per SM, SC o SPC	si ³⁾		si ³⁾
311	Premi fedeltà secondo art. 38, cpv. 4 del CNM	si		si
4	Salari in natura			
401	Salario in natura	si		si
402	Indennità per alloggio	si		si
403	Appartamento di servizio	no		si
5	Supplementi e premi			
501	Lavoro straordinario	si ⁴⁾		si ⁴⁾
502	Lavoro notturno e domenicale	si		si
503	Tempo di viaggio	si ⁵⁾		si ⁵⁾
504	Lavori in acqua, fango, o condizioni difficili	si ⁵⁾		si ⁵⁾
505	Lavori sotterranei	si		si
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	si		si
6	Indennità e spese			
601	Indennità pranzo	no		no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no		no
603	Indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro, se spese	no		no
604	Carte di trasporto gratuite o a prezzo ridotto	no		no
605	Rimborso spese di trasferta	no		no
606	Rimborso spese di ogni genere	no		no
607	Indennità per lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no		no
608	Indennità di altitudine, se rimborso spese	no		no
609	Indennità vestiario per forte usura	no		no
7	Regali e prestazioni diverse			
701	Regali per anzianità di servizio, gratifiche	no		no
702	Regali in natura	no		no
703	Indennità di partenza	no		no
704	Salario pagato in caso di decesso	no		no
705	Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione	no		no
706	Elargizioni in caso di giubilei aziendali (solo ogni 25 anni)	no		no
707	Contributi AVS/AI/IPG/AD o imposte presi a carico dal datore di lavoro	no		no
708	Premi di riconoscimento pr proposte	no		no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no		no
710	Altri premi di fedeltà oltre o quelli della cifra 311	no		no
8	Salari per lavoro a cottimo	³⁾		³⁾

¹⁾ Il diritto per le vacanze e la quota parte 13.ma. mensilità sono compresi nelle prestazioni del Parifonds.

²⁾ Il diritto per le vacanze e la quota parte di 13.ma mensilità sono compresi nelle prestazioni dell'Insa e devono essere co-assicurati nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.

³⁾ Il diritto per le vacanze e la quota parte di 13.ma mensilità sono compresi nelle prestazioni dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e vengono accreditati al datore di lavoro.

⁴⁾ Il diritto al salario per le vacanze e alle 13.ma mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango, altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504), sono calcolati in base alle ore, non quando però il conteggio avviene in base a importi forfettari in franchi. Per queste posizioni non hanno parimenti diritto al salario per le vacanze e alle 13.ma mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile.

⁵⁾ In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 46 del CNM, (lavoro a cottimo) e art. 50 del CNM (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto per le vacanze e la 13.ma mensilità.

Appendice 9**Salari base di zona****Salari base validi dal 1° maggio 1995****Salari orari Classe salariale V (Capi)**

(all'inizio del 1995 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)

(in franchi)

Zona 8 30.00
 Cantone Berna (Berna-Città)

Zona 7 29.40

Zona 6 28.80

Zona 5 28.20

Cantone Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein)

Zona 4 27.60

Cantoni Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Hölfe), Uri, Zug, Turgovia, Zurigo, Neuchâtel e Ginevra

Zona 3	27.00 Cantoni Giura, Vallese, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein), Vaud, Argovia, San Gallo (intero cantone, inclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, regione di Bienne), Grigioni (intero Cantone), Sciaffusa, Friburgo, Svitto (distretti di March e Höfe), Appenzello Interno ed Esterno, Glarona
Zona 2	26.40 Cantone Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen, regione del Mittelland bernese zona I e II inclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil, regione di Berna Seeland)
Zona 1	25.80 Cantone Ticino
Salari orari (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)
Zona 8	25.40 Cantone Ginevra
Zona 7	25.20 Cantoni Zurigo, Argovia, Vaud
Zona 6	25.10 Cantoni Giura, Neuchâtel, Berna (distretti Moutier, Courtelary, La Neuveville)
Zona 5	24.90 Cantoni Turgovia, Friburgo, Vallese, Berna (Berna-Città)
Zona 4	24.75 Cantoni San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Svitto (distretti di March e Höfe), Sciaffusa, Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil], regione di Berna Seeland)
Zona 3	24.60 Cantoni Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Svitto (distretti di March e Höfe), Sciaffusa, Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil], regione di Berna Seeland)
Zona 2	24.40 Cantoni Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Appenzello Interno ed Esterno, Berna (regione del Mittelland bernese zona I e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil)
Zona 1	24.25 Cantone Berna (regione del Mittelland bernese zona II, distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken e Oberhasli)
Salari orari (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale A (Lavoratori qualificati)
Zona 8	24.40 Cantone Ginevra
Zona 7	24.20 Cantoni Argovia, Zurigo, Vaud
Zona 6	24.05 —
Zona 5	23.90 Cantoni Berna (distretti Moutier, Courtelary, La Neuveville), Turgovia, Giura, Neuchâtel, Vallese, Friburgo, Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Uri e Zugo.
Zona 4	23.70 Cantoni Berna (regione di Berna-Città e regione di Bienne) e Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein)
Zona 3	23.55 Cantoni Glarona, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein), Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Sciaffusa, Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil] e regione di Berna Seeland), Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach)
Zona 2	23.40 Cantoni Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Appenzello Interno ed Esterno, Berna (regione del Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil)
Zona 1	23.20 Cantone Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, regione del Mittelland bernese zona II)
Salari orari (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)
Zona 8	22.90 —
Zona 7	22.55 Cantone Ginevra
Zona 6	22.30 Cantoni Zurigo e Vaud
Zona 5	22.00 Cantoni di Vallese, Giura, San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Friburgo, Turgovia, Berna (distretti di Moutier, Courtelary, La Neuveville, regione di Berna-Città), Neuchâtel
Zona 4	21.70 Cantoni Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma inclusa il comune di Maloja), Sciaffusa, Appenzello Interno ed Esterno, Basilea-Campagna, Soletta (intero cantone), Glarona, Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee, Diemerswil], regione di Bienne e regione di Berna Seeland), Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, Argovia, San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach)
Zona 3	21.40 Cantoni Ticino, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil), Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja)
Zona 2	21.10 Cantone Berna (regione del Mittelland bernese zona II)
Zona 1	20.80 —
Salari orari (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale C (Lavoratori edili)
Zona 8	19.75 Cantone Ginevra
Zona 7	19.60 Cantoni Zurigo, Vaud, Friburgo, Neuchâtel, Berna (distretti di Moutier, Courtelary, La Neuveville), Giura

Zona 6	19.50 Cantone Turgovia
Zona 5	19.35 Cantoni Vallese, San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del Comune di Wittenbach), Berna (regione Berna-Città), Soletta (esclusi i distretti di Dorneck e Thierstein)
Zona 4	19.20 Cantoni Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee, Diemerswil], regioni Berna Seeland e Bienne), Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri e Zugo
Zona 3	19.05 Cantoni Sciaffusa, Ticino, Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Basilea-Campagna, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Soletta (distretti di Dorneck e Thierstein), San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Svitto (distretti di March e Höfe) e Glarona
Zona 2	18.95 Cantoni Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Berna (regione del Mittelland bernese zona I e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil)
Zona 1	18.80 Cantone Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II)
Salari mensili (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale V (Capì)
Zona 8	5445.- Cantone Berna (regione di Berna-Città)
Zona 7	5325.- —
Zona 6	5210.- —
Zona 5	5090.- —
Zona 4	4970.- Cantoni Soletta (intero cantone), Vaud, Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Turgovia, Basilea-Campagna, Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen)
Zona 3	4850.- Cantoni Argovia, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese, zone I e II inclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil, Comuni di Moutier, Courtelary, La Neuveville, regione di Bienne), Zurigo, Neuchâtel, Giura, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Sciaffusa, Friburgo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), San Gallo (intero cantone) e Appenzello Interno ed Esterno
Zona 2	4730.- Cantoni Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil] e regione di Berna Seeland)
Zona 1	4610.- Cantone Ticino
Salari mensili (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)
Zona 8	4625.- Cantone Vaud
Zona 7	4590.- —
Zona 6	4555.- Cantone Argovia
Zona 5	4520.- Cantoni Berna (regione Berna-Città) e Ginevra
Zona 4	4480.- Cantoni Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I inclusi i Comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil) e Turgovia
Zona 3	4445.- Cantoni Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II e regione di Bienne), Neuchâtel, Zurigo, Soletta (intero cantone), San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Giura, Basilea-Campagna e Friburgo
Zona 2	4410.- Cantoni Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja)
Zona 1	4375.- Cantoni Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil] e regione Berna Seeland), Sciaffusa, Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja) e Appenzello Interno ed Esterno
Salari mensili (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale A (Lavoratori qualificati)
Zona 8	4430.- Cantone Vaud
Zona 7	4395.- —
Zona 6	4360.- Cantone Argovia
Zona 5	4325.- Cantoni Berna (Regione Berna-Città), Ginevra, Turgovia
Zona 4	4290.- Cantoni Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Nidderisimmental, Obersimmental, Saanen, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regioni di Bienne e Mittelland bernese zona I e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil)
Zona 3	4255.- Cantoni Soletta (intero cantone), Zurigo, San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Giura, Neuchâtel, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II), Friburgo e Basilea-Campagna
Zona 2	4220.- Cantoni Lucerna, Nidwald, Obwald, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronsühl del comune di Wittenbach), Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja)
Zona 1	4185.- Cantoni Sciaffusa, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil] e regione di Berna Seeland), Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja)

Salari mensili (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)
Zona 8	4195.- —
Zona 7	4130.- Cantone Vaud
Zona 6	4070.- —
Zona 5	4010.- Cantone Berna (regione Berna-Città)
Zona 4	3945.- Cantoni Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niderrimmthal, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil, regione di Bienne), Soletta (esclusi i distretti di Dorneck e Thierstein), Friburgo, Argovia, Neuchâtel, San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald, quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ginevra, Turgovia e Zurigo
Zona 3	3885.- Cantoni Glarona, Sciaffusa, Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil], Mittelland bernese zona II, regione di Berna Seeland), Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), San Gallo (esclusi San Gallo-Città, il comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Basilea-Campagna, Soletta (distretti di Dorneck e Thierstein), Giura, Lucerna, Obwald, Nidwald, Uri, Zugo, Svitto (intero cantone) e Appenzello Interno ed Esterno
Zona 2	3820.- Cantoni Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja) e Ticino
Zona 1	3760.- —

Salari mensili (all'inizio del 1996 le parti contraenti locali possono concordare una nuova classificazione, art. 41, cpv. 3 del CNM)	Classe salariale C (Lavoratori edili)
Zona 8	3610.- Cantone Vaud
Zona 7	3580.- —
Zona 6	3545.- —
Zona 5	3515.- Cantoni Berna (regione Berna-Città), Ginevra e Turgovia
Zona 4	3480.- Cantoni Soletta (esclusi i distretti di Dorneck e Thierstein), Friburgo, Neuchâtel, Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niderrimmthal, Obersimmental, Saanen, regioni di Bienne e del Mittelland bernese zona I, inclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), San Gallo (San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach) e Giura
Zona 3	3450.- Cantoni Zurigo, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II), Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Glarona, Argovia, Basilea-Campagna e Soletta (distretti Dorneck e Thierstein)
Zona 2	3420.- Cantoni Appenzello Interno ed Esterno, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (esclusi San Gallo-Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Berna (distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil] e regione di Berna Seeland), Glarona, Ticino, Sciaffusa, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja)
Zona 1	3390.- Cantone Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja)

Appendice 10

L'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale del 20 dicembre 1994

1 Generalità

Art. 1 Principi

- Queste linee direttive elencano le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'art. 64 del Contratto Nazionale Mantello (CNM) per il periodo che va dal 1. 5. 1995 al 31. 12. 1997. Queste condizioni garantiscono a tutti i lavoratori assicurati, in caso di malattia, gli stessi diritti.
- Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.
- Contratti di assicurazione che prevedono soluzioni che oltrepassano questo quadro sono ammissibili.

2 Condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare

Art. 2 Entità dell'indennità giornaliera

- L'indennità giornaliera è pari all'80% del salario a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 30 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera entro il termine massimo di 30 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'art. 9 di queste linee direttive).
- Il salario è considerato al lordo, comprese le indennità di vacanze e di giorni festivi e la tredicesima mensilità. Se contrattualmente non è stata stabilita alcuna disposizione che oltrepassi questo quadro, la base per calcolare il guadagno giornaliero è data dall'orario di lavoro fissato nel contratto collettivo.
- Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a 1/365 del salario annuo.
- Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e di disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione dell'orario ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta del lavoratore in disoccupazione o di quello che lavora a orario ridotto.
- Adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione in caso di malattia.
- In caso di perdita di salario per malattia non può essere detratto dall'indennità giornaliera il premio relativo all'assicurazione per questa prestazione.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

L'indennità giornaliera viene versata dal 2° giorno per un'inabilità al lavoro di almeno il 50%, certificata dal medico o dal chiropratico, ma al più presto con tre giorni di anticipo rispetto alla prima visita medica (nel caso di pagamento differito dell'indennità giornaliera, alla scadenza del periodo di attesa di 30 giorni al massimo).

Art. 4 Giorno di carenza

È considerato giorno di carenza il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto a retribuzione. Il giorno di carenza cade, se entro 90 giorni dopo la ripresa del lavoro subentra nuovamente l'inabilità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

1 Le prestazioni vengono versate al massimo durante 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. Per quanto concerne l'obbligo di proroga del pagamento del salario da parte del datore di lavoro o la protezione contro il licenziamento, valgono gli art. 64 e 21 del CNM.

2 In caso di tubercolosi le prestazioni vengono versate durante 1800 giorni nel corso di 7 anni consecutivi. Queste prestazioni non vengono computate nella durata del diritto alle prestazioni in conformità al punto 6.1.

3 Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge a 10 settimane (dal 1. 1. 1996: ad almeno 16 settimane), di cui almeno 6 settimane (dal 1. 1. 1996: almeno 8 settimane) devono cadere nel periodo posteriore al parto. La durata dell'indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 720 giorni. Per quanto concerne il diritto all'indennizzo nel caso di gravidanze decorrenti da una data anteriore a quella dell'inizio dell'assicurazione, valgono in linea di principio le norme giuriste l'art. 7 di queste linee direttive.

(Nota per gli assicuratori privati: le complicazioni della gravidanza e del parto sono equiparate alla malattia.)

4 I giorni di inabilità parziale al lavoro vengono calcolati proporzionalmente nella durata di diritto alle prestazioni.

5 Eventuali prestazioni dell'INSAI, AI, LPP e Assicurazione Militare, così come terzi responsabili vengono conteggiate nelle prestazioni di indennità giornaliera, in modo tale che l'assicurato benefici al massimo della totalità del salario perduto. In caso di riduzione dell'indennità giornaliera a seguito di sovrassicurazione i giorni di prestazione vengono conteggiati dividendo l'importo complessivo dell'indennità giornaliera versata per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono imputati sulla durata delle prestazioni.

6 Gli assicurati che beneficiano di una rendita di vecchiaia (AVS) ricevono l'indennità giornaliera per al massimo ancora durante i seguenti periodi:

Anni di servizio nell'azienda	Durata delle prestazioni
fino a 10 anni	90 giorni
oltre 10 anni	120 giorni
oltre 15 anni	150 giorni
oltre 20 anni	180 giorni

Art. 6 Ammissione

1 L'assicurazione inizia il giorno in cui il lavoratore comincia o avrebbe dovuto cominciare a lavorare, in virtù dell'assunzione.

2 Il limite massimo di età per l'ammissione nell'assicurazione è l'età pensionabile di vecchiaia secondo l'AVS.

Art. 7 Riserve assicurative

1 Nell'assicurazione sociale gli assicurati devono essere informati dalla cassa malati per iscritto su eventuali riserve assicurative con l'indicazione delle possibilità di ricorso.

2 Nell'assicurazione malattia privata l'assicurato va informato per iscritto dalla compagnia di assicurazione all'inizio del rapporto di lavoro, che le malattie già curate in precedenza vengono indennizzate in base a una scala conforme all'obbligo di retribuzione del datore di lavoro.

3 Inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima di entrare nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in una azienda assoggettata al CNM	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

4 Sono garantite le piene prestazioni (conformemente al punto 5) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali).

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

Il diritto alle prestazioni si estingue:

- con l'uscita dalla cerchia degli assicurati collettivi;
- se il contratto viene annullato o sospeso;
- se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

1 L'assicurato deve essere informato sui propri diritti di passaggio ad un'altra assicurazione individuale:

- nell'assicurazione sociale, da parte della cassa malati per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;
- nell'assicurazione privata, da parte della compagnia assicuratrice, per iscritto e con menzione delle condizioni generali di assicurazione.

Sono ammesse altre forme di informazione sui diritti di passaggio durante il rapporto di lavoro (la responsabilità di questa informazione è del datore di lavoro).

2 Nel caso di cui all'art. 8, lett. a e b di queste linee direttive, l'assicurato può passare all'assicurazione individuale dell'organismo che gestisce l'assicurazione collettiva, senza un nuovo esame del suo stato di salute. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato al momento della stipulazione del contratto dell'assicurazione collettiva.

I giorni di malattia indennizzati nell'ambito del contratto collettivo vengono conteggiati nella durata del diritto alle prestazioni dell'assicurazione individuale. L'indennità giornaliera assicurabile con l'assicurazione individuale può corrispondere al massimo all'ultimo salario prima del passaggio.

3 Se l'assicurato passa ad altra assicurazione collettiva di indennità giornaliera ai sensi di questo contratto collettivo di lavoro, si applica l'art. 9, cpv. 2 di queste linee direttive. Un'eventuale continuazione del pagamento delle indennità giornalieri è di competenza del nuovo assicuratore. La stessa regolamentazione vale anche per il trasferimento di un intero gruppo di assicurati. In questo caso l'assicurato non beneficia del diritto di passaggio di cui all'art. 9, cpv. 2.

4 Il tempo di attesa può essere al massimo di un giorno. Eccezione: nel caso di disoccupazione, l'indennità giornaliera deve essere assicurata a partire dal 31° giorno, per un tasso pari a quello dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 10 Area geografica di validità

1 L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato di Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore ai tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura ed i medici sconsigliano il viaggio di rientro in Svizzera.

2 Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza il consenso dell'assicuratore ha diritto alle prestazioni soltanto a partire dal momento del suo rientro in Svizzera.

3 Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del suo permesso di residenza, né del permesso di domicilio, si estingue l'obbligo di prestazione dell'assicuratore con la scadenza del permesso di lavoro o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato di Liechtenstein, eccezione fatta per i casi di soggiorno in case di cura, certificati dal punto di vista medico ed a condizione che vi sia l'autorizzazione della polizia degli stranieri.

4 Il lavoratore frontaliere va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è comunque consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad altra regione estera.

Art. 11 Disposizioni finali

Per il resto sono applicabili le condizioni generali di assicurazione, rispettivamente gli statuti e i regolamenti dell'assicuratore.

Appendice 11

Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza giusta l'art. 67 del CNM (Direttive)

Età	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
A*																
20	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
21	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
22	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
23	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
24	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
27	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
31	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0
32	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0
33	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0
34	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0
35	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0
36	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
37	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
38	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
39	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
40	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0

* Anni di servizio

Scala per un massimo di 40 anni di servizio. L'indennità di partenza è riportata in mensilità.

Appendice 12

Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo (CA-LS)

del 20 dicembre 1994

Le parti contraenti il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) sottoscrivono, in base all'articolo 4 del CNM, all'art. 32, cpv. 1 del CNM e all'art. 58 del CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori in sotterraneo:

1 Generalità

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

Questa convenzione addizionale vale nel senso di un contratto collettivo di lavoro come complemento e parte integrante del CNM.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese e tutti i cantieri che eseguono lavori in sotterraneo (nel campo di applicazione del CNM). Le parti contraenti il CNM possono estendere questa convenzione addizionale ad altri cantieri del settore lavori in sotterraneo (in particolare a costruzioni annesse).

Art. 3 Dichiarazione di obbligatorietà generale

La dichiarazione di obbligatorietà generale segue quella del CNM.

Art. 4 Osservanza delle norme

Le parti contraenti la convenzione intendono far sì che le norme del CNM e di questa convenzione addizionale vengano sottoscritte ed osservate anche dalle imprese operanti nel settore delle lavori in sotterraneo che non sono affiliate alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o che sono straniere, così come dalle imprese subappaltatrici e dalle imprese di lavoro temporaneo partecipanti a questo tipo di costruzioni.

¹⁾ La definizione del termine «Lavori in sotterraneo» è contenuta nell'art. 58, cpv. 2 del CNM

2 Applicazione, esecuzione, controllo e Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo

Art. 5 Norma

Sono competenti per quanto concerne l'applicazione, l'esecuzione ed il controllo di questa convenzione addizionale le parti contraenti rispettivamente la Commissione professionale paritetica lavori in sotterraneo (CP-LS).

Art. 6 Nomina della Commissione professionale paritetica (CP-LS) e definizione dei suoi compiti

1 Le parti contraenti nominano ai fini dell'applicazione, esecuzione e controllo di questa convenzione addizionale una propria Commissione professionale paritetica (CP-LS), costituita da 5 rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori contraenti questa convenzione addizionale.

2 La Commissione professionale paritetica (CP-LS) è autorizzata, in virtù dell'art. 357b, cpv. 1, lett. c del CO, a procedere all'esecuzione di pene convenzionali nei confronti di datori di lavoro e di lavoratori. La Commissione professionale paritetica (CP-LS) può delegare la vera e propria attività di controllo alle locali Commissioni professionali paritetiche del settore dell'edilizia principale.

3 I compiti della Commissione professionale paritetica (CP-LS) sono definiti giusta gli art. 75 e segg. del CNM ed in conformità alla convenzione addizionale sulla Partecipazione nell'edilizia principale (appendice 5) ed alla convenzione addizionale sugli alloggi dei lavoratori e sull'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6).

Art. 7 Collegio arbitrale

Qualora non si raggiunga ad alcuna intesa nell'ambito della Commissione paritetica (CP-LS), la controversia può essere sottoposta secondo le norme del CNM al Collegio arbitrale svizzero (art. 14 e segg. del CNM): La sentenza di questo organo giudicante è inappellabile.

Art. 8 Orario di lavoro

1 Gli orari di lavoro massimi annuali vengono stabiliti in conformità all'art. 24 del CNM; l'orario di lavoro massimo settimanale viene stabilito in conformità agli art. 25 e segg. del CNM, in particolare all'art. 32 del CNM ed alle norme della Legge sul lavoro, con riserva dell'art. 9 di questa convenzione addizionale (piani delle sciolte).

2 I calendari di lavoro per i singoli cantieri vengono fissati dalle imprese e devono essere notificati con sufficiente anticipo alla Commissione professionale paritetica (CP-LS) prima dell'inizio del lavoro e rinnovati di anno in anno. In caso di mancanza di un calendario dei tempi di lavoro, la Commissione professionale paritetica (CP-LS) provvede a fissare per il cantiere interessato un calendario di lavoro in base all'art. 9 di questa convenzione.

Art. 9 Lavoro a sciolte

1 Se per motivi tecnici o economici non è possibile una diversa regolamentazione, è consentito adottare il lavoro a sciolte. È necessario osservare le norme del CNM rispettivamente della Legge sul lavoro²⁾.

2 Per fissare i piani delle sciolte dei singoli cantieri servono da modello quelli riportati a titolo di esempio nell'Allegato 1 della presente Convenzione addizionale. I piani delle sciolte fissati dalle imprese vanno notificati alla Commissione professionale paritetica (CP-LS); questa può opporsi con motivazione a piani inadeguati e respingerli.

²⁾ Art. 23 e segg. della Legge sul Lavoro e relativa ordinanza (Ordinanza I e Ordinanza II alla Legge sul Lavoro)

Art. 10 Regolamentazione per le ore supplementari

Qualora l'orario di lavoro settimanale previsto nel calendario dei tempi di lavoro e soggetto a retribuzione venga superato a causa del tragitto da percorrere dal portale del tunnel al posto di lavoro e ritorno, questo tempo supplementare viene retribuito senza il supplemento previsto per lavoro straordinario.

Art. 11 Posto di raccolta

Quale centro di raccolta giusta l'art. 54 del CNM (Tempo di viaggio) va considerato il campo base rispettivamente il centro alloggi del cantiere sotterraneo.

Art. 12 Supplementi, Indennità

1 Salvo quanto indicato al paragrafo 2 di questo articolo, i lavoratori che vengono destinati al lavoro a turni, ottengono supplementi e le indennità previsti dall'art. 56 del CNM (Lavoro festivo) e dagli art. 58 del CNM (Lavori sotterranei) e 59 CNM (Indennità per lavoro notturno a sciolte).

2 I lavoratori che vengono destinati al lavoro a sciolte con esercizio 4/3, hanno diritto, oltre ai supplementi salariali previsti dall'art. 12, cpv. 1 della presente convenzione addizionale, anche ai supplementi per il lavoro festivo e i giorni festivi infrasettimanali, secondo lo schema riportato nell'allegato 2 di questa convenzione addizionale. I supplementi vengono stabiliti, caso per caso base dalla Commissione professionale paritetica (CP-LS).

Art. 13 Salari base

Per tutti i cantieri sotterranei che sottostanno a questa convenzione addizionale valgono quale minimo i salari base (salari mensili e paghe orarie) della Zona 4 ai sensi dell'art. 41 CNM.

	V mese/ora	Q mese/ora	A mese/ora	B mese/ora	C mese/ora
(situaz. I. 5. 1995)					
Zona 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20

3 Disposizioni finali

Art. 14 Durata del contratto

1 La presente Convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM. Il periodo di validità è in linea di principio uguale a quello del CNM, salvo quanto indicato al paragrafo 3.

2 Le parti contraenti il CNM possono concordare, durante il periodo di validità della convenzione, eventuali variazioni o adeguamenti della presente Convenzione addizionale.

3 La presente Convenzione addizionale può essere disdetta di volta in volta per fine anno, con un preavviso di tre mesi, da un lato dalla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e/o d'altro lato in comune dalle organizzazioni dei lavoratori che hanno partecipato alla convenzione.

Zurigo, 20 dicembre 1994

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Dott. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer
Per il Sindacato Edilizia & Industria
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann
Per la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
P. Scola P. Allemann E. Favre
Per l'Unione svizzera dei Sindacati liberi
X. Schuler W. Frick

Allegati:

12.1 Piani delle sciolte

12.2 Schema di calcolo dei supplementi salariali nel lavoro a sciolte con esercizio 4/3.

12.3 Modulo «Sottoscrizione del contratto in qualità di parte stipulante individuale» (è in corso di elaborazione paritetica)

Piano delle sciolte con esercizio 4/3 (modello)

Allegato 1.2.1

Giorni	Sciolte	G1	G2	G3	G4	Giorni	Sciolte	G1	G2	G3	G4	Giorni	Sciolte	G1	G2	G3	G4
1	06-14 14-22 22-06					21	06-14 14-22 22-06					41	06-14 14-22 22-06				
2	06-14 14-22 22-06					22	06-14 14-22 22-06					42	06-14 14-22 22-06				
3	06-14 14-22 22-06					23	06-14 14-22 22-06					43	06-14 14-22 22-06				
4	06-14 14-22 22-06					24	06-14 14-22 22-06					44	06-14 14-22 22-06				
5	06-14 14-22 22-06					25	06-14 14-22 22-06					45	06-14 14-22 22-06				
6	06-14 14-22 22-06					26	06-14 14-22 22-06					46	06-14 14-22 22-06				
7	06-14 14-22 22-06					27	06-14 14-22 22-06					47	06-14 14-22 22-06				
8	06-14 14-22 22-06					28	06-14 14-22 22-06					48	06-14 14-22 22-06				
9	06-14 14-22 22-06					29	06-14 14-22 22-06					49	06-14 14-22 22-06				
10	06-14 14-22 22-06					30	06-14 14-22 22-06					50	06-14 14-22 22-06				
11	06-14 14-22 22-06					31	06-14 14-22 22-06					51	06-14 14-22 22-06				
12	06-14 14-22 22-06					32	06-14 14-22 22-06					52	06-14 14-22 22-06				
13	06-14 14-22 22-06					33	06-14 14-22 22-06					53	06-14 14-22 22-06				
14	06-14 14-22 22-06					34	06-14 14-22 22-06					54	06-14 14-22 22-06				
15	06-14 14-22 22-06					35	06-14 14-22 22-06					55	06-14 14-22 22-06				
16	06-14 14-22 22-06					36	06-14 14-22 22-06					56	06-14 14-22 22-06				
17	06-14 14-22 22-06					37	06-14 14-22 22-06					57	06-14 14-22 22-06				
18	06-14 14-22 22-06					38	06-14 14-22 22-06					58	06-14 14-22 22-06				
19	06-14 14-22 22-06					39	06-14 14-22 22-06					59	06-14 14-22 22-06				
20	06-14 14-22 22-06					40	06-14 14-22 22-06					60	06-14 14-22 22-06				

Suddivisione lavoro: 4 gruppi (G1-G4) in 3 sciolte di 8 ore
Inizio sciolta (06, 14, 22) può essere spostato di +/- 2 ore.
Ritmo di lavoro: 10 giorni di lavoro e 96 ore di riposo.
Ritmo delle sciolte: 40 giorni di lavoro (30 sciolte per gruppo)

Schema di calcolo supplementi salariali per lavoro a sciolte 4/3

Allegato 1.2.2

1. Basi di calcolo (1994)

Giorni festivi	0.00%	a	pagato in % ponderato
Vacanze	10.05%	b	
Giorni di vacanza/anno	24 d/A	c	

1.1 Orario di lavoro

Totale ore annuali determinanti (CNM)	2'138 h/A	d	
Ore di lavoro/giorno	8.00 h/d	e	
Pausa sul posto di lavoro/giorno	0.50 h/d	f	
Ore produttive/giorno	7.50 h/d	g = e - f	

Lavoro a sciolte 4/3

Ore da retribuire/giorno	8.00 h/d	h	
Giorni lavorativi possibili/anno (lavoratore)	267.25 d/A	i = d : h	compr. vacanze e festivi
Giorni da retribuire/anno	243.25 d/A	k = i - c	
Giorni lavorativi possibili/anno (cantiere)	324.33 d/A	l = k x 4 : 3	
Sospensione del lavoro: giorni/anno	40.67 d/A	m = 365 - l	di cui vacanze 24 d/A
Ore pagate/anno (salario base)	1'946.00 h/A	n = d - (c x h)	

1.2 Supplementi

Lavoro festivo:			
- Giorni festivi: 00.00-24.00	24.00 h/d	o	
- Sabato 17.00 - Lunedì 05.30	36.50 h/set	p	
- Giorni indennizzabili (CNM)	8 d/A	q	
Supplemento per lavoro festivo 4/3	25%	r	

2. Supplemento salariale lavoro a sciolte 4/3

2.1 Supplemento per giorni festivi infrasettimanali

Ore con diritto al supplemento/anno	64.00 h/A	s = h x q	
Supplemento/anno in ore	16.00 h/A	t = s x r	
Supplemento in % salario base		Z1 = t : n	0.82%

2.2 Supplemento per lavoro festivo

Settimane lavoro possibili/anno	46.33 set/A	u = l : 7	
Ore con diritto al supplemento/anno	422.79 h/A	v = u x p : 4	
Supplemento/anno in ore	105.70 h/A	w = v x r	
Supplemento in % salario base		Z2 = w : n	5.43%

Supplemento per lavoro a sciolte 4/3	Z = Z1 + Z2	6.25%
--------------------------------------	-------------	-------

Piano delle sciolte con esercizio 2/2 (modello)

Allegato 12.1

Giorni	Sciolte	G1	G2	Giorni	Sciolte	G1	G2	Giorni	Sciolte	G1	G2
1	07-12/13-17 17-22/23-03			21	07-12/13-17 17-22/23-03			41	07-12/13-17 17-22/23-03		
2	07-12/13-17 17-22/23-03			22	07-12/13-17 17-22/23-03			42	07-12/13-17 17-22/23-03		
3	07-12/13-17 17-22/23-03			23	07-12/13-17 17-22/23-03			43	07-12/13-17 17-22/23-03		
4	07-12/13-17 17-22/23-03			24	07-12/13-17 17-22/23-03			44	07-12/13-17 17-22/23-03		
5	07-12/13-15.30 15.30-23.00			25	07-12/13-15.30 15.30-23.00			45	07-12/13-15.30 15.30-23.00		
6	07-12/13-17 17-22/23-03			26	07-12/13-17 17-22/23-03			46	07-12/13-17 17-22/23-03		
7	07-12/13-17 17-22/23-03			27	07-12/13-17 17-22/23-03			47	07-12/13-17 17-22/23-03		
8	07-12/13-17 17-22/23-03			28	07-12/13-17 17-22/23-03			48	07-12/13-17 17-22/23-03		
9	07-12/13-17 17-22/23-03			29	07-12/13-17 17-22/23-03			49	07-12/13-17 17-22/23-03		
10	07-12/13-15.30 15.30-23.00			30	07-12/13-15.30 15.30-23.00			50	07-12/13-15.30 15.30-23.00		
11	07-12/13-17 17-22/23-03			31	07-12/13-17 17-22/23-03			51	07-12/13-17 17-22/23-03		
12	07-12/13-17 17-22/23-03			32	07-12/13-17 17-22/23-03			52	07-12/13-17 17-22/23-03		
13	07-12/13-17 17-22/23-03			33	07-12/13-17 17-22/23-03			53	07-12/13-17 17-22/23-03		
14	07-12/13-17 17-22/23-03			34	07-12/13-17 17-22/23-03			54	07-12/13-17 17-22/23-03		
15	07-12/13-15.30 15.30-23.00			35	07-12/13-15.30 15.30-23.00			55	07-12/13-15.30 15.30-23.00		
16	07-12/13-17 17-22/23-03			36	07-12/13-17 17-22/23-03			56	07-12/13-17 17-22/23-03		
17	07-12/13-17 17-22/23-03			37	07-12/13-17 17-22/23-03			57	07-12/13-17 17-22/23-03		
18	07-12/13-17 17-22/23-03			38	07-12/13-17 17-22/23-03			58	07-12/13-17 17-22/23-03		
19	07-12/13-17 17-22/23-03			39	07-12/13-17 17-22/23-03			59	07-12/13-17 17-22/23-03		
20	07-12/13-15.30 15.30-23.00			40	07-12/13-15.30 15.30-23.00			60	07-12/13-15.30 15.30-23.00		

Suddivisione lavoro: 2 gruppi (G1-G2) in 2 sciolte

Ritmo di lavoro: 10 giorni di lavoro (2 settimane)
Ritmo delle sciolte: 20 giorni di lavoro (4 settimane)

Piano delle sciolte con esercizio 3/3 (modello)

Allegato 12.1

Giorni	Sciolte	G1	G2	G3	Giorni	Sciolte	G1	G2	G3	Giorni	Sciolte	G1	G2	G3
1	06-14 14-22 22-06				21	06-14 14-22 22-06				41	06-14 14-22 22-06			
2	06-14 14-22 22-06				22	06-14 14-22 22-06				42	06-14 14-22 22-06			
3	06-14 14-22 22-06				23	06-14 14-22 22-06				43	06-14 14-22 22-06			
4	06-14 14-22 22-06				24	06-14 14-22 22-06				44	06-14 14-22 22-06			
5	06-14 14-22 22-06				25	06-14 14-22 22-06				45	06-14 14-22 22-06			
6	06-14 14-22 22-06				26	06-14 14-22 22-06				46	06-14 14-22 22-06			
7	06-14 14-22 22-06				27	06-14 14-22 22-06				47	06-14 14-22 22-06			
8	06-14 14-22 22-06				28	06-14 14-22 22-06				48	06-14 14-22 22-06			
9	06-14 14-22 22-06				29	06-14 14-22 22-06				49	06-14 14-22 22-06			
10	06-14 14-22 22-06				30	06-14 14-22 22-06				50	06-14 14-22 22-06			
11	06-14 14-22 22-06				31	06-14 14-22 22-06				51	06-14 14-22 22-06			
12	06-14 14-22 22-06				32	06-14 14-22 22-06				52	06-14 14-22 22-06			
13	06-14 14-22 22-06				34	06-14 14-22 22-06				54	06-14 14-22 22-06			
14	06-14 14-22 22-06				35	06-14 14-22 22-06				55	06-14 14-22 22-06			
15	06-14 14-22 22-06				36	06-14 14-22 22-06				56	06-14 14-22 22-06			
16	06-14 14-22 22-06				37	06-14 14-22 22-06				57	06-14 14-22 22-06			
17	06-14 14-22 22-06				38	06-14 14-22 22-06				58	06-14 14-22 22-06			
18	06-14 14-22 22-06				39	06-14 14-22 22-06				59	06-14 14-22 22-06			
19	06-14 14-22 22-06				40	06-14 14-22 22-06				60	06-14 14-22 22-06			

Suddivisione lavoro: 3 gruppi (G1-G3) in 3 sciolte di 8 ore
Inizio sciolta (06, 14, 22) può essere spostato di +/- 2 ore.
Ritmo di lavoro: 10 giorni di lavoro (2 settimane)
Ritmo delle sciolte: 30 giorni di lavoro (6 settimane)

Campo d'applicazione

- L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero. Ne sono escluse le imprese di carpenteria di cantoni Friburgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ticino, Ginevra, Giura e Giura bernese.
- Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampati in scritta normale, le quali si trovano in l'adetto allegato del CNM devono essere applicabili a tutte le imprese e i cottimisti indipendenti dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni), della carpenteria, dell'estrazione e lavorazione della pietra e selciatori, le imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia, le imprese che eseguono lavori di sterro e di scavo, le imprese di demolizione, le imprese addette alla posa di ponteggi e di isolamenti di facciate, le imprese di isolamenti e di impermeabilizzazioni. le imprese addette alle iniezioni di cemento e al risanamento di calcestruzzo nonché per quelle addette alla foratura e al taglio del calcestruzzo, le imprese di deposito e di riciclaggio.
- Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano per i lavoratori delle imprese di cui alla cifra 2 (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione) operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili.
Sono eccettuati:
a. capi muratori (Poliere) e capi fabbrica,
b. personale tecnico e amministrativo,
c. personale addetto alle mense e alle pulizie.
- Le disposizioni seguenti sono in vigore per i datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente fuori del campo d'applicazione territoriale descritto alla cifra 1, nonché per i loro lavoratori purché adempiano le condizioni delle cifre 2 e 3 ed eseguano lavori che rientrino nel campo d'applicazione della cifra 1 e durino più di cinque giorni di lavoro in un anno: art. 23, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (dal secondo mese di impiego in Svizzera), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 70, 76, 79, appendice 1 (art. 4, 5, 7) appendice 6 (art. 2-18, 20, allegato concernente gli elementi di costo per il calcolo dei costi degli alloggi), appendice 9, appendice 10, appendice 12 (art. 2, 5, 6, 8-13).
- Il presente decreto avrà validità fino al 31 dicembre 1997.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in quattro esemplari e motivate, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato. (A 1367)

3003 Berna, 16 maggio 1995

Ufficio federale
dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro