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

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 116 (1998)

Heft: 137

Anhang: Beilage zu Nr. 137

Autor: [s.n.]

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: 14.12.2025

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 & Industrie, der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz und der Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer anderseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) vom 13. Februar 1998 für das Bauhauptgewerbe.

TEXTE

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.
Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt (der deutsche Text ist der Ursprungstext).

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 Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
BG	Bundesgesetz
CHB	Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	BG über die Erwerbsersatzordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GBI	Gewerkschaft Bau & Industrie
LFSA	Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer
LMV 95/97	Landesmantelvertrag 1995–1997
LMV 2000	Landesmantelvertrag 1998–2000 (LMV 2000)
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 «Betrieb» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmende» steht, sind auch «Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin» gemeint.
Es wird generell «Arbeitnehmende» verwendet.

Inhaltsverzeichnis

ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

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

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

3. Verhältnis zu anderen GAV
   - Art. 10: Lokale GAV
   - Art. 11: Anschlussverträge

4. Vollzug des LMV
   - Art. 12: Anwendung und Durchsetzung des LMV
   - Art. 13: Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)
   - Art. 14: Schweizerisches Schiedsgericht
   - Art. 15: Einigungs- und Schiedsverfahren im allgemeinen
   - Art. 16: Sanktionen
   - Art. 17: Verfahren in Fällen gesamtschweizerischer Bedeutung

ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

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

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

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

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst
   - Art. 38: Feiertage
   - Art. 39: Kurzabsenzen
   - Art. 40: Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

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

6. Dreizehnter Monatslohn
   - Art. 49: Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn
   - Art. 50: Regeln für die Auszahlung

7. Lohnanpassungen
   - Art. 51: Grundsatz

8. Lohnzuschläge
   - Art. 52: Allgemeines
   - Art. 53: Überstundenarbeit
   - Art. 54: Reisezeit
   - Art. 55: Vorübergehende Nachtarbeit
   - Art. 56: Sonntagsarbeit
   - Art. 57: Arbeit im Wasser oder Schlamm
   - Art. 58: Untertagarbeiten

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen
   - Art. 59: Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit
   - Art. 60: Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung

10. Schlechtwetterentschädigung
   - Art. 61: Arbeitsunterbrechung
   - Art. 62: Umfang der Entschädigung
   - Art. 63: Arbeitsbereitschaft

11. Krankheit, Unfall
   - Art. 64: Krankentaggeld-Versicherung
   - Art. 65: Unfallversicherung

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge
   - Art. 66: Lohnfortzahlung bei Tod der Arbeitnehmenden
   - Art. 67: Abgangsentschädigung
   - Art. 68: Berufliche Vorsorge

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen
   - Art. 69: Sorgfalts- und Treuepflicht
   - Art. 70: Verbot der Schwarzarbeit
   - Art. 71: Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers
   - Art. 72: Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden

14. Besondere Bestimmungen
   - Art. 73: Mitwirkungsgesetz
   - Art. 74: Unterkünfte der Arbeitnehmenden und Hygiene und Ordnung auf Baustellen

DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzugsbestimmungen
   - Art. 75: Zuständigkeit
   - Art. 76: Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben
   - Art. 77: Lokales Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben
   - Art. 78: Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren
   - Art. 79: Sanktionen

2. Schlussbestimmungen:
   - Art. 80: Bestimmungen des OR
   - Art. 81: Rechtsdomizil und Gerichtsstand
   - Art. 82: Dauer des LMV

VIERTER TEIL: Anhänge
   - 1 Protokollvereinbarung
   - 2 Rahmenvereinbarung für den Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1995–1997 (LMV 95/97) zum neuen Landesmantelvertrag 1998–2000 (LMV 2000)
   - 3 ...
   - 4 Zusatzvereinbarung betreffend ausländische Saisonarbeiter
   - 5 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»
   - 6 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen
   - 7 Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich
   - 8 Tabelle zur Bestimmung des Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes
   - 9 Basislöhne
   - 10 Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe
   - 11 Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung
   - 12 Zusatzvereinbarung «Untertagbau»
   - 13 Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»
   - 14 Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe»
   - 15 Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

FÜNFTER TEIL: Adressen der Paritätischen Berufskommissionen

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 Arbeitnehmende 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 beidseitigen 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 gestützt auf die Grundsatzvereinbarung vom 19. Dezember 1997 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, Genf, Jura und des Berner Juras.

Art. 2 Betrieblich

1 Der LMV gilt für alle inländischen und ausländischen in der Schweiz tätigen Betriebe bzw. Betriebsteile (inkl. Immobilienfirmen mit entsprechenden Abteilungen), Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen, wie Schaler, Eisenleger, Maurer usw., welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden hauptsächlichen Bereichen:

a) des Hoch-, Tief-, Untertag- und Strassenbaus, des Aushubs, des Abbruches, der Deponien usw., des Zimmer-, Steinbruch- sowie Pflästerergewerbes,
b) unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels:
   1. der Fassadenarbeiten, wie Gerüstbau, Fassadenbau usw.,
   2. des Steinhauergewerbes,
   3. von Betonarbeiten, wie Betoninjektions- und Betonbohrarbeiten usw.,
   4. von Unterlagsböden, Abdichtungen und Isolationen usw.,
   5. von lagerfähigen Baustoffen, der Sand- und Kiesgewinnung oder Handel mit denselben, eingeschlossen Transporte von und zu Baustellen,
c) der Vermittlung und des Ausleihens von Personal auf Baustellen gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz.

Im weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 7.
2 Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören, soweit sie nicht bereits einem anderen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind:
a) das Marmor- und Granitgewerbe sowie das Steinhauergewerbe;
b) die Gärtnereien bzw. Abteilungen in Gärtnereien sowie die Gartenbaufirmen, soweit mehrheitlich Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausgeführt werden;
c) Betriebe, welche Steinhauerarbeiten, Asphaltierungen und Abdichtungsarbeiten und Isolationen ausführen oder Unterlagsböden erstellen;
d) die Betriebe bzw. Betriebsteile der Sand- und Kiesgewinnung;
e) Gerüst- und Fassadenbau;
f) Transport von und zu Baustellen sowie Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen.
3 Ist die Unterstellung unter den LMV unklar, gelten folgende Regeln:
a) soweit der LMV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht (ausser Abs. 2 dieses Artikels), ist der LMV anzuwenden;
b) soweit der LMV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, suchen die LMV-Vertragsparteien, mit den Vertragsparteien des anderen Gesamtarbeitsvertrages eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen;
c) soweit für Betriebe nach Art. 2 Abs. 2 LMV eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien des LMV mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträgen Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.
4 Soweit eine dem LMV unterstellte Firma dem LMV unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, hat ihr die Verleihfirma zu bestätigen, dass sie die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss LMV vollumfänglich einhält.

Art. 3 Persönlich
1 Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmende (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Insbesondere betrifft dies:
a) Vorarbeiter,
b) Berufsleute, wie Maurer, Zimmerleute, Strassenbauer, Pflästerer,
c) Spezialisten, wie Maschinisten, Chauffeure, Magaziner, Isoleure und Hilfskräfte, unter Vorbehalt allfällig 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 Lehr- und Arbeitsbedingungen der in der Lehre stehenden Lehrlinge, unabhängig ihres Alters, ist die Vereinbarung für Lehrlinge gemäss Anhang 1 anzuwenden.

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 in der Regel auf den 1. Januar des folgenden Jahres mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Allgemeinverbindlicherklärung jeweils 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 Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmende, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.
2 Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmende 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. Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Bildungsfonds oder ähnlicher paritätischen Institutionen.
4 Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende 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 wichtige 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 Obligationenrecht (OR) zu wahren (Anhang 3). **Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.**

Art. 8 Vollzugsfonds, Bildungsfonds und Lösung für ältere Arbeitnehmende
1 Die von den Vertragsparteien des LMV gegründeten Vollzugsfonds und Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (Parifonds Bau) 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 sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle** dem LMV unterstellten **Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende 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 **Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitszeitentlastung für ältere Arbeitnehmende; die Einzelheiten werden in einer besonderen Vereinbarung festgelegt. Eine Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeitentlastung tritt freiwillig oder erst mit der Allgemeinverbindlichkeit in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV erarbeiten zusammen mit dem Bund im Rahmen der Arbeitslosenversicherung in Anwendung von Art. 110a AVIG das Projekt «Altersteilzeit» (ATZ) mit voraussichtlichem Inkrafttreten im Frühjahr / Sommer 1998.

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 Arbeitszeitkalender) nach Art. 29 LMV;
d) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 38 LMV);
e) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. 60 LMV) und zur Reisezeit (Art. 54 LMV).
4 Bezüglich des in Art. 10 Abs. 3 LMV nicht erwähnten Inhalts dürfen in den lokalen GAV vom LMV abweichende Regelungen oder weitergehende Abmachungen nur im ausdrücklichen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV getroffen werden. Für besondere Baustellen gilt Art. 4 LMV.
5 Meinungsverschiedenheiten: Können sich die lokalen Vertragsparteien nicht über einen lokalen GAV einigen, wenden sie sich an die Vertragsparteien des LMV. Die Vertragsparteien des LMV üben eine Vermittlungsrolle aus.

Art. 11 Anschlussverträge
1 Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, im Interesse der Vertragsparteien dafür besorgt zu sein, 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 gleichlautende 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 des 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 mit berücksichtigen kann.
3 Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien des LMV in jedem Schiedsgerichtsverfahren 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. März 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. Die SPK ist auch zuständig für die Bestätigung gemäss Art. 64 Abs. 5 LMV. 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 Streitfall 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, vorbehältlich 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, Streitigkeiten nach Art. 15 LMV und Bestätigung gemäss Art. 64 Abs. 5 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 Streitfall 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 Arbeitnehmende bilden.

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18 Probezeit
1 Für Arbeitnehmende, welche zum ersten Mal im 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.

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 Arbeitnehmende 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 und 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 **Die Kündigungsfristen gemäss Art. 19 Abs. 1 LMV dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) 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 13. Februar 1998 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 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt.**

2 Taggeldleistungen und Invalidenrente: **Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.**

3 Krankheit nach Kündigung: **Erkranken Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende.**

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

5 Kündigung bei positivem Gleitstundensaldo: **Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Gleitstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, verlängert sich die Kündigungsfrist um einen Monat.**

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 Betriebsschliessungen und Entlassungen

Betriebsübergang, Betriebsschliessungen 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 Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.**

2 **Nicht als Arbeitszeit gelten:**

a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 54 LMV[1]);

b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

3 Als Teilzeit gilt die Zeit, während welcher Arbeitnehmende nicht ihre volle Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen, sondern lediglich stunden-, halbtage- oder tageweise arbeiten (Art. 319 Abs. 2 OR), d.h. ein im Einzelarbeitsvertrag festgelegter Anteil der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 24 LMV. **Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen.**

Art. 24 **Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)**

1 **Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.**

2 **Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen[2]):**

a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen für die Jahre 1998 und 1999 **je 2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);**

b) in den «übrigen Gebieten»:

1. für 1998: 2125 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden) und

2. für 1999: 2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).

Art. 25 **Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit**

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

2 Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit: **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 Arbeitszeitkalender: **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.

4 Schichtarbeit – Begriff: **Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.**

5 Schichtarbeit – Voraussetzungen: **Schichtarbeit wird genehmigt[3]), wenn:**

a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,

b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,

c) ein Schichtplan erstellt worden ist und

d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.

6 Schichtarbeit – Zuständigkeit: **Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 5 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind[4]).**

7 Schichtarbeit – Richtlinien: Die Schweizerische Paritätische Berufskommission erlässt innert drei Monaten nach Inkrafttreten des LMV ausführende Richtlinien. Sie unterbreitet innert des gleichen Zeitraumes den LMV-Vertragsparteien einen Vorschlag bezüglich einer Zuschlagsregelung.

Art. 26 **Gleitstunden[5,6])**

1 Begriff: **Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen und unter Berücksichtigung von Art. 55 und 56 LMV zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.**

2 Umfang: **Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d.h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 60 Stunden** im Jahr 1998 **(bzw. 75 Stunden ab 1999) nicht überschreiten.**

3 Kompensation: **Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Gleitstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren.**

4 Andere Lösungen: **Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Diese Lösung ist der zuständigen paritätischen Berufskommission vor Inkrafttreten mitzuteilen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.**

Art. 27 **Arbeitsfreie Tage**

1 **An Sonntagen, kantonalen Feier- 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.** Verzichtet 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, Untertagbau (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 **Den Arbeitnehmenden stehen folgende Ferienansprüche zu:**

	Arbeitnehmende im Monatslohn	Arbeitnehmende im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	**5 Wochen (= 25 Arbeitstage)**	**10,6%* des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)**
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	**6 Wochen (= 30 Arbeitstage)**	**13,0%* des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)**

* Berechnung wie folgt:
5 / (52,14 – 5) x 100 bzw. 6 / (52,14 – 6) x 100

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 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: Werden Arbeitnehmende 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: Werden Arbeitnehmende durch ihr 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. 36 **Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug**

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

---

[1]) Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14.
[2]) Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14.
[3]) Für Untertagbau gilt die ZV «Untertagbau», Anhang 12.
[4]) Für Untertagbau gilt die ZV «Untertagbau», Anhang 12.
[5]) Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14.
[6]) Bezüglich Gleitstunden siehe auch Art. 53 Abs. 2 LMV

2 Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen: Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind den Arbeitnehmenden wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329c Abs. 1 OR).
3 Betriebsferien: **Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.**

Art. 37 Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien
1 Ferienbezug: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR).
2 Arbeit während der Ferien: Leisten Arbeitnehmende 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-, Schutz- und Zivildienst

Art. 38 Feiertage
1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: **Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an 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 bei Arbeitnehmenden 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: **Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn Arbeitnehmende:**
a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;
b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;
c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen.
4 Saisonarbeiter: **Saisonarbeiter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monate im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.**

Art. 39 Kurzabsenzen
***1* Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:**

a. Waffen- und Kleiderinspektion:	**½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion stattfindet soweit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können;**
b. Verheiratung der Arbeitnehmenden und Geburt eines Kindes:	**1 Tag;**
c. Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) der Arbeitnehmenden:	**3 Tage;**
d. Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern:	**3 Tage;**
e. Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis:	**1 Tag.**

2 Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr 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 die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten.**
***4* Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.**

Art. 40 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst
1 Höhe des Entschädigungsanspruches: **Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:**

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	**50%**	**80%**
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:		
– in den ersten 4 Wochen	**100%**	**100%**
– ab 5. bis 21. Woche	**50%**	**80%**

2 Entschädigungsvoraussetzungen: **Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:**
a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst 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 den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der SUVA und des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihnen 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 den Arbeitnehmenden zu.
6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR abgegolten.

5. Entlöhnung

Art. 41 Basislöhne
***1* Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende, gesamtschweizerische Basislöhne, auf die die Arbeitnehmenden im Sinne eines Minimallohnes Anspruch haben. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 45 LMV.**
***2* Die Basislöhne je Lohnklasse[7]) betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):**
a) für 1998

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
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**

b) ab 1. Januar 1999:

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
ROT	**5240 / 29.10**	**4585 / 25.40**	**4390 / 24.35**	**4100 / 22.60**	**3575 / 19.80**
BLAU	**5000 / 27.90**	**4510 / 25.05**	**4320 / 24.00**	**3975 / 22.00**	**3510 / 19.50**
GRÜN	**4760 / 26.70**	**4440 / 24.70**	**4250 / 23.70**	**3850 / 21.40**	**3450 / 19.25**

[7]) Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14

***3* Die Überführung der bestehenden Basislöhne gemäss LMV 1995–1997 in die Basislöhne nach Art. 41 Abs. 2 LMV erfolgt nach Anhang 9[8]).** Die lokalen Vertragsparteien können, im Rahmen der Gesamtzielsetzung, erstmals per 1999 einheitliche regionale Lösungen aushandeln.
4 Besitzstandwahrung der alten Lohnzonen: **Gebiete mit Lohnzonen, die am 1. Januar 1999 bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne ausweisen als gemäss Abs. 2 lit. b dieses Artikels, behalten diese höheren Werte solange, bis sie von den in Anhang 9, Art. 2 neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden** (geografische Einteilung siehe Anhang 9).

Art. 42 Lohnklassen
***1* Für die in Art. 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:**

Lohnklassen	Voraussetzungen
a) Bauarbeiter	
C (Bauarbeiter)	**Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse**
B (Bauarbeiter m. Fachkenntnissen)	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B.**
b) 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. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A.**
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 (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit).**
c) 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 berechtigen. 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 den Arbeitnehmenden spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.**
***2* Der Q-Zonen-Basislohn kann in einem Ausnahmefall für einen gelernten Bau-Facharbeiter, wie Maurer, oder Strassenbauer usw., im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre im ersten Jahr um höchstens 12% und im zweiten Jahr um höchstens 10% unterschritten werden[9]).**

Art. 44 Qualifikation und Lohnanpassung
***1* Die Arbeitnehmenden werden 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 der Arbeitnehmenden. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst.**
2 Für die Regelung der Lohnanpassung gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV.

Art. 45 Lohnregelungen in Sonderfällen
1 Sonderfälle: **Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmende zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:**
a) körperlich und / oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;
b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
d) Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Art. 42 LMV, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige paritätische Berufskommission.
2 Meinungsverschiedenheiten: **Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.**

Art. 46 Akkordlohn
1 Schriftliche Vereinbarung: **Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann vereinbart werden, dass die aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind.**
2 Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung: **Fehlt eine solche schriftliche Vereinbarung, gelten die im LMV enthaltenen Bestimmungen betreffend 13. Monatslohn, Ferien, Feiertagsentschädigung und Krankentaggeld-Versicherung auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigte Arbeitnehmende. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmende, die neben dem festen Lohn noch eine Leistungsprämie erhalten.**

Art. 47 Entlöhnung und Lohnauszahlung
1 Monatlich ausgeglichene Entlöhnung: **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 Auszahlung: **Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden (inkl. Gleitstunden) zu enthalten hat.**
3 Pro-rata-Abrechnung: **Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, werden allfällige Mehrstunden oder Minderstunden** (soweit sie nicht durch Annahmeverzug des Arbeitgebers entstanden sind, Art. 324 Abs. 1 OR), **die sich aus der Abweichung zwischen der effektiv gearbeiteten Arbeitszeit und dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ergeben, pro-rata abgerechnet.**

Art. 48 Verbot der Lohnabtretung
1 Arbeitnehmende dürfen ihre 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 die Arbeitnehmenden.
2 Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann gemäss Art. 325 OR ausschliesslich aus folgenden Gründen vorgenommen werden:
a) richterliche Entscheide;
b) betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn
Die Arbeitnehmenden haben ab Anstellungsbeginn im Betrieb Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein pro-rata 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 Arbeitnehmenden Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 8) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden sowie den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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.**

[8]) Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
[9]) Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14

7. Lohnanpassung

Art. 51 Grundsatz

1 Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:
a) der Zonen-Basislöhne in Prozenten oder Geldbeträgen,
b) 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 Landesindexes der Konsumentenpreise, die Wirtschafts-, 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 einen 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 Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden-, 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 (Überstundenarbeit) 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 (Überstundenarbeit) sowie Art. 55 LMV (Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.**

Art. 53 Überstundenarbeit

1 Arbeitnehmende sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können (Art. 321c Abs. 1 OR).
***2* Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmende können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5% oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25% erfolgt. Bezüglich der Gleitstunden-Regelung gilt ausschliesslich Art. 26 LMV, welcher der Regelung in diesem Artikel vorgeht.**

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[10]).

Art. 55 Vorübergehende Nachtarbeit

***1* Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit, d.h. bei Leistung von vorübergehender 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:**
a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50% Lohnzuschlag
b) bei einer Dauer der Arbeit über eine Woche: 25% Lohnzuschlag
2 Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Geleisebau oder Untertagbau, bleiben vorbehalten, ebenso Art. 58 LMV (Untertagarbeiten).
***3* Die gearbeiteten Stunden können als Gleitstunden bezeichnet werden; der Lohnzuschlag gemäss Abs. 1 dieses Artikels ist trotzdem zu leisten.**

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 Arbeitnehmende schädigenden Einflüssen ausgesetzt wären. Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag von 20% bis 50% ausgerichtet.

Art. 58 Untertagarbeiten

***1* Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit.**
***2* Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch[11]) 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 ab Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbauten 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 Tübingen, 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 Ausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbauarbeiten gelten insbesondere: Fundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von vorfabrizierten 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.

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

Art. 59 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit

1 Allgemeine Regelung: **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 Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Zulage von Fr. 2.– pro Stunde.**
2 Gleichwertige andere Regelung: **Es kann auch eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Zulage vereinbart werden.**
3 Keine Kumulation der Zulage: **Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit (Art. 55 LMV) bezahlt.**
4 Änderung Arbeitsgesetz: Wird das Arbeitsgesetz geändert, verhandeln die Vertragsparteien des LMV über eine Anpassung der Bestimmungen, welche unmittelbar mit den Änderungen im Zusammenhang stehen, wie die Zulagenregelung in diesem Artikel.

Art. 60 Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung

***1* Werden Arbeitnehmende 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 können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen 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* Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens Fr. 0,60 je Kilometer Dienstfahrt.**

[10]) Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
[11]) Mit «bergmännisch» sind Untertagsarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

10. Schlechtwetterentschädigung

Art. 61 Arbeitsunterbrechung

***1* Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeits-technisch 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 Arbeitnehmenden anzuhören.**

Art. 62 Umfang der Entschädigung

1 Anspruch bei Schlechtwetter: **Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung) unter Berücksichtigung von Abs. 2 dieses Artikels. Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag 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 Ausgleich in Zeit (Anrechnung an Gleitstunden): **Ein Ausgleich in Zeit zu gleicher Dauer unter Anrechnung an die Gleitstunden gemäss Art. 26 LMV ist nur dann gestattet, wenn:**
a) infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und
b) Arbeitnehmende frei über ihre Zeit verfügen können.
3 Zahlstellen: Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs-Zahlstellen der vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

Art. 63 Arbeitsbereitschaft

***1* Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Art. 62 Abs. 2 LMV). Arbeitnehmende haben ferner während des Arbeitsunterbruches 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 der Arbeitnehmenden angemessen ist. Leisten Arbeitnehmende solche Arbeit, so haben sie Anspruch auf den Grundlohn.**

11. Krankheit, Unfall

Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung

1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: **Der Betrieb ist verpflichtet, die** dem LMV unterstellten **Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern.** Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.
2 Prämien:
a) Prämientragung: **Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden vom Betrieb und den Arbeitnehmenden 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 Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.** In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden 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 (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.
3 Minimale Versicherungsbedingungen: **Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:**
a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen,
b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zu Lasten der Arbeitnehmenden. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,
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 Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
h) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG 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 die aus der Kollektivversicherung ausscheidende Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist 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 Managed care-Modell: **Derartige Modelle sind zulässig, wenn kumulativ:**
a) die Minimalleistungen gemäss Abs. 3 dieses Artikels eingehalten werden (zu bestätigen durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission),
b) mindestens eine Prämiensparnis von 10% im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeldversicherung gemäss Abs. 3 dieses Artikels desselben Versicherers die Folge ist und
c) alle in einem Betrieb betroffenen Arbeitnehmenden einem derartigen Modell zustimmen.
6 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 Arbeitnehmender 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/b 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 die Arbeitnehmenden.

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, Personalvorsorge

Art. 66 Lohnfortzahlung bei Tod der Arbeitnehmenden

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 5. Dienstjahres: 1 weiterer Bruttomonatslohn;
b) ab dem 6. Dienstjahr: 2 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 von Arbeitnehmern, die über 50 Jahre alt sind, nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten** (anwendbar 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 Arbeitnehmenden kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.**

Art. 68 Berufliche Vorsorge

1 Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmenden 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.

2 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 Sorgfalts- und Treuepflicht

***1* Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.**

***2* Die Arbeitnehmenden haben Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.**

3 Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügen. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, wird auf Art. 321e OR (Anhang 3) verwiesen.

Art. 70 Verbot der Schwarzarbeit

***1* Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren.**

***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 den Arbeitnehmenden 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 den Arbeitnehmenden gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 72 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden

***1* Erfüllen Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so haben sie 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 der Arbeitnehmenden entsteht bei:**

a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
   1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmenden;
   2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmenden;

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 Arbeitnehmenden spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.**

***4* Treten die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie 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 Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen

Die Vertragsparteien des LMV regeln in einer Zusatzvereinbarung die hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmende 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. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 75 Zuständigkeit

1 Zuständigkeit: Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. 12 Abs. 2 LMV sowie gestützt auf Art. 357a/b OR für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebiet der lokalen Vertragsparteien sind die Vertragsparteien des lokalen GAV zuständig.

2 Regelung: Der lokale GAV hat gestützt auf Art. 10 Abs. 3 lit. b LMV die in den folgenden Artikeln aufgeführten Regelungen aufzuweisen. Diese Regelungen können auch Gegenstand eines Reglements sein, das integrierender Bestandteil des lokalen GAV ist.

Art. 76 Lokale paritätische Berufskommission:[12] Bestellung, **Befugnisse und Aufgaben**

1 Bestellung: Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen innert drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages (LMV 2000) eine lokale paritätische Berufskommission (PBK) in der Rechtsform eines Vereines. Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. **Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV 2000 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

2 Befugnis: Die Vertragsparteien des LMV sind verpflichtet, den lokalen paritätischen Berufskommissionen die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR zu erteilen.

3 Aufgaben: **Die lokale paritätische Berufskommission[13] hat folgende Aufgaben:**

a) auftrags und namens der LMV-Vertragsparteien die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV oder in einer anderen Vereinbarung keine andere Lösung getroffen wurde und den lokalen GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Anwendung des lokalen GAV zu schlichten;

b) insbesondere obliegen ihr:
   1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
   2. die Prüfung von Arbeitszeitkalendern (Art. 30 bis 33 LMV), **soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der Zusatzvereinbarung «Untertagbau» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;**
   3. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42, 43 und 45 LMV);
   4. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);
   5. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
   6. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5);
   7. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV).

4 Verfahren: **Die lokale paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch** (die Einzelheiten werden von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission, SPK, in einem für alle lokalen paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt). **Die lokale paritätische Berufskommission:**

a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des LMV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, sofern die Firma ihren Sitz in ihrem Gebiet hat bzw. die Baustelle sich in diesem Gebiet befindet. In den anderen Fällen benachrichtigt sie die örtlich zuständige lokale paritätische Berufskommission,

b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert die Baustellen, soweit sich der Firmensitz bzw. die Baustellen in ihrem Gebiet befindet. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern,

c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird,

d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen,

e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
   1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder
   2. ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,
   3. ob eine allfällig Mitteilung an die Behörden erfolgt und
   4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

5 Zuständigkeit: **Für den Entscheid (Beschluss) ist die lokale paritätische Kommission am Sitz der betroffenen Firma zuständig; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Firmen mit Sitz im Ausland ist die lokale paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.**

6 Rechtshilfe: **Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte Rechtshilfe gemäss Absatz 4 dieses Artikels (lit. a und b), bestimmt die Schweizerische Paritätische Berufskommission die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommission.**

Art. 77 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 Bestellung Schiedsgericht: Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages 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 je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

2 Sachliche Zuständigkeit: Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:

a. die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag (Art. 78 LMV);

b. die Beurteilung von Beschlüssen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Betroffene Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmende, welche nicht Mitglieder der LMV-Vertragsparteien sind, müssen schriftlich das Schiedsgericht anerkennen;

c. Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

3 Schiedsgerichtsverfahren: Das Verfahren vor dem lokalen 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 zwischen den lokalen Vertragsparteien

1 Die lokale paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. 10 Abs. 5 LMV unverzüglich Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten.

2 Findet die lokale paritätische Berufskommission keine Einigung, kann gemeinsam oder jede Seite für sich das lokale Schiedsgericht mittels Klage anrufen. Die sachliche Zuständigkeit bestimmt sich nach Art. 77 Abs. 2 LMV.

3 Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde bzw. -klage nach kantonalem Recht.

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 paritätische Berufskommission sowie das Schiedsgericht haben lediglich die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Jeglicher Erlass neuen Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des LMV bzw. den Vertragsparteien des lokalen GAV – soweit vorbehalten.

Art. 79 Sanktionen

***1* Stellt die paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.**

***2* Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:**

a) eine Verwarnung auszusprechen;

b) eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 20 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;

c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;

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 fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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 die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;

f) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

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 tritt in Abhängigkeit von der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat spätestens auf den 1. Juli 1998 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2000. Er ersetzt den LMV 1995–1997.

2 Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV.

---

[12]) Adressen der Paritätischen Berufskommissionen (vgl. fünfter Teil)

[13]) Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12).

VIERTER TEIL: Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des LMV 2000:

1 **Protokollvereinbarung zum LMV vom 13. Februar 1998**
2 **Rahmenvereinbarung für den Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1995–1997 zum neuen Landesmantelvertrag 1998–2000 vom 19. Dezember 1997/13. Februar 1998**
3 Auszüge aus den Gesetzen
4 **Zusatzvereinbarung betreffend ausländische Saisonarbeiter (Saisonniervereinbarung) vom 13. Februar 1998**
5 **Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 13. Februar 1998**
6 **Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 13. Februar 1998**
7 Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV 2000 vom 13. Februar 1998
8 **Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes**
9 **Basislöhne vom 13. Februar 1998**
10 **Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe vom 13. Februar 1998**
11 **Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung**
12 **Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten vom 13. Februar 1998**
13 **Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau» vom 13. Februar 1998**
14 **Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» vom 19. Dezember 1997/13. Februar 1998**
15 **Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q**

FÜNFTER TEIL: Adressen der Paritätischen Berufskommissionen

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 DER SCHWEIZ
P. Scola P. Allemann E. Favre

FÜR DEN LANDESVERBAND FREIER SCHWEIZER ARBEITNEHMER
Dr. A. Hubli P. Hunger

ANHANG 1

PROTOKOLLVEREINBARUNG ZUM LMV

vom 13. Februar 1998[1])

Die LMV-Vertragsparteien schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe 1998–2000 (LMV 2000; nachfolgend 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
Die jährlichen Ferien betragen sechs Wochen.

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) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art. 40 LMV;
d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 60 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 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 seine 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.

ANHANG 2

RAHMENVEREINBARUNG

FÜR DEN ÜBERGANG VOM ALTEN LANDESMANTELVERTRAG 1995–1997 (LMV 95/97) ZUM NEUEN LANDESMANTELVERTRAG 1998–2000 (LMV 2000)

vom 19. Dezember 1997 / 13. Februar 1998

Die Vertragsparteien des Landesmantelvertrages, in Berücksichtigung der seit Jahren anhaltenden äusserst schwierigen Situation im schweizerischen Bauhauptgewerbe und im Bestreben, trotz dieser schlechten Wirtschaftslage in sozialpartnerschaftlicher Weise einen neuen Landesmantelvertrag zu erarbeiten und in Kraft zu setzen und in Anwendung der Vereinbarung vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des Landesmantelvertrages 2000 vereinbaren folgendes:

KAPITEL 1 INKRAFTSETZUNG LMV 2000 UND VERLÄNGERUNG LMV 95/97

Art. 1 Inkraftsetzung des LMV 2000 und Allgemeinverbindlicherklärung
1 Der LMV 2000 tritt mit seiner Allgemeinverbindlicherklärung, frühestens am 1. April 1998, in Kraft. Liegt bis zum 30. Juni 1998 keine Allgemeinverbindlicherklärung vor, tritt der LMV 2000 auf den 1. Juli 1998 in Kraft.

[1]) Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994

2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der LMV 95/97 ganz oder in wesentlichen Teilen ab dem 1. April 1998 (spätestens am 1. Juli 1998) vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Art. 2 Verlängerung des LMV 95/97, des Parifonds und Einholung der Allgemeinverbindlicherklärung
1 Der am 31. Dezember 1997 auslaufende LMV 95/97 wird bis zum Inkrafttreten des LMV 2000, längstens bis zum 30. Juni 1998, verlängert.
2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass:
a) der LMV 95/97 unverzüglich vom Bundesrat für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 30. Juni 1998 vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt wird (Verlängerung);
b) der paritätische Vollzugsfonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes vom 19. Dezember 1995 sowie der paritätische Bildungsfonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes vom 19. Dezember 1995 (Parifonds Bau) vollständig für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 30. Juni 1998 vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt werden; kommt der neue LMV 2000 zustande, wird der Parifonds Bau bis zum 31. Dezember 2000 verlängert.

KAPITEL 2 MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Art. 3 Grundsatz
1 Die nachfolgenden materiellen Bestimmungen basieren auf der Vereinbarung vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des LMV 2000.
2 Falls sich die LMV-Vertragsparteien bis zum 15. Februar 1998 über einen ausformulierten LMV 2000 (deutsche Version) nicht einigen, tritt diese Rahmenvereinbarung per 16. Februar 1998 ausser Kraft. Es gilt Art. 3 Abs. 3 der Vereinbarung vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des LMV 2000.

Art. 4 Arbeitszeitverkürzung bzw. Lohnanpassung
***1* Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen** ab 1998:
a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);
b) in den «übrigen Gebieten» 2125 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden).
2 Auf der Grundlage des individuellen Lohnes per 31. Dezember 1997 ist der Lohn per 1. Januar 1998 wie folgt anzupassen:
a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen:
– für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Fr. 0.15/Std.;
– für Arbeitnehmende im Monatslohn: Fr. 30.–/Mt.;
b) in den «übrigen Gebieten»:
– für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Fr. 0.15/Std.
***3* Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» vom 19. Dezember 1997 (Anhang 14).**

Art. 5 Gleitstunden
***1* Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit und den Grenzen der Tagesarbeitszeit zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden»genannt.**
***2* Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d.h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Gleitstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 60 Stunden** im Jahr 1998 **(bzw. 75 Stunden ab 1999) nicht überschreiten.**
***3* Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Mehrstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren.**
***4* Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Diese Lösung ist der zuständigen paritätischen Berufskommission vor Inkrafttreten mitzuteilen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.**

KAPITEL 3 VERTRAGSANPASSUNGEN

Art. 6 Vertragsanpassungen per 1999 und 2000
***1* Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen ab 1999:**
a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);
b) in den «übrigen Gebieten» 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).
***2* Auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1998 ist der Lohn per 1. Januar 1999 wie folgt anzupassen:**
a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen:
– keine Erhöhung;
b) in den «übrigen Gebieten»:
– für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Fr. 0.15/Std.
***3* Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» vom 19. Dezember 1997 (Anhang 14).**
***4* Die in Art. 5 dieser Rahmenvereinbarung festgelegten Gleitstunden werden per 1. Januar 1999 auf 75 Stunden festgesetzt.**
5 Per 1999 sind keine weiteren Vertragsanpassungen vorgesehen. Sollte sich die wirtschaftliche Situation im Bauhauptgewerbe grundsätzlich und wesentlich ändern und / oder sollte ein erhebliches Ansteigen des Landesindexes der Konsumentenpreise (aktueller Stand: 103,9 Punkte, November 1997) erfolgen, verhandeln die LMV-Vertragsparteien in Anwendung von Art. 51 LMV 2000 (Art. 51 LMV 95/97) über eine Anpassung der Zonen-Basislöhne sowie der effektiven Löhne in Prozenten oder in Geldbeträgen.
6 Die LMV-Verhandlungsparteien verhandeln im Herbst 1999 bezüglich einer Vertragsanpassung des LMV 2000 über:
a) eine allfällige Anpassung der Zonen-Basislöhne und /oder der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen und / oder
b) eine Veränderung der Arbeitszeiten und der Gleitstunden.
7 Können sich die LMV-Vertragsparteien bis zum 15. Oktober 1999 bezüglich Vertragsanpassungen gemäss Abs. 5 und 6 dieser Vereinbarung nicht einigen, gelangt Art. 51 Abs. 3 LMV 2000 (Art. 51 Abs. 3 LMV 95/97) zur Anwendung.

KAPITEL 4 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 7 Inkrafttreten und Dauer
Diese Vereinbarung ist Teil des LMV 95/97 sowie des LMV 2000. Sie tritt am 1. Januar 1998 in Kraft und gilt, soweit nicht in der Vereinbarung ausdrücklich andere Endtermine festgelegt oder Teile früher erfüllt worden sind, bis zum 31. Dezember 1998, bezüglich Art. 6 bis 31. Dezember 2000 (bezüglich vorzeitiger Auflösung siehe Art. 3 Abs. 2 dieser Rahmenvereinbarung).

ANHANG 4

ZUSATZVEREINBARUNG ZUM LANDESMANTELVERTRAG FÜR DAS SCHWEIZERISCHE BAUHAUPTGEWERBE (Saisonniervereinbarung)

vom 13. Februar 1998[1])

Die LMV-Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Zusatzvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des LMV für das schweizerischer Bauhauptgewerbe 1998–2000 (im folgenden LMV 2000) 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).

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, vorbehältlich der Probezeit gemäss Abs. 2 dieses Artikels im Minimum:**

[1]) Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.

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.
Vorbehalten 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 Arbeitnehmenden 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 Taggeldleistungen 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 – vorbehältlich der Entlassung aus wichtigen Gründen – eine Lohnfortzahlungspflicht 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
1 In Anbetracht der Finanzlage der PARIFREM verzichten die Vertragsparteien einstweilen auf die Erhebung einer jährlichen Prämie oder eines Pauschalbeitrages zur Finanzierung der vorgesehenen Leistungen.
2 Dementsprechend erübrigt sich bis auf weiteres eine Kontrolle der Prämienzahlung durch die zuständigen Instanzen.
3 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 zustehende Leistungen, lässt sich die Auszahlung auf der Stempelkarte quittieren, behält diese zuhanden 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 ausgerichteten Beträge zurück, zuzüglich einer angemessenen Unkostenentschädigung pro eingereichter 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 2000 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung zum LMV 1995–1997. Sie dauert grundsätzlich solange wie der LMV 2000 dauert. Wird sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt, erneuert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Art. 11 Änderung der Gesetzeslage
Ändert die Gesetzeslage, wie Aufhebung des Saisonnierstatuts, Übernahme des freien Personenverkehrs im Rahmen eines Abkommens mit der Europäischen Union, nehmen die Vertragsparteien des LMV unverzüglich Verhandlungen bezüglich Anpassung der vorliegenden Vereinbarung auf.

ANHANG 5

ZUSATZVEREINBARUNG «MITWIRKUNG IM BAUHAUPTGEWERBE» (Mitwirkungsvereinbarung)

vom 13. Februar 1998[1])

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden 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 (LMV 2000; nachstehend LMV) folgende Zusatzvereinbarung ab:

KAPITEL 1 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 der Gesundheitsvorsorge,
2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

[1]) Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.

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 lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden getroffen werden kann.**
***4 Selbstverwaltung* bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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, vorbehalten 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 Zusatzvereinbarung).**
***3* Die Information kann erfolgen:**
a) schriftlich an die Arbeitnehmenden oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist.

KAPITEL III ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSVORSORGE

Art. 5 Grundsatz
***1* Der Betrieb und die Arbeitnehmenden 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 3);
b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS[2]) genehmigte Branchenlösung «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 Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden 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[3]);
b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung «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 sollen die Arbeitnehmenden in der Lage sein, im Rahmen seiner Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln.**

Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden
1 Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Anhang 3).
***2* Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.**
***3* Die einzelnen Arbeitnehmenden haben bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten[4]):**
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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden mit[5]).**
***2* Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.**

Art. 9 Informationsbeschaffung
Die Arbeitnehmenden 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[6]). 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* Arbeitnehmende sind 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 Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:**
a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen des Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» **verletzt und die Arbeitnehmenden 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 Branchenlösung «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).

[2]) Genehmigt am 8. Juli 1997 durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).
[3]) Siehe Art. 2 und 5 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 (Anhang 3).
[4]) Art. 11 Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 und Art. 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).
[5]) Art. 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).
[6]) Art. 6 Abs. 1 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).

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 vorübergebenden 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 Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG[7]),
b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG),
c) die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und
d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende 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 vorzuschiessen und den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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
Arbeitnehmende im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichener Zahlung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden 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. Allfällig 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 erkrankte Arbeitnehmende während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen beziehen. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche der Arbeitnehmenden 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 lit. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden 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-, Schutz- und Zivildienst 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[8])
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. Die einzelnen Arbeitnehmenden können 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 der Arbeitnehmenden steht und
b) folgende Arbeitnehmende betroffen sind:
1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.

Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten
1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über[9]):
a) den Grund des Übergangs sowie
b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden.
2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen[10]).
3 Ist eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmenden zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.
4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit[11]):
a) die Gründe der Massenentlassung,
b) die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll,
c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden 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:
a) persönliche Verhältnisse,
b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,
c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,
d) 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 mit[12]); den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.
2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen[13]). Die betroffenen Arbeitnehmenden 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 missbräuchlich[14]).

Art. 28 Sozialplan
***1* Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.**
***2* Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.**

KAPITEL V ARBEITNEHMERVERTRETUNG

Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung
***1* In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden mindestens 100 Arbeitnehmende) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen[15]). Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden (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 Arbeitnehmenden 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 persönlicbe Belange innerbalb und ausserbalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricbt 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 durch sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie orientiert die Arbeitnehmenden regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten bat 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 Meinungsverschiedenheiten[16])
***1* Meinungsverschiedenheiten sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucbt 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 2000 in Kraft und dauert bis 31. Dezember 2000. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

ANHANG 6

ZUSATZVEREINBARUNG ÜBER DIE UNTERKÜNFTE DER ARBEITNEHMENDEN UND DIE HYGIENE UND ORDNUNG AUF BAUSTELLEN (Unterkunftsvereinbarung)

vom 13. Februar 1998[1])

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Anwendung von Art. 74 LMV zur Verbesserung der Unterkünfte für Arbeitnehmende 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:
a) den Arbeitnehmenden, insbesondere den Saisonniers (saisonal Beschäftigte), angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;
b) den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln.
2 Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden.

Art. 2 Geltungsbereich
1 Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden 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:**
a) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;
b) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;
c) Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen.

---

[7]) BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im folgenden AVIG).
[8]) Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR (Anhang 3).
[9]) Art. 333a OR (Anhang 3).
[10]) Art. 333a Abs. 2 OR (Anhang 3).
[11]) Art. 335f Abs. 3 und Abs. 4 OR (Anhang 3).
[12]) Art. 335g OR (Anhang 3).
[13]) Art. 335g Abs. 2 und Abs. 3 OR (Anhang 3).
[14]) 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.
[15]) Art. 5 Mitwirkungsgesetz (Anhang 3).
[16]) Art. 15 Mitwirkungsgesetz (Anhang 3).
[1]) Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994

3 Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglementes, bleiben vorbehalten[2]).

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 Bewohner 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:**

a) Kantinenbetrieb;

b) Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;

c) 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 Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschafts-Unterkünfte 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 Rüsttische 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:**

a) 1-Bett-Zimmer (8 m²);

b) 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:**

a) 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. Lavabo: ein je 2 Personen,

4. Dusche: 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:**

a) die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,

b) die Benützung der allgemeinen Räume,

c) das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,

d) die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,

e) das Rauchverbot in gewissen Räumen,

f) den sparsamen Energieverbrauch,

g) das Besuchs- und Gastrecht,

h) die Nachtruhe,

i) die Parkierungsvorschriften,

k) die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,

l) das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,

m) das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung.

2 **Der Logisgeber organisiert:**

a) die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,

b) Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,

c) die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,

d) die umweltgerechte Abfallbeseitigung,

e) den Wäschedienst,

f) den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,

g) den Notfalldienst bzw. Erste Hilfe Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,

h) 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 Komforts 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 verschliessbar 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 Benützer 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden benützt 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 ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson.**

3 **Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern.**

Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden

1 **In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, haben diese die ihnen zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren.**

2 **Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zimmern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen etc.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgen 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 **Die Arbeitnehmenden haften für jeden Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. Widersetzen sie sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmenden 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 lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» (Anhang 12).**

2 **Klagen über die Nichteinhaltung dieses Reglementes werden durch die zuständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt.**

3 **Stellt die zuständige lokale 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 Arbeitsmarktbehörden, 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 neu erstellte Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen nach Art. 2 dieser Zusatzvereinbarung seit 1. August 1995 in Kraft.**

2 **Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen, die vor Inkrafttreten am 1. August 1995 dieser Zusatzvereinbarung erstellt worden sind, müssen innert drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung angepasst werden** (Ablauf 31. Juli 1998). **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.**

Art. 21 Inkrafttreten

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV 2000 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung vom 20. Dezember 1994 gemäss LMV 95/97. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei 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 in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren ausdrücklich eine Verlängerung.

Beilage

zur Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6)

Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten

Gestützt auf Art. 10 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung 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 7

PROTOKOLLVEREINBARUNG ZUM BETRIEBLICHEN GELTUNGSBEREICH

gemäss Art. 2 LMV 2000 vom 13. Februar 1998

In Ergänzung von Art. 2 LMV 2000 legen die LMV-Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest:

Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich
(Art. 2 Abs. 1 LMV 2000)

Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören insbesondere:

a) Betriebe, deren Zweck die gewerbsmässige Erstellung von Bauten aller Art ist;

b) Betriebe, welche gewerbsmässig bauliche Leistungen erbringen, die mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen oder sonstige bauliche Leistungen erbringen;

Art. 2 Betriebliche Tätigkeiten
(Art. 2 Abs. 1 LMV 2000)

Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,
2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,
3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,
4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,
5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,
6. Bauaustrocknungsarbeiten,
7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. die entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig der verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mitteln,
8. Bohrarbeiten,

[2]) Stand 1.1.1995: Kantone Waadt, Genf und Wallis

9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,
10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,
11. Fassadenbauarbeiten,
12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,
13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,
14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,
15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden
16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,
17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
18. Kanalbau-Arbeiten,
19. Maurerarbeiten jeglicher Art,
20. Naturstein- und Naturwerk(bau)arbeiten,
21. Rammarbeiten,
22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,
23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,
24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,
25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,
26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Beton-, Schwarzstrassenbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflastererarbeiten aller Art),
27. Strassenwalzarbeiten,
28. Tiefbauarbeiten aller Art,
29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindungen mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,
31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,
32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,
33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten,
34. Zimmereiarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmergewerbes ausgeführt werden, inkl. Parkettlegearbeiten.

Art. 3 Auslegung
Über die Auslegung des betrieblichen Geltungsbereiches entscheidet die Schweizerische Paritätische Berufskommission.

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 Arbeitnehmenden		Anspruch der Arbeitnehmenden auf *Ferienlohn*	*13. Monatsohn*
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 Weiterhildung	nein [1]	nein [1]
307	Lohnzahlung während Aushildung. 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 obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst	ja [3]	ja [3]
311	Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV	ja	ja
4. Naturallöhne			
401	Naturallöhne	ja	ja
402	Wohnungszulage	ja	ja
403	Dienstwohnung	nein	ja
5. Zuschläge und Prämien			
501	Zuschläge für Überzeitarheit	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 Erschwerniszuschläge	ja [4]	ja [4]
505	Zuschlag für Untertagsarheiten	ja	ja
506	Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja
6. Zulagen und Spesen			
601	Mittagszulagen	nein	nein
602	Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
603	Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
604	Fahrpreisermässigungen, Freifahrkarten	nein	nein
605	Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
606	Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
607	Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
608	Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
609	Kleiderzulage hei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein
7. Geschenke und diverse Leistungen			
701	Dienstaltersgeschenke, bzw. -entgelte	nein	nein
702	Naturalgeschenke	nein	nein
703	Abgangsentschädigung	nein	nein
704	Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja
705	Leistung des Arbeitgebers an Aushildungskosten (z.B. Kursgelder)	nein	nein
706	Zuwendungen bei Geschäftsjuhiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
707	Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeher übernommen werden	nein	nein
708	Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
709	Familien-, Kinder-, Gehurts- 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 Krankentaggeld-Versicherung 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 Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet wird, 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 Arbeitnehmenden.
[5] Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV (Akkordlohn) und 50 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

ANHANG 9

BASISLÖHNE

(vom 13. Februar 1998)

Die LMV-Vertragsparteien legen in Anwendung von Art. 41 LMV 2000 in den nachstehenden Artikeln Dauer, räumliche Verteilung und Übergangsphase der Basislöhne fest:

Art. 1 Basislöhne: Grundsatz
1 Weitergeltung altes Basislohnsystem: Das bisherige Basislohnsystem gemäss Art. 3 dieses Anhangs bleiht his zum 31. Dezemher 1998 hestehen.
2 Neues Basislohnsystem: Ah dem 1. Januar 1999 gilt das in Art. 2 dieses Anhangs festgelegte neue Basislohnsystem.
3 Besitzstandwahrung der alten Lohnzonen: Gebiete mit Lohnzonen, die am 1. Januar 1999 bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne ausweisen als gemäss Art. 2 dieses Anhangs, hehalten diese höheren Werte solange, his sie von den in Art. 2 neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden (geografische Einteilung siehe Beilage).

Art. 2 Basislöhne
Es gelten ah 1. 1. 1999 die folgenden Basislöhne in Schweizerfranken:
Hinweis:
*** Sektion, welche gemäss Art. 1 Abs. 3 den höheren Basislohn ah 1. 1. 99 hewahrt**

a) Stundenlöhne; Lohnklasse V (Vorarheiter)

ROT 29.10
Bern (Bern-Stadt) [30.00]*,
Regio Basel[1]) [29.40]*

BLAU 27.90
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtshezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier; Regio Biel), Freihurg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenhurg, Nidwalden, Ohwalden, Schaffhausen, Schwyz[2]), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein) [28.20]*, St.Gallen[3]), Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.

GRÜN 26.70
Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Frauhrunnen, Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen, Signau, Thun, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern Mittelland Zonen I und II und Bern-Seeland), Tessin.

b) Stundenlöhne; Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharheiter)

ROT 25.40
Aargau, Regio Basel, Bern (Amtshezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Genf, Jura, Neuenhurg, Waadt, Zürich.

BLAU 25.05
Bern (Amtshezirke Aarwangen, Burgdorf, Frauhrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenhuchsee und Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.); Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freihurg, Glarus, Grauhünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

GRÜN 24.70
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtshezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen, und Thun; Region Bern-Mittelland Zone I und II und Gemeinden Moosseedorf, Münchenhuchsee und Diemerswil), Grauhünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

c) Stundenlöhne; Lohnklasse A (Bau-Facharheiter)

ROT 24.35
Genf [24.40]*
Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.

BLAU 24.00
Bern (Amtshezirke Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Frauhrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenhuchsee und Diemerswil), Moutier, La Neuveville, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; (Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freihurg, Glarus, Grauhünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Ohwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

GRÜN 23.70
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtshezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen, und Thun; Region Bern-Mittelland Zone I und II und Gemeinden Münchenhuchsee, Moosseedorf und Diemerswil), Grauhünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

d) Stundenlöhne; Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

ROT 22.60
Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.

BLAU 22.00
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtshezirke Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Frauhrunnen, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen, Signau, Trachselwald, Thun, Wangen a.A.; Regionen Bern-Mittelland Zone I, Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freihurg, Glarus, Grauhünden, Jura, Luzern, Neuenhurg, Nidwalden, Ohwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

GRÜN 21.40
Bern (Region Bern-Mittelland Zone II).

e) Stundenlöhne; Lohnklasse C (Bauarheiter ohne Fachkenntnisse)

ROT 19.80
Regio Basel, Bern (Amtshezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Freiburg, Genf, Jura, Neuenhurg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.

BLAU 19.50
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Frauhrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Glarus, Grauhünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Ohwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Uri, Zug.

GRÜN 19.25
Grauhünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja), Bern (Amtshezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen, Thun; Region Bern-Mittelland Zonen I und II.

f) Monatslöhne; Lohnklasse V (Vorarheiter)

ROT 5240.–
Regio Basel, Bern (Region Bern-Stadt) [5445.–]*.

BLAU 5000.–
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtshezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen, Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Biel), Freihurg, Genf, Grauhünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenhurg, Nidwalden, Ohwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein [5090.–]*), St.Gallen Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.

GRÜN 4760.–
Bern (Amtshezirke Aarwangen, Burgdorf, Frauhrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenhuchsee und Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Grauhünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Maloja), Tessin.

g) Monatslöhne; Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharheiter)

ROT 4585.–
Aargau, Regio Basel [4590.–]*, Genf [4590.–], *Waadt [4625.–]*

BLAU 4510.–
Bern (Amtshezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oherhasli, Saanen; Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern Stadt [4520]*, Biel), Freihurg, Jura, Neuenhurg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronhühl der Gemeinde Wittenhach), Thurgau, Wallis, Zürich.

GRÜN 4440.–
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtshezirke Aarwangen, Burgdorf, Frauhrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenhuchsee und Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Grauhünden, Luzern, Nidwalden, Ohwalden, Schaffhausen, Schwyz, St.Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenhach), Tessin, Uri, Zug.

[1]) Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)
[2]) Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe)
[3]) St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe)

h) Monatslöhne; Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

ROT 4390.–
Aargau, Regio Basel [4395.–]*, Genf, [4395.–]*, Waadt [4430.–]*

BLAU 4320.–
Bern (Amtsbezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; (Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern-Stadt [4325]*, Biel), Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau [4325.–]*,
Wallis, Zürich.

GRÜN 4250.–
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St.Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.

i) Monatslöhne; Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

ROT 4100.–
Regio Basel, Genf, Waadt [4130.–]*.

BLAU 3975.–
Region Bern-Stadt [4010.–]*
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich.

GRÜN 3850.–
Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

k) Monatslöhne; Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

ROT 3575.–
Regio Basel, Genf, Waadt [3610.–]*.

BLAU 3510.–
Aargau, Bern (Amtsbezirke, Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern-Stadt [3515]*, Biel), Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau [3515.–]*, Uri, Wallis, Zug, Zürich.

GRÜN 3450.–
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St.Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin.

Art. 3 Übergangslösung gemäss Art. 1 dieses Anhanges (nur für 1998)

Stundenlöhne

a) Lohnklasse V (Vorarbeiter)

Zone 8 30.00
Kanton Bern (Bern-Stadt)

Zone 7 29.40
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

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, Waadt, Aargau, St.Gallen (ganzer Kanton, inkl. Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Bern (Amtsbezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Biel), Graubünden, Schaffhausen, Freiburg, Schwyz (Bezirke March und Höfe), beide Appenzell, Glarus

Zone 2 26.40
Kantone Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, 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, Münchenbuchsee und Diemerswil, Region Bern-Seeland)

Zone 1 25.80
Kanton Tessin

Stundenlöhne

b) Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

Zone 8 25.40
Kanton Genf

Zone 7 25.20
Kantone Zürich, Aargau, Waadt, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

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), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Luzern, Ob- und Nidwalden, Uri, Zug, Bern (Region Biel), Glarus, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe)

Zone 3 24.60
Kantone Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, jedoch mit Gemeinde 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 Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Region Bern-Seeland)

Zone 2 24.40
Kantone Tessin, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), beide Appenzell, Bern (Region Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil)

Zone 1 24.25
Kantone Bern (Region Bern-Mittelland Zone II, Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken und Oberhasli)

Stundenlöhne

c) Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Zone 8 24.40
Kanton Genf

Zone 7 24.20
Kantone Aargau, Zürich, Waadt, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 6 24.05
–

Zone 5 23.90
Kantone Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville), Thurgau, Jura, Neuenburg, 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 Dorneck-Thierstein)

Zone 3 23.55
Kantone Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo 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.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach)

Zone 2 23.40
Kantone Tessin, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, 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, Interlaken und Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II)

Stundenlöhne

d) Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

Zone 8 22.90
–

Zone 7 22.55
Kantone Genf, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 6 22.30
Kantone Zürich und Waadt

Zone 5 22.00
Kantone Wallis, Jura, St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Freiburg, Thurgau, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Bern-Stadt), Neuenburg

Zone 4 21.70
Kantone Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, beide Appenzell, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Glarus, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Region Biel und Region Bern-Seeland), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, Aargau, St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde 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 Münchenbuchsee, Moosseedorf und Diemerswil), Graubünden (Kreise Bergell ohne Maloja, Brusio, Poschiavo)

Zone 2 21.10
Kanton Bern (Region Bern-Mittelland Zone II)

Zone 1 20.80
–

Stundenlöhne

e) Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

Zone 8 19.75
Kanton Genf

Zone 7 19.60
Kantone Zürich, Waadt, Freiburg, Neuenburg, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville), Jura, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 6 19.50
Kantone Thurgau, Wallis

Zone 5 19.35
Kantone St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Bern (Region Bern-Stadt), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 4 19.20
Kantone Bern (Amtsbezirk Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (ohne Gemeinde Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Region Bern-Seeland und Region Biel), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug

Zone 3 19.05
Kantone Schaffhausen, Tessin, Aargau, beide Appenzell, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Schwyz (Bezirke March und Höfe), Glarus

Zone 2 18.95
Kantone Graubünden (Kreis Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja), Kanton Bern (Region Mittelland Zone I)

Zone 1 18.80
Kanton Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Bern-Mittelland Zone II)

Monatslöhne

a) Lohnklasse V (Vorarbeiter)

Zone 8 5445.–
Kanton Bern (Region Bern-Stadt)

Zone 7 5325.–
–

Zone 6 5210.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 5 5090.–
Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 4 4970.–
Kantone Genf, Waadt, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Thurgau, 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, Jura, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, Freiburg, Schwyz (Bezirke March und Höfe), beide Appenzell, Wallis

Zone 2 4730.–
Kantone Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Maloja), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil) und Region Bern-Seeland)

Zone 1 4610.–
Kanton Tessin

Monatslöhne

b) Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

Zone 8 4625.–
Kanton Waadt

Zone 7 4590.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 6 4555.–
Kanton Aargau

Zone 5 4520.–
Kanton Bern (Region Bern Stadt)

Zone 4 4480.–
Kantone Bern (Amtsbezirk Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nieder- 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 (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Freiburg, Wallis

Zone 2 4410.–
Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, aber mit Gemeinde Maloja)

Zone 1 4375.–
Kantone Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil) und Region Bern-Seeland), Schaffhausen, Tessin, Graubünden (Kreise Bergell ohne Gemeinde Maloja, Brusio, Poschiavo), beide Appenzell

Monatslöhne

c) Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Zone 8 4430.–
Kanton Waadt

Zone 7 4395.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 6 4360.–
Kanton Aargau

Zone 5 4325.–
Kantone Bern (Region Bern-Stadt), 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 (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Zürich, St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Neuenburg, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II), Freiburg, Wallis

Zone 2 4220.–
Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, 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, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja)

Monatslöhne
d) Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

Zone 8 4195.–
–

Zone 7 4130.–
Kanton Waadt

Zone 6 4070.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 5 4010.–
Kanton Bern (Region Bern-Stadt)

Zone 4 3945.–
Kanton Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Region Bern-Mittelland Zone I und Biel), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Freiburg, Aargau, Neuenburg, St. Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Zürich,

Zone 3 3885.–
Kanton Glarus, Schaffhausen, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Region Bern-Mittelland Zone II, Region Bern-Seeland), Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell jedoch mit Gemeinde Maloja), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Jura, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Uri, Zug, Schwyz (ganzer Kanton), beide Appenzell, Wallis

Zone 2 3820.–
Kantone Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin

Zone 1 3760.–
–

Monatslöhne
e) Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

Zone 8 3610.–
Kanton Waadt

Zone 7 3580.–
–

Zone 6 3545.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 5 3515.–
Kantone Bern (Region Bern-Stadt), Thurgau

Zone 4 3480.–
Kantone Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Freiburg, Neuenburg, Bern (Amtsbezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Regionen Biel und Bern-Mittelland Zone I), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Wallis

Zone 3 3450.–
Kantone Zürich, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Aargau

Zone 2 3420.–
Kantone beide Appenzell, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil) und Region Bern-Seeland), Glarus, Tessin, Schaffhausen, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell aber mit Gemeinde Maloja)

Zone 1 3390.–
Kanton Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja).

ANHANG 10

Merkblatt

Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe

vom 13. Februar 1998

KAPITEL 1 GRUNDSATZ

Art. 1 Grundsätze

1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 64 LMV für die Geltungsdauer des LMV zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmenden im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.

2 Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.

3 Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

KAPITEL 2 BEDINGUNGEN, DIE JEDER VERSICHERUNGSVERTRAG ERFÜLLEN MUSS

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 Wartefrist 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 die erkrankten Arbeitnehmenden keine höheren Krankentaggelder erhalten sollen als diejenigen Arbeitnehmenden, die Kurzarbeit leisten oder arbeitslos sind.

5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

6 Während krankheitsbedingtem Lohnausfall darf den Arbeitnehmenden die Krankentaggeldversicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden.

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

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.

Art. 4 Karenztag

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).

Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen

1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 64 LMV bzw. Art. 21 LMV.

2 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf mindestens 16 Wochen, wobei 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.

3 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

4 Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeldleistungen angerechnet, so dass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Übersversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage 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.

5 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 die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit antreten oder hätten 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 Wiederauftreten 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 Privatkrankenversicherung 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 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 Krankheitstage 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 ein Tag betragen. Ausnahme: Bei Arbeitslosigkeit ist das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungsansatzes ab 31. Tag zu versichern.

Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich

1 Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandaufenthalt 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 Arbeitnehmende, 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.

Art. 11 Schlussbestimmungen

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

ANHANG 11

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

Alter	*50*	*51*	*52*	*53*	*54*	*55*	*56*	*57*	*58*	*59*	*60*	*61*	*62*	*63*	*64*	*65*
D*																
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	3,0	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	4,0	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	4,0	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	4,0	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	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	5,0	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	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	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	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	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	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
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	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	7,0	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

* Dienstjahre

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

ANHANG 12

ZUSATZVEREINBARUNG zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»)

vom 13. Februar 1998[1])

Die LMV-Vertragsparteien 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 Untertagbauten[2]) 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 vertragsschliessenden 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.

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 höchstens 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6).**

Art. 7 Schiedsgericht
Kommt innerhalb der paritätischen Kommission (PK-UT) keine Einigung zustande, kann der Streitfall 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 bekannt zu geben 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.**
3 **Die Arbeitszeit im Untertagbau setzt sich aus der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle vor Ort und einer allfälligen Pause vor Ort zusammen, falls eine Rückkehr zum Portal in Schichtmitte nicht möglich oder nicht vorgesehen ist.**

Art. 9 Schichtarbeit
1 **Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV** bzw. des Arbeitsgesetzes[3]) **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) bekannt zu geben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

Art. 10 Wegzeit
1 **Als «Wegzeit» wird die von den Arbeitnehmenden benötigte Zeit infolge Arbeitsweg vom Tunnelportal zur Arbeitsstelle vor Ort bezeichnet. Diese Zeit ist, allenfalls zusammen mit Reisezeit** gemäss Art. 54 LMV, **entschädigungspflichtig zum Grundlohn.**
2 **Die Jahrestotalstunden können höchstens um die totale Wegzeit überschritten werden, aber höchstens bis zum Maximum von 2300 Stunden im Jahr (Weg- und Arbeitszeit zusammen).**

Art. 11 Sammelstelle
Als Sammelstelle gemäss Art. 54 LMV **(Reisezeit) gilt in der Regel das Basis- bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle.** Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese analog Art. 54 LMV zu entschädigen.

Art. 12 Zuschläge, Zulagen
1 **Arbeitnehmende, die im Schicht- oder im ununterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. 58 LMV (Untertagarbeit) sowie Art. 59 LMV (dauernde Nachtarbeit).**

Art. 13 Basislöhne
Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) nach Art. 41 LMV:

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
ab 1.1.99:					
Zone blau	5000/27.90	4520/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50

KAPITEL 3 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 14 Vertragsdauer
1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» vom 20. Dezember 1994. 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.

[1]) Ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.
[2]) Umschreibung des Begriffes «Untertagbau» in Art. 58 Abs. 2 LMV.
[3]) Art. 23 ff. Arbeitsgesetz sowie Ausführungsgesetzgebung (VO I und VO II zum Arbeitsgesetz).

ANHÄNGE
– Schichtpläne

Schichtplan im 2/2 Schichtbetrieb (Muster)

Woche	1													2												3											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																								
G2																																								
Woche	4													5												6											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																								
G2																																								
Woche	7													8												9											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																								
G2																																								
Woche	10													11												12											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																								
G2																																								
Woche	13													14												15											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																								
G2																																								
Woche	16													17												18											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So		Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																								
G2																																								

Arbeitseinteilung: *2 Gruppen (G1-G2) in 2 Schichten (1-2) à 9, bzw. 7.5 Std., exkl. Wegzeit*
Schicht 1: Mo-Do 07-12 und 13-17 Fr 07-12 und 13-15.30
Schicht 2: Mo-Do 17-22 und 23-03 Fr 15.30-23
Arbeitsrhytmus: *10 Arbeitstage (2 Wochen)*
Schichtrhytmus: *20 Arbeitstage (4 Wochen)*

Schichtplan 1

Schichtplan im 3/2 Schichtbetrieb: Dauernde Arbeit (Muster)

Schichtplan 2

Woche	1													2												3											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																						
G2																																						
G3																																						
Woche	4													5												6											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																						
G2																																						
G3																																						
Woche	7													8												9											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																						
G2																																						
G3																																						
Woche	10													11												12											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																						
G2																																						
G3																																						
Woche	13													14												15											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																						
G2																																						
G3																																						
Woche	16													17												18											
Tag	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	Mo		Di		Mi		Do		Fr		Sa		So	
Schicht	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
G1																																						
G2																																						
G3																																						

Arbeitseinteilung: *3 Gruppen (G1-G3) in 2 Schichten (1-2) à 9 Std., exkl. Wegzeit*
Arbeitsrhytmus: *7 Tage Arbeit / 1 Freier Tag / 7 Tage Arbeit / 6 Freie Tage*
Schichtrhytmus: *21 Tage (3 Wochen)*

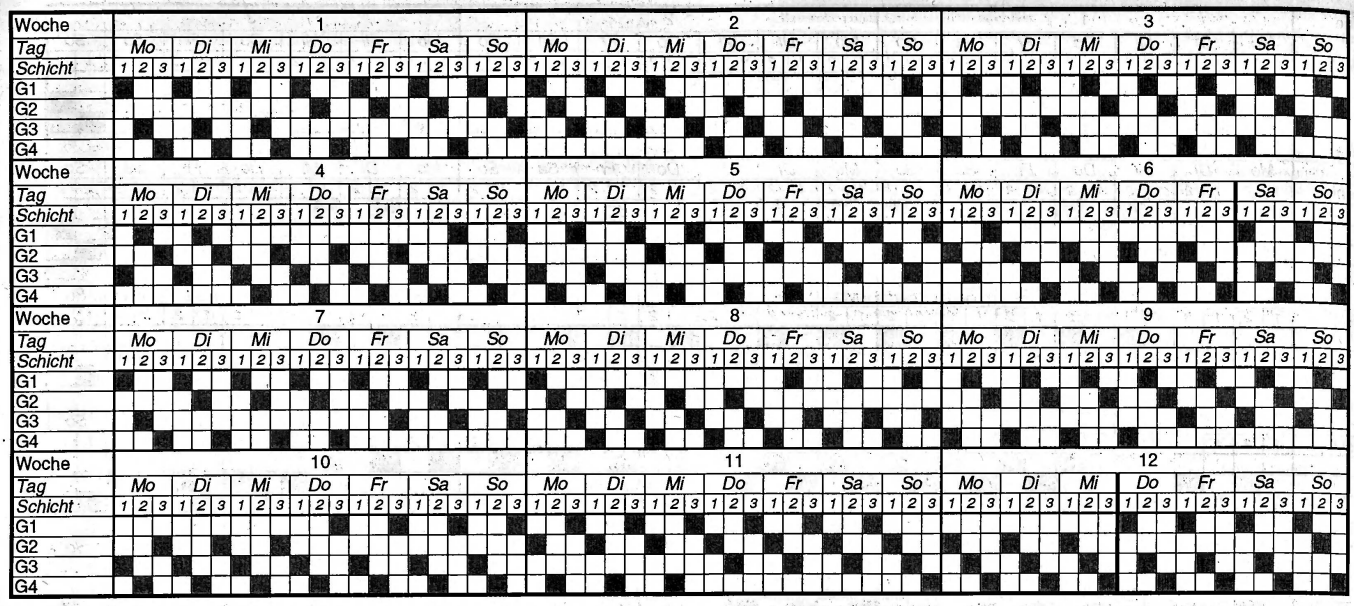
Schichtplan im 3/3 Schichtbetrieb (Muster)

Schichtplan 3

Woche	1															2														3													
Tag	Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So			Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So		
Schicht	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
G1																																										
G2																																									
G3																																									
Woche	4															5														6													
Tag	Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So			Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So		
Schicht	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
G1																																									
G2																																									
G3																																									
Woche	7															8														9													
Tag	Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So			Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So		
Schicht	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
G1																																									
G2																																									
G3																																									
Woche	10															11														12													
Tag	Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So			Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So		
Schicht	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
G1																																									
G2																																									
G3																																									
Woche	13															14														15													
Tag	Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So			Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So		
Schicht	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
G1																																									
G2																																									
G3																																									
Woche	16															17														18													
Tag	Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So			Mo			Di			Mi			Do			Fr			Sa			So		
Schicht	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
G1																																									
G2																																									
G3																																									

Arbeitseinteilung: *3 Gruppen (G1-G3) in3 Schichten (1-2-3) à 8 Std.*
Schichtbeginn (06, 14, 22 Uhr) kann bis um +/- 2 Std. Verschoben werden
Arbeitsrhytmus: *10 Arbeitstage (2 Wochen)*
Schichtrhytmus: *30 Arbeitstage (6 Wochen)*

Schichtplan im 4/3 Schichtbetrieb: Dauernde Arbeit (Muster)



Schichtplan 4

Arbeitseinteilung: 4 Gruppen (G1-G4) in 3 Schichten (1-2-3) à 8 Std.
Schichtbeginn (06, 14, 22 Uhr) kann bis um +/- 2 Std. verschoben werden
Arbeitsrhytmus: 10 Tage Arbeit und 96 Freie Stunden
Schichtrhytmus: 40 Tage (30 Schichten pro Gruppe)

ANHANG 13

ZUSATZVEREINBARUNG «Grund- und Spezialtiefbau»

vom 13. Februar 1998[1])

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV, Art. 32 Abs. 1 LMV für alle Grund- und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. ALLGEMEINES

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 9 LMV; im Zweifelsfall geht diese Vereinbarung dem LMV vor.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Räumlich-betrieblich: **Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die mehrheitlich Grund- und Spezialtiefbau-Arbeiten, wie Sondierungen, Drains, Zweckbohrungen, Verankerungen, Spezialpfählungen, Bohrpfählungen, Schlitzwanderstellungen, Spundwanderstellungen, Rammungen, Injektionen, Jetting, Grundwasserabsenkungen, Brunnenerstellen, im Geltungsbereich des LMV ausführen oder über eine Spezialabteilung für derartige Aufgaben verfügen.**

2 Persönlich: **Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmende (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Es betrifft dies insbesondere:**

a) Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II),

b) Grundbauer, Mechaniker, Schlosser, Grossgeräteführer, wie für Bagger, Kleingeräteführer, Hilfspersonal.

Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Grundbaupoliere (früher Bohrmeister I).

3 Allgemeinverbindlicherklärung: Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV 2000.

Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband bzw. dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer angeschlossenen und ausländischen, im Bereich Grund- und Spezialtiefbau tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

Art. 4 Vollzug

***1* Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist die lokale paritätische Berufskommission am Ort der Baustelle (Leistungsort) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen.**

2 Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV 2000, ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen.

2. MATERIELLES

Art. 5 Arbeitszeiten

***1* Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV angewendet.**

2 Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich zu erneuern bei:

a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder

b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV 2000 handelt.

Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone

***1* In Ergänzung zu Art. 42 LMV wird das Bohrpersonal in folgende Lohnklassen eingeteilt:**

Lohnklasse	Voraussetzungen
V (Vorarbeiter)	**Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeiterschule für den Grund- und Spezialtiefbau abgeschlossen hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird;**
Q (Gelernter Facharbeiter)	**Grundbauer, Mechaniker, Schlosser usw.;**
A (Facharbeiter)	**Qualifizierte Spezialisten für Bohrarbeiten, Geräteführer, die:** **1. über einen Fachausweis verfügen oder** **2. vom Betrieb ernannt werden. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A;**
B (Arbeitnehmende mit Fachkenntnissen)	**Bohrarbeiter mit Fachkenntnissen, Kleingeräteführer, wie Führer eines Dumpers usw., der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B,**
C (Arbeitnehmende ohne Fachkenntnisse)	**Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte).**

2 Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes Blau nach Art. 41 LMV 2000:

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
Zone 4 ab 1.1.99:	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zone blau	5000/27.90	4520/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50

Art. 7 Lohnzuschläge

1 Samstagsarbeit: **Für Arbeit an Samstagen wird, sofern es sich nicht um das Vor- oder Nachholen von Urlaubstagen handelt, folgender Zuschlag bezahlt:**

a) 05.00 Uhr (Sommer) bzw. 06.00 Uhr (Winter) bis 17.00 Uhr: 50%,

b) ab 17.00 Uhr: 100%.

2 Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen: **Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100% bezahlt.**

3 Pumpenwartstunden: **Für Pumpenwartstunden wird unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels kein Zuschlag bezahlt.**

Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit

1 Grundsatz: **Es gelten die Bestimmungen des LMV unter Vorbehalt der nachfolgenden Bestimmungen:**

2 Auslagenersatz bei nicht täglicher Rückkehr an den Anstellungsort: **Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort nicht möglich ist, beträgt die Zulage bzw. der Auslagenersatz:**

a) Fr. 70.– je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;

b) Fr. 37.50 je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;

c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (Billett 2. Klasse) zwischen Arbeitsort und Anstellungsort je Wochenende unter Vorbehalt von lit. d dieses Absatzes;

d) Entfällt die Urlaubsfahrt, so werden an den arbeitsfreien Tagen die Zulagen wie an Arbeitstagen vergütet. Bei wöchentlicher Rückkehr an den Anstellungsort wird die drei Stunden gesamthaft überschreitende fahrplanmässige Reiszeit der Hin- und Rückfahrt zusammen wie Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vergütet.

3 Auslagenersatz bei täglicher Rückkehr an den Anstellungsort: **Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort möglich ist, beträgt die Zulage (pauschale Mittagcssenentschädigung) Fr. 12.50 je Arbeitstag.**

4 Vergütung der effektiven Auslagen: **Machen Arbeitnehmende geltend, dass die ihnen nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels ausbezahlten Zulagen im Mittel eines Monats die Aufwendungen für Übernachtung und Verpflegung nicht decken und bclegen sie dies durch Rechnungen, so sind ihnen, sofern keine zumutbaren preisgünstigeren Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten erreichbar waren, die Mehrkosten zu vergüten.**

Art. 9 Feiertage

1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: **Die entschädigungsberechtigten Feiertage richten sich in Anwendung von Art. 38 des LMV gemäss der am Ort der Baustelle geltenden Regelung.**

2 Pauschale Entschädigung: **Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss Abs. 1 dieses Artikels eine pauschale Abgeltung von drei Lohnprozenten (3%) zu entrichten.** Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

3. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 10 Vertragsdauer

1 Inkrafttreten: Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

2 Änderungen: Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV sowie des Verbandes Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer während der Geltungsdauer vereinbart werden.

3 Auflösung: Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband zusammen mit dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer und / oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.

[1]) Ersetzt Vereinbarung vom 26. März 1997

ANHANG 14

ZUSATZVEREINBARUNG «Zimmereigewerbe»

vom 19. Dezember 1997 / 13. Februar 1998

Der Schweizerische Zimmermeisterverband, Fachgruppe des Schweizerischen Baumeisterverbandes, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, schliesst mit den Arbeitnehmerorganisationen des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2000) für den Zimmereibereich folgende Zusatzvereinbarung zum LMV 2000, welche integrierender Bestandteil des LMV 2000 ist, ab:

1. ALLGEMEINES

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 9 LMV 2000. Soweit in dieser Zusatzvereinbarung keine besondere Regelung enthalten ist, gilt der LMV bzw. der entsprechende lokale Gesamtarbeitsvertrag.

Art. 2 **Geltungsbereich**

1 Räumlich-betrieblich: Diese Zusatzvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe und Baustellen gemäss Art. 1 Abs. 2 des LMV 2000. **Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Zimmereiarbeiten** gemäss Art. 2 LMV 2000 **verrichten** (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Anhang zu Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV 2000, Anhang 1).

2 Persönlich: **Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmende (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Zimmereibetriebe tätig sind. Es betrifft dies insbesondere:**

a) Zimmereivorarbeiter,
b) Zimmermann sowie verwandte Holzberufe,
c) **Zimmereiarbeiter,**
d) Zimmerei-Hilfsarbeiter.

Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Zimmereipoliere, Holzbautechniker usw.

3 Allgemeinverbindlicherklärung: Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.

Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband bzw. dem Schweizerischen Zimmermeisterverband angeschlossenen und ausländischen, im Bereich des Zimmereigewerbes tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

Art. 4 **Vollzug**

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung gelten die Bestimmungen des LMV.

2. MATERIELLES

Art. 5 **Arbeitszeiten und Reisezeiten**

***1* Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV 2000 angewendet unter Vorbehalt von abweichenden Regelungen gemäss Abs. 3 bis Abs. 5 Art. 5 dieser Zusatzvereinbarung.**

2 Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich bei der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle zu erneuern; der Arbeitszeitkalender ist auch der zuständigen paritätischen Berufskommission am Firmensitz mitzuteilen.

3 Sofern die davon im Betrieb betroffenen, dem LMV unterstellten Arbeitnehmende des Betriebes oder einer organisatorisch selbstständigen Betriebsabteilung schriftlich zustimmen, kann die Reisezeit in die Arbeitszeit integriert werden unter der Möglichkeit einer Erhöhung der Jahrestotalstunden um 65 Stunden ohne Erhöhung des Gesamtlohnes, d.h. der Monatslohn wird nicht erhöht. Diese Änderung ist der lokalen paritätischen Berufskommission am Firmensitz mitzuteilen.

4 Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden im Jahr (40,5 Wochenstunden) bzw. in den übrigen Gebieten 2138 Stunden im Jahr (41 Wochenstunden).

5 Eine Über- oder Unterschreitung gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung des Arbeitsgesetzes zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt und werden in Zeit von gleicher Dauer ausgeglichen. 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. Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen innerhalb der nächsten drei Monate in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Art. 6 **Lohnklassen und Lohnzone**

1 Lohnklassen: **In Ergänzung zu Art. 42 LMV wird das Zimmereipersonal in folgende Lohnklassen eingeteilt:**

Lohnklasse	Bezeichnung
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**Abgeschlossene Vorarbeiterausbildung**
Z2 (Zimmermann)	**Abgeschlossene Berufslehre (Zimmermannslehre, Schreinerlehre)**
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**Keine zimmereispezifische Ausbildung**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**Hilfsarbeiter.**

Betriebe, welche die Lohnklasse Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter) anwenden wollen, haben der zuständigen paritätischen Berufskommission einen begründeten Antrag einzureichen. Der antragstellende Betrieb hat den Nachweis zu erbringen, dass er in einem Konkurrenzverhältnis zu einem Betrieb der Holzindustrie steht.

2 Basislohn: **Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne):**

	Zone I (Orange)	Zone II (Braun)	Zone III (Gelb)
	(in Franken pro Monat, ohne Anteil 13. Mt. Lohn, geografische Einteilung siehe Beilage zu diesem Anhang)		
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**5210.–**	**4970.–**	**4730.–**
Z2 (Zimmermann)	**4580.–**	**4480.–**	**4410.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**3615.–**	**3580.–**	**3520.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**3250.–**	**3200.–**	**3150.–.**

Arbeitnehmende, die bei Inkrafttreten des LMV 2000 bzw. dieser Zusatzvereinbarung in einer bisherigen Lohnklasse A, B oder C gemäss Art. 42 LMV 95/97 eingeteilt waren und im gleichen Betrieb sowie in gleicher Funktion weiterarbeiten, bewahren bis zum 31. Dezember 1999 die bisherige Lohnklasseneinteilung sowie die bisherige Lohnzoneneinteilung (Art. 41 LMV 95/97 in Verbindung mit Anhang 9 LMV 95/97).

3 Lehrabgänger: **Für die ersten drei Jahre nach abgeschlossener Lehrzeit können für Lehrabgänger ohne weitere Bedingungen folgende Lohnvereinbarungen getroffen werden:**

a) im 1. Jahr nach der Lehre entsprechender Zonen-Basislohn Z2 minus 20%,
b) im 2. Jahr nach der Lehre entsprechender Zonen-Basislohn Z2 minus 15%,
c) im 3. Jahr nach der Lehre entsprechender Zonen-Basislohn Z2 minus 10%.

3. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 7 Vertragsdauer

1 Inkrafttreten: Diese Zusatzvereinbarung tritt zusammen mit dem LMV 2000 in Kraft. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV 2000 unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

2 Änderungen: Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV sowie vom Schweizerischen Zimmermeisterverband während der Geltungsdauer vereinbart werden.

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

Beilage
zur Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» (Anhang 14)
Geografische Lohnzoneneinteilung gemäss Art. 6 Abs. 2

Sektionen	Zone I (Orange)	Zone II (Braun)	Zone III (Gelb)
Beide Appenzell			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (Zimmermann)			**Fr. 4410.—**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**Fr. 3520.—**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**Fr. 3150.—**
Oberaargau			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (Zimmermann)		**Fr. 4480.–**	
Z3 (Zimmereiarbeiter)		**Fr. 3580.–**	
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)		**Fr. 3200.–**	
Emmental und Gebiet des Rheintalischen Zimmermeisterverbandes			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)			**Fr. 4730.–**
Z2 (Zimmermann)			**Fr. 4410.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**Fr. 3520.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**Fr. 3150.–**
Basel			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**Fr. 5210.–**		
Z2 (Zimmermann)	**Fr. 4580.–**		
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**Fr. 3615.–**		
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**Fr. 3250.–**		
Alle übrigen Sektionen, welche dem LMV unterstellt sind			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (Zimmermann)		**Fr. 4480.–**	
Z3 (Zimmereiarbeiter)		**Fr. 3580.–**	
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)		**Fr. 3200.–**	

ANHANG 15

Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

(Gültig mit Inkrafttreten des LMV 2000)

Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 42 Abs. 2 legt die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK) für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q folgendes fest:

1. Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Als Katalog gemäss Art. 42 Abs. 2 LMV gilt für Arbeitnehmende der erfolgreiche Abschluss folgender Ausbildungslehrgänge:

1.1 **Absolventen einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis** gemäss Art. 49 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG);

1.2 **Baumaschinenführer mit Abschluss** gemäss Prüfungsreglement Baumaschinenführer vom 15. August 1988 **(inbegriffen die Maschinisten mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf);**

1.3 **Vom Arbeitgeber nominierte Absolventen von Kursen für Saisonniers in der Zwischensaison in Spanien, Portugal und Ex-Jugoslawien mit Ausweis[1]);**

1.4 **Absolventen aller drei Grundkurse für Schalungsbau und Betonarbeiten, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte, Mauerwerksbau im AZ/SBV (Kurse 2311, 2313, 2331 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV;**

1.5 **Absolventen der Kranführerausbildung im AZ/SBV mit erfolgreicher Prüfung;**

1.6 **Absolventen aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV;**

1.7 **Absolventen der Grundkurse 1 und 2 des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss neuem Ausbildungsprogramm Juli 1997;**

1.8 **Absolventen des Kurses[2]) «Maurer-Grenzgänger SEI-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) des Progetto frontalieri dell'Edilizia, die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin.**

2. Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

2.1 **BBT-Lehrberufe im Bauhauptgewerbe**

Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit) in einem der nachstehenden Berufe:

- **Maurer**
- **Zimmermann**
- **Strassenbauer**
- **Pflästerer**
- **Grundbauer**
- **Steinhauer/Steinmetz**

2.2 **BBT-Lehrberufe für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, soweit diese in den Geltungsbereich des LMV fallen.**

Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) und dreijähriger Tätigkeit in ihrem Beruf (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit), sofern sie im gelernten Beruf in der Bauunternehmung angestellt sind.

Zum Beispiel:

- **Elektromechaniker**
- **Mechaniker**
- **Rohrschlosser**
- **Lastwagenführer**
- **Bauschreiner**

2.3 **Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) gemäss Ziff. 2.1 und 2.2 dieses Einreihungskatalogs mit verkürzten Lehren und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen;**

2.4 **Arbeitnehmende mit ausländischen Berufsausweisen: siehe Merkblatt der SPK für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise (vgl. Anhang zu diesem Katalog);**

2.5 **Inhaber des eidg. Fachausweises «Betontrennfachmann»** gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992;

2.6 **Inhaber des eidg. Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau»** gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992.

Dieser Katalog ersetzt den Katalog vom 1. Mai 1995 und gilt ab dem Inkrafttreten des LMV 2000.

SCHWEIZERISCHE PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Präsident	Vize-Präsident
M. Buchs	H. Pletscher
Mitglied	Sekretär
P. Scola	M. Felber

SPK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufs-Ausweise

(Gültig mit Inkrafttreten des LMV 2000)

1. Anerkennungs-Kriterien für eine Einreihung in die Lohnklasse Q

- **Ausbildungsdauer 3 Jahre,**
- **praktischer und theoretisch/schulischer Teil muss vorhanden sein,**
- **die Ausbildung ist mit einer Prüfung abzuschliessen, die öffentlich-rechtlich anerkannt ist.**

2. Als gleichwertig anerkannte, bestehende Qualifikationen

2.1 **Deutschland /Österreich**

- **die Ausbildung in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes ist gleichwertig.**

[1]) Eine sorgfältige Auswahl geeigneter Saisonniers für Ausbildungskurse im Ausland erleichtert die Durchführung solcher Kurse und führt zu besseren Resultaten. Die Anmeldung erfolgt durch den Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

[2]) **Gemäss ständiger Praxis der SPK über die Einreihung in die Lohnklasse A hat der Arbeitgeber sein Einverständnis für den Kursbesuch zu geben.**

2.2 Italien
- **Ausweise der Scuola tecnica und 1 Jahr Praxisnachweis auf Schweizer Baustellen ist gleichwertig.**

2.3 Dänemark
- **Die Ausbildung als Maurer mit Gesellenbrief (Murerfagets Faellesudvalg) des Unterrichtsministeriums ist gleichwertig.**

3. *Vorgehen in Zweifelsfällen*
Wo die Ausbildung und Berufspraxis zu Zweifeln Anlass geben, bzw. wenn Ausweise aus anderen Ländern vorliegen, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:
- Zeugniskopien sowie beglaubigte Übersetzungen verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),
- nach Möglichkeit Reglemente für Ausbildung und Prüfung sowie eventuell Lernziele/Stundenpläne usw. verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),
- Unterlagen an das BWA, Abt. Berufsbildung, Bundesgasse 8, 3003 Bern, senden und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung verlangen.

Dieses Merkblatt ersetzt das Merkblatt vom 1. Mai 1995 und gilt ab dem Inkrafttreten des LMV 2000.

SCHWEIZERISCHE PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Präsident	Vize-Präsident
M. Buchs	H. Pletscher
Mitglied	Sekretär
P. Scola	M. Felber

FÜNFTER TEIL: Adressen der Paritätischen Berufskommissionen

Liste aller Paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes der Schweiz (PBK)

Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
AG	Paritätische Berufskommission des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/822 94 08 062/824 59 41
AI AR	Paritätische Berufskommission beider Appenzell	Wiesenrain 77 9103 Schwellbrunn	071/352 22 77
BL	Paritätische Berufskommission Baselland und Umgebung	Bahnhofstr. 16 Postfach 1124 4133 Pratteln	061/821 75 40 061/821 75 44
BS	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Baselstadt	Bäumleingasse 22 4001 Basel	061/272 20 90 061/272 04 14
BE	Paritätische Berufskommission der Stadt Bern und Bern-Mittelland	Florastr. 13 Postfach 148 3000 Bern 6	031/352 72 44 031/352 04 14
BE	Paritätische Berufskommission Bern-Seeland	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission Berner Oberland	Postfach 129 3818 Grindelwald	033/853 21 72 033/853 43 78
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Interlaken und Oberhasli	Uniongasse 7 Postfach 115 3800 Interlaken	033/822 22 43 033/823 37 43
BE	Commission professionnelle paritaire du Jura bernois	Rue de la Gare 6 2605 Sonceboz	032/489 28 22 032/489 28 23
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3 d 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BE	Paritätische Berufskommission Thun und Umgebung	Militärstr. 5 3601 Thun	033/222 74 94 033/222 56 08
GE	Commission professionnelle paritaire du canton de Genève (CPG)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission des Kantons Glarus	Hauptstrasse 51 8750 Glarus	055/640 32 50 055/640 47 01
GR	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstr. 20 7002 Chur	081/253 76 60 081/253 66 67
FR	Commission professionnelle paritaire du canton de Fribourg	case postale 29, rte A. Piller 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
JU	Commission professionnelle paritaire du canton du Jura	Rue des Tanneurs 5 Case postale 161 2900 Porrentruy 1	032/466 48 83
NE	Commission professionnelle paritaire du canton de Neuchâtel	28, rue de Tivoli 2003 Neuchâtel	032/730 28 80 032/730 28 77
SH	Paritätische Berufskommission des Kantons Schaffhausen	Windeggstr. 10 8203 Schaffhausen	052/624 97 21 052/624 17 83
SO	Paritätische Berufskommission des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Stadt St. Gallen	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
SG SZ	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Etzel und Linth	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission Rheintal	c/o Niederer AG Stästlenstrasse 6 9450 Altstätten	071/755 26 15 071/755 38 15
SG	Paritätische Berufskommission Rorschach	c/o Pedrotti Fischer AG Kirchstrasse 20 9401 Rorschach	071/841 27 19 071/841 27 07
SG	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Sargans-Werdenberg	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Wil-Toggenburg-Gossau	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
TI	Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile	casella postale no 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
TG	Paritätische Berufskommission des Kantons Thurgau	Thomas-Bornhauser-Str. 23 a, Postfach 70 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
VS	Commission professionnelle paritaire du canton du Valais	11, Rue de l'Avenir Case postale 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
VD	Commission professionnelle paritaire du canton de Vaud p.a. FVE	Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
LU	Paritätische Berufskommission Luzern	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
OW NW	Paritätische Berufskommission Ob- und Nidwalden	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SZ	Paritätische Berufskommission des Kantons Schwyz	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
UR	Paritätische Berufskommission des Kantons Uri	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZG	Paritätische Berufskommission des Kantons Zug	Postfach 2268 6022 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 08
LU	Paritätische Berufskommission Hoch- und Tiefbaugewerbe	Tribschenstrasse 9 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 08
ZH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Zürich	Sempacherstr. 15 8032 Zürich	01/381 64 11 01/381 64 08

Nationale Paritätische Berufskommissionen (Art. 13 LMV 2000/ ZV Untertagbau) (Anhang 12 LMV 2000)

CH	Paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 96 01/258 83 35
CH	Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 71 01/258 83 44

* * *

Geltungsbereich:

1. Die Allgemeinverbindlicherklärung soll für die ganze Schweiz gelten. Ausgenommen sind die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras.
   Ebenfalls ausgenommen sind:
   a. Betriebe des Kantons Genf, die Abdichtungen ausführen;
   b. das Marmorgewerbe des Kantons Genf;
   c. Betriebe des Kantons Waadt, die Asphaltierungen, Abdichtungen und Spezialarbeiten mit Kunstharzen ausführen;
   d. die Berufe der Steinbearbeitung im Kanton Waadt;
   e. die Industrie- und Unterlagsböden des Kantons Zürich und des Bezirks Baden (AG);
2. Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 Abs. 2 und 3 LMV) sind ausgenommen die Kantone Basel-Stadt, Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis sowie die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Jura und des Berner Juras. Ebenfalls ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.
3. Die allgemeinverbindlich erklärten, in **fett** gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Betriebe, Betriebsteile und selbständigen Akkordanten des Hochbaus, Tiefbaus, Strassenbaus (einschliesslich Belagseinbau), Untertagbau sowie des Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie für die Pflästereibetriebe, für die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung, die Aushub-, die Abbruchbetriebe, Fassadenbau- und Fassadenisolations-Betriebe, die Abdichtungs- und Isolationsbetriebe, die Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen, die Deponie- und Recylingbetriebe. Die Bestimmungen sind auch anwendbar auf Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;
4. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Ziffer 3 beschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Auf Arbeitnehmer in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 1 zum LMV.
   Ausgenommen sind:
   a. Poliere und Werkmeister,
   b. das technische und administrative Personal
   c. das Kantinen- und Reinigungspersonal.
5. Die nachfolgenden, allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Ziffer 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sofern sie die Voraussetzungen nach Ziffer 3 und 4 erfüllen und im Geltungsbereich des LMV nach Ziffer 1 Arbeiten ausführen: Artikel 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (ab dem zweiten Beschäftigungsmonat in der Schweiz), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 70, 76, 79, Anhang 1 (Art. 1, 4, 5, 7), Anhang 6, Anhang 8, Anhang 9, Anhang 12, Anhang 13, Anhang 14. Wenn diese Dauer zwei Monate überschreitet, so ist für solche Arbeitsverhältnisse eine Krankentaggeldversicherung nach Artikel 64 und Anhang 10 abzuschliessen oder eine mindestens gleichwertige, schriftliche Regelung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit zu treffen. Als gleichwertig gilt namentlich die Lohnfortzahlung nach Massgabe von Artikel 324*a* des Obligationenrechts.
6. Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten und Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 Abs. 2 und 3 LMV) ist der Paritätische Vollzugsfonds bzw. der Paritätische Bildungsfonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes (Parifonds Bau) zuständig.
7. Der Vollzugsfonds bzw. Bildungsfonds ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.
8. Die Allgemeinverbindlicherklärung soll bis zum 31. Dezember 2000 gelten.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen. (A 3511)

3003 Bern, 20. Juli 1998

Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit

Contrat de travail:

Demande d'extension du champ d'application de la convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse

(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, d'une part, le Syndicat Industrie & Bâtiment, le Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse et l'Union Suisse des Syndicats Autonomes d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur nouvelle convention collective nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse du 13 février 1998.

TEXTE

Les dispositions imprimées en caractères gras sont étendues.

Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues.

La Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est imprimée notamment en allemand, français et italien. En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

ABREVIATIONS

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
CCM	Caisse de compensation militaire
CCT	Convention collective de travail
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CN	Convention nationale
CO	Code des obligations
CPPS	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
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
OPA	Ordonnance sur la prévoyance des accidents et des maladies professionnelles
SIB	Syndicat Industrie & Bâtiment
SSE	Société suisse des entrepreneurs
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
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

PREMIERE 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

DEUXIEME 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 prorata temporis
   - Art. 37 Continuité et date des vacances, indemnisation interdite et travail pendant les vacances

4. Jours fériés, absences, service suisse obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil
   - Art. 38 Jours fériés
   - Art. 39 Absences de courte durée
   - Art. 40 Service suisse obligatoire, militaire, service dans la protection civile et service civil

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

TROISIEME 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

QUATRIEME PARTIE: Annexes

1. Procès-verbal additionnel
2. Convention transitoire entre la Convention nationale 1991–1993/1994 et la nouvelle Convention nationale 1995–1997
3. Extraits de lois
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. Procès-verbal additionnel relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise
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
13. Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil
14. Convention complémentaire pour la charpenterie
15. Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q

CINQUIEME PARTIE: Adresses des commissions professionnelles paritaires

PREAMBULE

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
s'appuyant sur la convention de base du 19 décembre 1997, concluent la convention collective de travail ci-après (Convention nationale):

PREMIERE 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 charpenterie des cantons de Fribourg, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Jura et du Jura bernois.

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

1 La CN s'applique à toutes les entreprises suisses et étrangères travaillant sur territoire suisse, respectivement les parties d'entreprises (y compris les entreprises immobilières ayant des départements correspondants), les sous-traitants et les tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs, tels que coffreurs, ferrailleurs, maçons, etc., qui ont une activité en particulier dans les secteurs suivants:

a) du bâtiment, du génie civil, de travaux souterrains et de construction de routes, de terrassement, de démolition, de décharges, etc., de charpenterie et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage;

b) sous réserve de l'al. 2 du présent article:
1. de travaux de façades, tels que montage d'échafaudages, construction de façades, etc.,
2. de la taille de pierre,
3. de travaux de béton, tels que l'injection et le forage de béton, etc.,
4. de chapes, d'étanchéité et d'isolation, etc.,
5. de matériaux stockables, d'extraction de sable et gravier ou de commerce avec ces matériaux, y compris le transport de et aux chantiers,

c) de mise en contact et de prêt de personnel sur les chantiers au sens de la loi sur le service de l'emploi et la location de services.

La liste détaillée des activités dans l'annexe 7 est valable pour le surplus.

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):
a) les entreprises travaillant le marbre et le granit de même que la pierre;
b) 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.;
c) les entreprises effectuant des travaux de taille de pierre, d'asphaltage, d'étanchéité et d'isolation ou construisent des chapes;
d) les entreprises, respectivement les départements d'entreprises d'extraction de sable et gravier;
e) la construction d'échafaudages et de façades;
f) le transport de et aux chantiers ainsi que la fabrication et le transport de matériaux stockables.

3 Les règles suivantes sont valables lorsque l'assujettissement à la CN n'est pas clair:
a) pour autant que la CN soit en concurrence avec une autre convention collective de travail non étendue (excepté l'al. 2 du présent article), la CN doit être appliquée;
b) pour autant que la CN soit en concurrence avec une autre convention collective de travail étendue, les parties contractantes de la CN chercheront à passer avec les parties contractantes de l'autre convention collective de travail un accord sous la forme d'une convention de délimitation;
c) pour autant qu'il existe pour les entreprises au sens de l'al. 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.

4 Lorsqu'une entreprise soumise à la CN emploie du personnel soumis à la CN d'une tierce entreprise (entreprise bailleresse de services), l'entreprise bailleresse de services doit lui confirmer qu'elle respecte entièrement les conditions de travail de la CN.

Art. 3 Du point de vue personnel

1 La CN s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 2 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:
a) les chefs d'équipe;
b) les travailleurs professionnels tels que maçons, charpentiers, constructeurs de routes, paveurs;
c) 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:
a) les contremaîtres et chefs d'atelier,
b) le personnel technique et administratif,
c) le personnel de cantine et de nettoyage.

3 La convention pour les apprentis selon l'annexe 1 est applicable pour la réglementation des conditions de formation et de travail des apprentis et ce, indépendamment de leur âge.

Art. 4 Dérogations 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 vigueur en règle générale le 1er janvier de l'année suivante avec la déclaration d'extension. Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application puisse 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 toute entière, les parties contractantes cherchent à élucider 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'art. 357a al. 2 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 (Parifonds-construction), constitués par les parties contractantes de la CN 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 (Suva); les entreprises** soumises à la CN **doivent payer une contribution de 0,05% de la somme des salaires Suva 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 Suva, au total 0,5% de la somme des salaires Suva 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 un allégement total ou partiel du travail pour les travailleurs âgés; les particularités seront fixées dans une convention particulière. Une solution pour un allégement total ou partiel du travail entre en vigueur de manière volontaire ou seulement dès l'extension. Les parties contractantes de la CN élaborent avec la Confédération dans le cadre de l'assurance-chômage en application de l'art. 110a LACI le projet «temps partiel pour travailleurs âgés» (TPTA) dont l'entrée en vigueur devrait avoir lieu au printemps/été 1998.

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 contresignées 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:
a) description du champ d'application, compte tenu de l'article premier de la CN;
b) application des conventions, arbitrage de différends, en particulier désignation de la commission professionnelle paritaire et du tribunal arbitral au sens des art. 75ss CN;
c) fixation des durées de travail (calendrier de la durée du travail de la CCT locale) au sens de l'art. 29 CN;
d) fixation des jours fériés donnant droit à une indemnité (art. 38 CN);
e) dispositions plus précises sur l'indemnité pour le repas de midi au sens de l'art. 60 CN et pour le temps de voyage au sens de l'art. 54 CN.

4 En ce qui concerne les points ne figurant pas sous l'al. 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'art. 4 CN est applicable.

5 Divergences d'opinions: lorsque les parties contractantes locales ne peuvent pas se mettre d'accord sur une CCT locale, elles font appel aux parties contractantes de la CN. Les parties contractantes agissent en qualité de médiateurs.

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'art. 2 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 art. 75–79 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:
a) d'un juge de carrière en qualité de président,
b) de huit arbitres qualifiés dont quatre sont désignés par la partie patronale et 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 mars 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 des 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 est l'instance compétente pour les confirmations au sens de l'art. 64 al. 5 CN. 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'art. 14 CN (l'art. 51 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 aux alinéas 1 et 2 du présent article. Le tribunal est autorisé selon sa libre appréciation à 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 l'entrée en force du jugement.

Art. 17 Procédure dans des cas d'importance nationale

1 En plus de leur rôle de médiateur dans les différends, les conflits au sens de l'article 15 de la CN et des confirmations au sens de l'art. 64 al. 5 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 art. 15 al. 2 et 4 CN sont applicables par analogie pour la procédure.

DEUXIEME 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 (art. 335b al. 3 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:**

a) 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;

b) 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;

c) 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 ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.**

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'art. 334 CO (annexe 3), ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 à 337b CO (annexe 3).

4 La résiliation du contrat doit être motivée par écrit lorsque l'autre partie l'exige (art. 335 al. 2 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 plus favorables aux saisonniers.**

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 13 février 1998 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'art. 336c al. 2 CO durant 30 jours au maximum 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 ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain 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 Licenciement en cas de solde positif d'heures variables: **lorsqu'il y a un solde positif d'heures variables au moment du licenciement et que ce solde positif ne peut pas être compensé durant le premier mois du délai de congé, le délai de dédite est prolongé d'un mois.**

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) art. 336 à 336b CO concernant la résiliation abusive;
b) art. 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun;
c) art. 337c et 337d 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'art. 54 CN[1]) est applicable;

b) les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixée.

3 Est réputé temps partiel, le temps pendant lequel le travailleur ne met pas tout son temps à disposition de l'employeur mais ne le met que par heures, demi-journées ou journées (art. 319 al. 2 CO), c'est-à-dire une partie de la durée annuelle de travail au sens de l'art. 24 CN, fixée dans le contrat individuel de travail. **Un contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit.**

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

1 **La durée annuelle du travail est le temps de travail brut qui doit être effectué durant une année civile, pendant lequel le travailleur doit effectuer sa prestation de travail et avant déduction des heures qui ne doivent, en général, pas être effectuées tels que les jours fériés payés et celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées, tels que vacances, maladie, accident, jours de service de protection civile, etc.**

Le total des heures annuelles de travail déterminant est le suivant[2]):

a) dans les grandes villes et leur agglomération pour 1998 et 1999 chaque fois **2112 heures (365 jour : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures);**

b) dans les «autres régions»:

1. pour 1998: **2125 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures) et**

2. pour 1999: 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures).

Art. 25 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes

1 Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail): **la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise s'aligne sur le calendrier de la durée du travail déterminante** (art. 29 à 33 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 Cadre de la durée hebdomadaire de travail: **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 Calendrier de la durée du travail: **pour les calendriers de la durée du travail établis ou à établir (art. 29 à 33 CN), il est possible dans les cas justifiés ci-après de déroger à l'al. 2 du présent article:**

a) pour des nécessités particulières régionales ou locales;

b) pour des chantiers particuliers;

c) dans des situations particulières.

4 Travail par équipes – définition: **le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.**

5 Travail par équipes – conditions: **le travail par équipe sera autorisé à condition[3]):**

a) que l'entreprise (respectivement le consortium) a déposé une demande écrite et fondée en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,

b) qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,

c) qu'un plan de travail par équipes ait été établi et

d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.

6 Travail par équipes – compétence: **la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 5 du présent article soient respectées[4]).**

7 Travail par équipes – directives: la commission professionnelle paritaire suisse promulgue dans un laps de temps de trois mois après l'entrée en vigueur de la CN, des directives d'exécution. Elle soumet, dans le même laps de temps, une proposition aux parties contractantes concernant une réglementation sur les suppléments.

Art. 26 Heures variables[5,6])

1 Définition: **un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé en respectant les limites légales et en tenant compte des art. 55 et 56 CN; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables».**

2 Limite: **la totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 15 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 15 heures effectuées en plus pendant ce mois. La totalité des heures variables reportées à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieure à 60 heures** pour 1998 **(respectivement 75 heures dès 1999).**

3 Compensation: **les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin mars de l'année suivante par un congé de même durée. Les heures variables qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5%.**

4 Autres solutions: **l'employeur peut convenir par écrit avec le travailleur d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail. Cette solution doit être communiquée à la commission professionnelle paritaire compétente avant son entrée en vigueur. Si cette solution viole des dispositions conventionnelles ou légales, ladite commission peut former opposition, en justifiant les motifs, et la rejeter.**

Art. 27 Jours chômés

1 **On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1er août.**

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'art. 24 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'art. 25 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 art. 24 et 25 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'art. 29 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 art. 24 et 25 CN; une réglementation spéciale au sens de l'art. 4 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 **Le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après:**

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	**5 semaines (= 25 jours de travail)**	**10,6%* du salaire (soit 5 semaines de vacances)**
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	**6 semaines (= 30 jours de vacances)**	**13,0%* du salaire (soit 6 semaines de vacances)**

* Mode de calcul:
5 / (52,14 – 5) x 100, respectivement 6 / (52,14 – 6) x 100

2 **Le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau à l'annexe 8. Le salaire de vacances fixé en pour-cent 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.**

---

[1]) La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenteries, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

[2]) La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art.1 al. 2 de la présente convention.

[3]) La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

[4]) La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

[5]) La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art.1 al. 2 de la présente convention.

[6]) Voir également l'art. 53 al. 2 CN en ce qui concerne les «heures variables».

Art. 35 Droit aux vacances prorata 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 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 (art. 329b al. 2 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 (art. 329b al. 1 CO).

Art. 36 Continuité et date des 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 (art. 329c al. 1 CO).

3 Vacances d'entreprise: **l'employeur discute suffisament tôt avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.**

Art. 37 Indemnisation interdite et travail pendant les vacances

1 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 espèces ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO).

2 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 (art. 329d al. 3 CO). Une plainte de l'employeur adressée à la commission professionnelle paritaire au sens de l'art. 70 CN demeure réservée (interdiction du «travail au noir»).

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

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 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, respectivement pour ceux recevant un salaire mensuel constant: **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 Suva 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, le droit est de 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 soeurs, 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'art. 324a 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 suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil

1 Montant de l'indemnité: **les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil 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	**50%**	**80%**
pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil:		
– 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, dans la protection civile ou de service civil;

b) y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, 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 Suva 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'al. 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'al. 1 du présent article reviennent au travailleur.

6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324a et 324b 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'art. 45 CN.**

***2* Les salaires de base convenus dans les CCT locales s'établissent selon les classes de salaire[7] suivantes en francs, au mois et à l'heure (classification voir annexe 9)**

a) pour 1998

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
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**

b) dès le 1er janvier 1999:

Zones	Classes de salaire CE	Q	A	B	C
ROUGE	**5240/29.10**	**4585/25.40**	**4390/24.35**	**4100/22.60**	**3575/19.80**
BLEU	**5000/27.90**	**4510/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**
VERT	**4760/26.70**	**4440/24.70**	**4250/23.70**	**3850/21.40**	**3450/19.25**

***3* Le passage des salaires de base au sens de la CN 1995–1997 aux salaires de base au sens de l'alinéa 2 du présent article est effectué selon l'annexe 9[8].** Les parties contractantes locales peuvent, dans le cadre des objectifs globaux, négocier des solutions uniformes sur le plan régional pour la première fois pour 1999.

4 Garantie des anciennes zones de salaire: **les régions qui ont, au 1er janvier 1999 lors de l'introduction des nouvelles zones de salaires, des salaires de base plus élevés que ceux fixés à l'al. 2, let. b du présent article, gardent ces valeurs plus élevées jusqu'au moment où elles sont «rattrapées» par les nouveaux salaires de base fixés à l'art. 2 de l'annexe 9** (répartition géographique, voir annexe 9).

Art. 42 Classes de salaire

***1* Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'art. 41 CN:**

Classes de salaire	Conditions
a) Ouvriers de la construction	
C (ouvrier de la construction)	**Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle.**
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)	**Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.**
b) Ouvriers qualifiés de la construction	
A (ouvrier qualifié de la construction)	**Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel, 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPPS ou 2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.**
Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)	**Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de routes, charpentier en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPPS (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage comptant comme activité).**
c) Chefs d'équipe	
CE (chef d'équipe)	**Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPPS ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.**

2 Un catalogue établi par la CPPS 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 de la zone de la classe Q peut être, dans un cas exceptionnel, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, etc., 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[9].**

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. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.**

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

Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

1 Cas spéciaux: **pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception: let. b) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:**

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

b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;

c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;

d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 42 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.

2 Divergences d'opinions: **en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.**

Art. 46 Salaire à la tâche

1 Accord écrit: **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 Absence d'accord écrit: **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.**

Art. 47 Rémunération et paiement du salaire

1 Salaire mensuel constant: **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 Paiement: **le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées (y compris les heures variables).**

3 Décompte au prorata: **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** (pour autant qu'elles ne soient pas dues à la demeure de l'employeur, art. 324 al. 1 CO) **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 (art. 325 al. 2 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 libératoire qu'uniquement au travailleur.

---

[7] La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

[8] La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

[9] La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

2 Une dérogation à l'obligation de l'employeur ne peut avoir lieu qu'uniquement au sens de l'art. 325 CO et que dans les cas suivants:
a) décision judiciaire;
b) saisie de salaire consécutive à une poursuite légale.

6. 13ème mois de salaire

Art. 49 Droit au 13ème mois de salaire

Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, 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 pour-cent ou en francs,
b) des salaires effectifs en pour-cent 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 CPPS (composition au sens de l'art. 13 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 art. 53, 55 et 56 CN (heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche) soit tenu de payer des suppléments de salaire, les arrangements conventionnels différents mais équivalents dans les CCT locales demeurent réservés.

***3* Un cumul des suppléments au sens des art. 53, 55 et 56 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 (art. 321c al. 1 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 jusqu'à la fin de mars de l'année suivante en temps avec un supplément de temps de 12,5% ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25%. Seul l'art. 26 CN qui prime cette disposition est applicable en ce qui concerne les heures variables.**

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[10]).

Art. 55 Travail de nuit temporaire

***1* En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, 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'art. 58 CN demeurent réservés (travaux souterrains).

***3* Les heures travaillées peuvent être qualifiées d'heures variables; le supplément de salaire au sens de l'al. 1 du présent article doit cependant être accordé.**

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 heure 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) Degré 1:

Fr. 3.– par heure de travail pour les phases de travaux suivantes: excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, 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) Degré 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.

[10]) La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes

1 En général: **pour le travail régulier de nuit par 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 Autre prestation équivalente: **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 Pas de cumul: **cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit (art. 55 CN).**

4 Modification de la loi sur le travail: en cas de modification de la loi sur le travail, les parties contractantes de la CN négocient une adaptation des dispositions qui sont en relation immédiate avec les changements, telle que la réglementation des indemnités du présent article.

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 art. 327a et 327b CO.

***2* L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante 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, en tenant compte de l'al. 2 du présent article, 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 Compensation en temps (prise en compte des heures variables): **une compensation en temps de même durée en l'imputant sur les heures variables au sens de l'art. 26 CN n'est permise que:**
a) lorsque, par suite d'intempéries, des heures de travail perdues ne peuvent être annoncées à l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas, au sens de l'assurance-chômage, de jours de carence devant être supportés par l'employeur et
b) le travailleur puisse disposer librement de son temps.

3 Offices 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 une suspension du travail due à l'intempérie, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, sauf si l'employeur a expressément permis au travailleur de disposer librement de son temps (voir art. 62 al. 2 CN). 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'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens de l'art. 324a CO est entièrement compensée.

2 Primes:

a) 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;**

b) 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,
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'art. 324a 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 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal, 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 Modèle managed care: **de tels modèles sont permis lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir:**
a) que les conditions minimales au sens de l'al. 3 du présent article sont respectées (à confirmer par la commission professionnelle paritaire suisse),
b) qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10% par rapport à l'assurance d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'al. 3 du présent article et
c) que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.

6 Méniento: **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 Suva couvrent au moins 80% du gain

assuré. L'employeur doit payer les jours de carence Suva à raison de 80% du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi entièrement compensée.
2 Réductions des primes par la Suva: **si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des art. 37–39 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 Suva 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'art. 338 CO (continuation du paiement du salaire):**
a) jusqu'à la fin de la 5ème année 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, proportionellement 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** (sont applicables les dispositions des art. 339b à 339d 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'art. 321e 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. 3000.– 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'al. 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:
1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;
2. cinq 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'art. 337d CO (annexe 3). Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 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.

TROISIEME PARTIE Dispositions d'application et dispositions finales

1. Application des dispositions normatives

Art. 75 Compétences
1. Compétences: les parties contractantes des CCT locales sont compétentes pour l'application de la CN en vertu de l'art. 12 al. 2 CN ainsi que de l'art. 357a/b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur leur territoire contractuel.
2. Réglementation: la CCT locale, se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. b CN, doit contenir les dispositions ci-après. Celles-ci peuvent également faire l'objet d'un règlement faisant partie intégrante de la CCT locale.

Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale[11]: constitution et tâches
1 Constitution: les parties contractantes de la CCT locale constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention (CN 2000) une commission professionnelle paritaire (CPP) sous la forme juridique d'une association. Les statuts doivent être agréés par les parties contractantes de la CN. **Les commissions professionnelles paritaires constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la CN 2000 durant sa validité.**
2 Compétence: les parties contractantes de la CN ont l'obligation de délivrer aux commissions professionnelles paritaires locales les procurations nécessaires à la représentation de l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO.
3 Tâches: **la commission professionnelle paritaire[12]) doit remplir les tâches suivantes:**
a) faire appliquer, par mandat et au nom des parties contractantes de la CN, 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 et appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges résultant de son application.
b) elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes:
1) effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise;
2) approuver les calendriers de la durée du travail (art. 30 à 33 CN), **pour autant que la CN ne détermine pas une autre compétence comme c'est le cas pour la convention complémentaire pour les travaux souterrains ou celle concernant les travaux spéciaux du génie civil;**
3) arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 42 et 43 et 45 CN);
4) faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6);
5) 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;
6) arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'art. 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5);
7) faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CN (CCT locale incluse).
4 Procédure: **la commission professionnelle paritaire locale mène sa procédure selon les principes légaux** (les modalités seront fixées par la commission professionnelle paritaire suisse (CPPS) dans un règlement obligatoire pour toutes les commissions professionnelles paritaires locales). **La commission professionnelle locale:**
a) décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CN de la part d'une entreprise, pour autant que celle-ci ait son siège sur son territoire, respectivement que le chantier se trouve sur son territoire. Dans les autres cas, elle avertit la commission professionnelle paritaire locale compétente,
b) conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CN et contrôle les chantiers, pour autant que l'entreprise, respectivement les chantiers se trouvent sur son territoire. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales,
c) établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai, en général deux semaines, à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position,
d) peut également faire accomplir les tâches au sens des let. b et c par un tiers spécialisé,
e) prend, à la fin de l'enquête une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu'une voie de recours. La décision doit indiquer
1. si la procédure sera interrompue sans suites ou
2. si, à côté de la constatation de la violation de la CN, respectivement de la CCT locale, un avertissement ou une sanction sera prononcée,
3. si une éventuelle communication sera faite aux autorités et
4. qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.
5. Compétence: **la commission professionnelle paritaire locale du siège de l'entreprise est compétente pour la décision; elles sera également active lorsqu'une autre commission paritaire lui signale une éventuelle violation de dispositions de la CN. Pour les entreprises ayant leur siège à l'étranger, c'est la commission professionnelle paritaire locale au siège du chantier qui est compétente. Restent réservées des dispositions telles que celles pour les travaux souterrains ou des travaux spéciaux du génie civil.**
6 Entraide judiciaire: **si une commission professionnelle paritaire refuse l'entraide judiciaire qui lui a été demandée au sens de l'al. 4 du présent article (let. a et b), la commission professionnelle paritaire suisse désigne quelle sera la commission professionnelle paritaire qui devra procéder au contrôle et éventuellement infliger des sanctions.**

Art. 77 Tribunal arbitral local: désignation et tâches
1 Désignation du tribunal arbitral local: les parties contractantes de la CCT locale constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention 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 désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la CPPS.
2 Compétences pratiques: le tribunal arbitral local a la compétence pratique pour:
a) 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 d'entente (art. 78 CN);
b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CN doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral;
c) 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 entre les parties contractantes locales.
1 Sous réserve de l'art. 10 al. 5 CN, des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire locale.
2 Si la commission professionnelle paritaire locale n'obtient pas de conciliation, il peut être fait recours en commun ou chacun de son côté au tribunal arbitral au moyen d'une plainte. La compétence pratique est déterminée par l'art. 77 al. 2 CN.
3 Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'un recours en nullité, respectivement d'une plainte 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:**
a) à prononcer un avertissement;
b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à Fr. 20 000.–; 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;
c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes;
d) à prononcer les sanctions prévues à l'art. 70 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:**
a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article,
b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature,
c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles,

[11]) Adresses: voir la cinquième partie.
[12]) La CPPTS (annexe 12) est sur le même pied que la la commission professionnelle paritaire locale.

d) grandeur de l'entreprise,
e) 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,
f) 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 (art. 357b al. 1 let. c CO) pour autant que les parties contractantes veulent utiliser cette possibilité et que l'autorisation nécessaire au sens de l'art. 357b al. 2 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 avec la déclaration d'extension du Conseil fédéral au plus tard le 1er juillet 1998 et est valable jusqu'au 31 décembre 2000. Elle remplace la CN 1995–1997.
2 Les dispositions de l'art. 51 CN sont applicables en ce qui concerne la possibilité d'une résiliation anticipée de la présente convention.

QUATRIEME PARTIE: Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrantes de la CN 2000:

1. **Procès-verbal additionnel du 13 février 1998**
2. **Convention transitoire entre la Convention nationale 1995–1997 et la nouvelle Convention nationale 1998–2000 des 19 décembre 1997/13 février 1998**
3. ...
4. **Convention complémentaire concernant les travailleurs saisonniers étrangers (convention des saisonniers) du 13 février 1998**
5. **Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction du 13 février 1998**
6. **Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers du 13 février 1998 selon l'article 2 CN du 13 février 1998**
7. Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'article 2 CN du 13 février 1998
8. **Tableau déterminant le salaire vacances et le 13ème salaire**
9. **Salaires de base du 3 février 1998**
10. **Mémento relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction du 13 février 1998**
11. **Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail**
12. **Convention complémentaire pour les travaux souterrains du 13 février 1998**
13. **Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil du 13 février 1998**
14. **Convention complémentaire pour la charpenterie des 19 décembre 1997/13 février 1998**
15. **Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q**

CINQUIEME PARTIE: Adresses des commissions professionnelles paritaires

POUR LA SSE, SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS
K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

POUR LE SIB – SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT
M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

POUR LA FCTC, SYNDICAT CHRETIEN DE LA CONSTRUCTION DE SUISSE
P. Scola P. Allemann E. Favre

POUR L'USSA, UNION SUISSE DES SYNDICATS AUTONOMES
A. Hubli P. Hunger

ANNEXE 1

PROCES-VERBAL ADDITIONNEL A LA CN

du 13 février 1998[1])

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 1998–2000, 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'art. 3 al. 3 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
Le droit annuel aux vacances s'élève à six semaines.

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 mois de salaire
Les apprentis ont droit au 13ème mois de salaire conformément aux dispositions des art. 49 et 50 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:
a) indemnité de jours fériés au sens de l'art. 38 CN;
b) indemnité pour les absences justifiées au sens de l'art. 39 CN;
c) indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l'art. 40 CN;
d) remboursement des frais lors de déplacements au sens de l'art. 60 CN;
e) supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'art. 57 CN;
f) allocation pour travaux souterrains au sens de l'art. 58 CN, à raison de 50% pendant toute la durée de l'apprentissage;
g) indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 64 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 au sens de l'art. 8 CN.

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.

Chapitre 2 Autorisation de contracter des contrats 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 du 1er alinéa 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 conduites 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.

[1]) Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

ANNEXE 2

CONVENTION TRANSITOIRE ENTRE LA CONVENTION NATIONALE 1995–1997 (CN 95/97) ET LA NOUVELLE CONVENTION NATIONALE 1998–2000 (CN 2000)

du 19 décembre 1997 / 13 février 1998

Tenant compte de la situation extrêmement difficile que traverse le secteur principal de la construction en Suisse depuis plusieurs années et dans le but d'élaborer une nouvelle Convention nationale sur une base de partenariat social et de la mettre en vigueur en dépit de cet environnement économique peu favorable et en application de la Convention du 19 décembre 1997, les parties contractantes de la Convention nationale conviennent de ce qui suit:

CHAPITRE 1 ENTREE EN VIGUEUR DE LA CN 2000 ET PROLONGATION DE LA CN 95/97

Art. 1 Entrée en vigueur de la CN 2000 et extension
1 La CN 2000 entre en vigueur avec son extension, au plus tôt le 1er avril 1998. Faute d'extension du champ d'application jusqu'au 30 juin 1998, la CN 2000 entre en vigueur le 1er juillet 1998.
2 Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application de la CN 2000 par le Conseil fédéral entre en vigueur intégralement ou pour les parties essentielles dès le 1er avril 1998 (le 1er juillet 1998 au plus tard).

Art. 2 Prolongation de la CN 95/97, du Parifonds et demande d'extension du champ d'application
1 La CN 95/97, qui expire au 31 décembre 1997, est prorogée jusqu'à l'entrée en vigueur de la CN 2000, jusqu'au 30 juin 1998 au plus tard.
2 Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que:
a. le Conseil fédéral étende sans délai le champ d'application de la CN 95/97 pour la période du 1er janvier au 30 juin 1998 (prolongation);
b. le fonds d'application paritaire du secteur principal de la construction du 19 décembre 1995 et le fonds de formation paritaire du secteur principal de la construction du 19 décembre 1995 (Parifonds-construction) soient intégralement étendus du 1er janvier au 30 juin 1998; si la nouvelle CN 2000 est conclue, le Parifonds-construction sera reconduit jusqu'au 31 décembre 2000.

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS NORMATIVES

Art. 3 Principe
1 Les dispositions normatives ci-après sont basées sur la convention du 19 décembre 1997 concernant la fixation des points principaux centraux de la CN 2000.
2 Si les parties contractantes de la CN ne se mettent pas d'accord jusqu'au 15 février 1998 sur une CN 2000 précisée (version en allemand), la présente convention transitoire est abrogée au 16 février 1998. L'art. 3 al. 3 de la convention du 19 décembre 1997 concernant la fixation des points principaux centraux de la CN 2000 est applicable.

Art. 4 Réduction du temps de travail, respectivement adaptation des salaires
1 A partir de 1998, **le total des heures annuelles de travail déterminant est de:**
a. 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) dans les grandes villes et leur agglomération;
b. 2125 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures) dans les «autres régions».
2 Le salaire au 1er janvier 1998 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1997:
a. dans les grandes villes et leur agglomération:
– pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15 / h.;
– pour un travailleur au salaire mensuel: Fr. 30.– / mois;
b. dans les «autres régions»:
– pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15 / h.
***3* La Convention complémentaire «Charpenterie» du 19 décembre 1997 est applicable aux entreprises de charpenterie (annexe 14),** sous réserve de l'art. 1 al. 2 CN.

Art. 5 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 des limites légales du travail hebdomadaire et de jour; ces heures, en plus ou en moins, s'appellent «heures variables».**
***2* La totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 15 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 15 heures effectuées en plus pendant ce mois. Le total des heures variables reporté à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieur à 60 heures** pour 1998 **(respectivement 75 heures dès 1999).**
***3* Les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées par un congé de même durée au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin mars de l'année suivante. Les heures variables qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5%.**
***4* L'employeur peut convenir par écrit avec le travailleur d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail. Cette solution doit être communiquée à la commission professionnelle paritaire compétente avant son entrée en vigueur. Si cette solution viole des dispositions conventionnelles ou légales, ladite commission peut former opposition, en justifiant les motifs, et la rejeter.**

CHAPITRE 3 ADAPTATIONS CONVENTIONNELLES

Art. 6 Adaptations conventionnelles pour 1999 et 2000
***1* A partir de 1999, le total des heures annuelles de travail déterminantes est de:**
a. 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) dans les grandes villes et leur agglomération;
b. 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) dans les «autres régions».
***2* Le salaire au 1er janvier 1999 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1998:**
a. dans les grandes villes et leur agglomération:
– pas d'augmentation
b. dans les «autres régions»:
– pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15 / h.
***3* La Convention complémentaire «Charpenterie» du 19 décembre 1997 est applicable aux entreprises de charpenterie (annexe 14),** sous réserve de l'art. 1 al. 2 CN.
***4* Les heures variables déterminées à l'art. 5 de la présente convention transitoire sont fixées à 75 heures au 1er janvier 1999.**
5 Aucune autre adaptation conventionnelle n'est prévue pour 1999. Si la situation économique devait radicalement se modifier dans le secteur principal de la construction et/ou l'indice national des prix à la consommation hausser considérablement (situation actuelle: 103,9 points, novembre 1997), les parties contractantes de la CN négocieraient, en application de l'art. 51 CN 2000 (art. 51 CN 95/97), en vue d'une adaptation des salaires de base de zone et des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant déterminé.
6 Les parties négociatrices de la CN entameront des négociations en automne 1999 concernant une adaptation de la CN 2000 sur
a. un ajustement éventuel des salaires de base et/ou des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant déterminé et/ou
b. une modification de la durée du travail et des heures variables.
7 Si les parties contractantes de la CN ne parviennent à aucun accord jusqu'au 15 octobre 1999 concernant les adaptations conventionnelles en vertu des al. 5 et 6 de la présente convention, l'art. 51 al. 3 CN 2000 (art. 51 al. 3 CN 95/97) est applicable.

CHAPITRE 4 DISPOSITIONS FINALES

Art. 7 Entrée en vigueur et durée
La présente convention fait partie intégrante de la CN 95/97 et de la CN 2000. Elle entre en vigueur au 1er janvier 1998 et est valable, pour autant qu'aucun autre délai final n'y soit fixé de manière expresse ou que des dispositions aient été réalisées antérieurement, jusqu'au 31 décembre 1998; jusqu'au 31 décembre 2000 en ce qui concerne l'art. 6 (voir l'art. 3 al. 2 de la présente convention transitoire en ce qui concerne la résiliation anticipée).

ANNEXE 4

CONVENTION COMPLEMENTAIRE A LA CONVENTION NATIONALE DU SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION EN SUISSE (convention des saisonniers)

du 13 février 1998[1])

Les parties contractantes soussignées concluent la présente convention complémentaire (ci-après convention) qui fait partie intégrante de la Convention nationale 1998–2000 (ci-après CN 2000) du secteur principal de la construction en Suisse.

[1]) Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

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).

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'art. 334 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.
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.
***2* Pour les saisonniers engagés pour la première fois dans l'entreprise, il est convenu que les 2 mois d'essai prévus à l'art. 18 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.**
***3* Par ailleurs, les dispositions des art. 19ss 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 (art. 334 al. 2 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, de même que lors de licenciements durant le temps d'essai.**
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.
Le droit aux prestations du PARIFREM s'éteint 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'art. 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:**
a) 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);
b) 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;
c) 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;
d) 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;
e) 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 2000 et remplace la convention complémentaire à la CN 1995–1997. En principe, elle demeure en vigueur aussi longtemps que la CN 2000. 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.

Art. 11 Au cas où la situation juridique devait changer, comme par exemple la suppression du statut de saisonnier, la reprise de la libre circulation des personnes dans le cadre d'un accord avec l'Union européenne, les parties contractantes de la CN entameront immédiatement des négociations sur l'adaptation de la présente convention.

ANNEXE 5

CONVENTION COMPLEMENTAIRE SUR LA PARTICIPATION DANS LE SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION (convention sur la participation)

du 13 février 1998[1])

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'art. 73 de la CN (ci-après CN 2000), les parties contractantes de la CN concluent la présente convention complémentaire appelée ci-après convention.

CHAPITRE PREMIER BUT, CHAMP D'APPLICATION, DEFINITIONS

Art. 1 But
La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse:
a) d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
b) de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants:
1. sécurité au travail et protection de la santé,
2. transfert d'entreprise et licenciement collectif,
3. 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
***1 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.**
***2 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.**
***3 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.**
***4 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 II PARTIE INFORMATION

Art. 4 Objet de l'information et mise en pratique
1 En application de l'art. 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:**
a) sur l'emploi et
b) pour le personnel.
***2* 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 (art. 24ss 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 (art. 25 al. 5 et 27 de la présente convention).**
***3* L'information peut se faire:**
a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise;
b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

CHAPITRE III SECURITE AU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTE

Art. 5 Principe
***1* L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.**
2 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:
a) des dispositions et directives légales (annexe 7);
b) de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction», élaborée par les partenaires sociaux et approuvée par la CFST[2]);
c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers»;
d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

Art. 6 Droits et obligations de l'employeur
1 Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 7).
***2* L'employeur doit en particulier veiller à ce que:**
a) 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[3]);
b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément à la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction».
***3* 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
1 Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 3).
***2* 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.**
***3* Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur[4]):**
a) il est tenu de suivre les directives de l'employeur;
b) il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées;
c) 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;
d) il ne se met pas dans un état tel qui le 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
***1* 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[5]).**
***2* 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[6]). 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
***1* 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».**

---

[1]) Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.
[2]) Approuvée le 8 juillet 1997 par la Commission Fédérale de coordination pour la Sécurité au Travail (CFST).
[3]) Voir les art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'art. 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents (annexe 3).
[4]) Art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et art. 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).
[5]) Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).
[6]) Art. 6 de l'ordonnance 3 relativé à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

2 **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.**
3 **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.**
4 **La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si:**
a) l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du 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;
b) 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 de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du le secteur principal de la construction».

CHAPITRE IV SITUATIONS SPECIALES 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 (art. 53 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** (art. 53 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
1 L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si:
a) 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 (art. 32 LACI[7]);
b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (art. 36 LACI),
c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps,
d) 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.
2 Si les conditions au sens de l'art. 14 al. 1 de la présente convention ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'art. 324 al. 1 CO.
***3* 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
1 Conformément à l'art. 37 LACI, l'entreprise est tenue:
a) d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel,
b) de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente,
c) de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.
2 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
1 Conformément à l'art. 37 let. c LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, 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.
2 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, service dans la protection civile et service civil et indemnité de vacances
***1* En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les CCT sont payées intégralement.**
***2* 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[8])
1 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.
2 On entend par *licenciement collectif* des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours:
a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché:
1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 20 et 100 travailleurs;
2. au moins 10 pour-cent des travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 100 et 300 travailleurs;
3. 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
1 Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'art. 333a CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur[9]):
a) le motif du transfert et sur
b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
2 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[10]).
3 Si un licenciement collectif au sens de l'art. 335d 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[11]):
a) les motifs du licenciement collectif,
b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale,
d) 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 de la CCT locale **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:
a) situation personnelle du travailleur,
b) situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,
c) durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,
d) 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[12]); une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.
2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions[13]). 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'art. 335f CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives[14]).

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 V REPRESENTATION 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[15]). 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):**
a) qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
b) dont le contrat de travail n'est pas résilié et
c) 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:**
a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention,
b) 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 VI DISPOSITIONS FINALES

Art. 33 Divergences d'opinions[16])
***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 2000 et est valable jusqu'au 31 décembre 2000. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

ANNEXE 6

CONVENTION COMPLEMENTAIRE RELATIVE AUX LOGEMENTS DES TRAVAILLEURS ET A L'HYGIENE ET A L'ORDRE SUR LES CHANTIERS (convention sur les logements)

du 13 février 1998[1])

Les parties contractantes de la CN soussignées concluent, en application de l'art. 74 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.

---

[7]) Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'Indemnité en cas d'insolvabilité (LACI).
[8]) Art. 333 al. 1 CO et art. 335d CO (annexe 3).
[9]) Art. 333a CO (annexe 3).
[10]) Art. 333a al. 2 CO (annexe 3).
[11]) Art. 335f al. 3 et 4 CO (annexe 3).
[12]) Art. 335g CO (annexe 3).
[13]) Art. 335g al. 2 et 3 CO (annexe 3).
[14]) Art. 336 al. 2 let. c et al. 3 CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'art. 336a al. 3 CO: l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.
[15]) Art. 5 de la loi sur la participation (annexe 3).
[16]) Art. 15 de la loi sur la participation (annexe 3).
[1]) Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

Chapitre 1 But et champ d'application

Art. 1 But

1 En vertu de l'application de l'art. 9 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 art. 1 à 3 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[2]).

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'art. 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 art. 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 logeur 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, respectivement 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 «Eléments 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'art. 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 baraques, 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 art. 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 détritus 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 locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire pour les travaux souterrains s'applique aux chantiers souterrains (annexe 12).**

***2* Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire locale.**

***3* Si la commission professionnelle paritaire locale 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 informant les services publics de l'emploi, les autorités préposées aux soumissions ou le service 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'art. 2 de la présente convention, et ceci dès son entrée en vigueur le 1er août 1995.**

***2* Les logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires qui ont été réalisées avant l'entrée en vigueur le 1er août 1995 de la présente convention, doivent être adaptés aux normes dans un délai de trois ans dès sa promulgation** (délai: 31 juillet 1998). **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.**

Art. 21 Entrée en vigueur

1 La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN 2000 et remplace la convention complémentaire à la CN 95/97 du 20 décembre 1994. Elle est automatiquement reconduite pour une durée d'un an si les parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, ne l'ont pas résiliée pour la fin d'une année civile.

2 En dérogation à l'al. 1 du présent article, la dénonciation de la CN entraîne dans tous les cas la résiliation de la présente convention pour le même terme, à moins que les parties contractantes de la CN ne conviennent expressément d'une prolongation.

Annexe à la

convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6)

Eléments de frais pour le calcul du loyer

Vu l'art. 10 al. 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, lessive, etc.

3. chauffage,

4. taxes et assurances.

[2]) Etat au 1.1.1995: cantons de Genève, Valais et Vaud.

ANNEXE 7

PROCÈS-VERBAL ADDITIONNEL COMPLETANT LE CHAMP D'APPLICATION DU POINT DE VUE DU GENRE ET DES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE selon l'art. 2 CN 2000

du 13 février 1998

En complément de l'art. 2 CN 2000, les parties contractantes de la CN déterminent le champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise comme suit:

Art. 1 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise (art. 2 al. 1 CN 2000)

Font partie du champ d'application du point de vue du genre d'entreprise en particulier:

a) les entreprises, dont le but est la construction professionnelle d'édifices de tous genres,

b) les entreprises qui fournissent de manière professionnelle des prestations de construction, lesquelles servent – avec ou sans livraison de matériaux ou d'éléments de construction – à la construction, à la réparation, à la maintenance, au changement ou à la suppression d'ouvrages de construction ou fournissent d'autres prestations de construction.

Art. 2 Activités d'entreprise (art. 2 al. 1 CN 2000)

Entreprises qui exercent en particulier les activités suivantes:

1. montage d'échafaudages et d'ascenseurs de construction,
2. travaux de protection des constructions et des métaux,
3. travaux d'étanchéité de tous genres,
4. travaux d'aménagement et de drainage, tels que l'assainissement de terrains et le défrichage de sols, y compris le curage de fossés, le fascinage, les travaux de construction de puits ainsi que la stabilisation chimique du sol,
5. travaux d'assainissement d'ouvrages ou de parties d'ouvrages de construction de tous genres,
6. travaux de séchage de constructions,
7. travaux de béton et de béton armé, y compris les travaux de protection du béton correspondants et d'assainissement de béton, indépendamment des moyens et des matériaux employés tels que matières plastiques ou moyens chimiques,
8. travaux de forage,
9. travaux d'isolation tels que travaux de protection thermique, contre le froid, d'insonorisation, pose de parois insonorisantes,
10. travaux de terrassement tels que construction de chemins, améliorations foncières, ouvrages de protection contre les torrents et les avalanches, construction de places de sport,
11. travaux de construction de façades,
12. travaux de constructions préfabriquées tels que pose ou assemblage d'éléments préfabriqués pour la construction, la réparation, la maintenance ou le changement d'ouvrages de construction,
13. travaux de jointoiement à des ouvrages de construction tels que jointoiements d'ouvrages de maçonnerie de revêtement, etc.,
14. travaux en béton translucide ainsi que murage et pose de pierres de verre,
15. fabrication et transport de matériaux de construction non stockables tels que mélanges de bétons et mélanges de mortiers (béton prêt à l'emploi et mortier préfabriqué), lorsque la plus grande partie des matériaux de construction fabriqués approvisionne les chantiers de l'entreprise qui les fabrique, respectivement de l'entreprise qui les transporte, d'une autre entreprise du même entrepreneur ou au sein de concentrations d'entreprises,
16. travaux en bâtiment de tous genres,
17. travaux de protection du bois sur des parties d'ouvrage,
18. construction de canaux,
19. maçonnerie de tous genres,
20. pierres naturelles et leur utilisation dans la construction,
21. travaux de battage,
22. travaux de montage de tuyauterie, de tuyauteries du génie civil, de lignes de câble du génie civil et de compression du sol,
23. construction de puits et de tunnels,
24. travaux de minage, de démolition et de déblaiement,
25. travaux de pliage et de tressage de l'acier pour autant qu'ils soient exécutés pour fournir d'autres prestations de construction de l'entreprise,
26. travaux de construction de routes de tous genres (routes en asphalte, en béton, en hydrocarboné, travaux sur pierre, fabrication et préparation de liants bitumineux; travaux de pavage de tous genres),
27. travaux de compactage,
28. travaux de génie civil de tous genres,
29. travaux de construction à sec et de montage de parois et mise en place de revêtements, respectivement de bâches, y compris la mise en place de constructions inférieures et de grillages,
30. pose de revêtements de sol en relation avec d'autres prestations de construction ainsi que la pose de chapes,
31. location de machines de construction de tous genres avec personnel lorsque machines et personnel sont utilisés pour produire des prestations de construction,
32. travaux de systèmes d'isolation thermique,
33. travaux de construction d'usines de captage, travaux de drainage, travaux hydrauliques,
34. travaux de charpenterie et de construction en bois effectués dans le cadre de la charpenterie, y compris la pose de parquets.

Art. 3 Interprétation

La commission professionnelle paritaire suisse tranche de l'interprétation du champ d'application du point de vue du genre d'entreprise.

ANNEXE 8

Tableau servant à déterminer en pour-cent le droit du travailleur
– au salaire de vacances (art. 34 al. 2 CN)
– au 13ème salaire mensuel (art. 50 CN)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au: *salaire de vacances*	*13ème salaire mensuel*
1. Salaires de base individuels			
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 (Suva)**	**non[2])**	**non[2])**
309	**Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)**	**oui**	**oui**
310	**Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil**	**oui[3])**	**oui[3])**
311	**Prime de fidélité au sens de l'art. 38 al. 4 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[4])**	**oui[4])**
504	**Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles**	**oui4)**	**oui4)**
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 par 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**	**oui**
705	**Prestations de l'employeur pour frais de formation (p.ex.: 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		**5)**	**5)**

[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 Suva et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'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'art. 46 CN, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13ème salaire mensuel.

ANNEXE 9

SALAIRES DE BASE

du 13 février 1998

Les parties contractantes de la CN fixent, en application de l'art. 41 CN 2000, la durée, la répartition géographique et la période transitoire des salaires de base:

Art. 1 Salaires de base: principe

1 Validité de l'ancien système des salaires de base: **l'ancien système des salaires de base au sens de l'art. 3 de la présente annexe reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 1998.**

2 Nouveau système des salaires de base: **le nouveau système des salaires de base fixé à l'art. 2 de la présente annexe entre en vigueur le 1er janvier 1999.**

3 Garantie des anciennes zones de salaire: **les régions qui ont, au 1er janvier 1999 lors de l'introduction des nouvelles zones de salaires, des salaires de base plus élevés que ceux fixés à l'art. 2 de la présente annexe, gardent ces valeurs plus élevées jusqu'au moment où ils sont «rattrapés» par les nouveaux salaires de base fixés à l'art. 2 de la présente annexe** (répartition géographique, voir annexe).

Art. 2 Salaires de base

Les salaires de base suivants, en francs suisses sont valables dès le 1er janvier 1999:

Information:

*** Section, qui garde un salaire de base plus élevé à partir du 1.1.1999 en vertu de l'art. 1 al. 3.**

a) Salaire horaire; Classe de salaire CE (chefs d'équipe)

ROUGE 29.10
Canton de Berne (région de Berne-Ville) [30.00]*, région de Bâle[1]) [29.40]*.

BLEU 27.90
Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier; région de Bienne), de Fribourg, de Genève, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz[2]), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein) [28.20]*, de St-Gall[3]), de Thurgovie, d'Uri, de Vaud, du Valais, de Zoug, de Zurich.

VERT 26.70
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen, de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Signau, de Thoune, de Trachselwald, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Mittelland zones I et II et de Berne-Seeland), du Tessin.

b) Salaire horaire; Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel)

ROUGE 25.40
Canton d'Argovie, région de Bâle, cantons de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier), de Genève, du Jura, de Neuchâtel, de Vaud, de Zurich.

BLEU 25.05
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.

VERT 24.70
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, et de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II et les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais sans la commune de Maloja), du Tessin.

c) Salaire horaire; Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)

ROUGE 24.35
Cantons de Genève [24.40]*, d'Argovie, région de Bâle, cantons de Vaud, de Zurich.

BLEU 24.00
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Courtelary, de Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), de Moutier, de La Neuveville, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; (les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.

[1]) Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
[2]) Schwyz (chaque fois à l'exclusion des districts de March et Höfe).
[3]) St-Gall (districts de March et Höfe chaque fois inclus).

VERT 23.70
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen et de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.

d) Salaire horaire; Classe de salaire B (ouvriers de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE 22.60
Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud, de Zurich.
BLEU 22.00
Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Courtelary, de Fraubrunnen, de Frutigen, d'Interlaken, de la Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Signau, de Trachselwald, de Thoune, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Mittelland zone I, de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, du Tessin, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.
VERT 21.40
Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II).

e) Salaire horaire; Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)
ROUGE 19.80
Région de Bâle, de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier), de Fribourg, de Genève, du Jura, de Neuchâtel, de Thurgovie, de Vaud, du Valais, de Zurich.
BLEU 19.50
Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, du Tessin, d'Uri, de Zoug.
VERT 19.25
Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo et de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II).

f) Salaire mensuel; Classe de salaire CE (chefs d'équipe)
ROUGE 5240.–
Région de Bâle, canton de Berne (la région de Berne-Ville) [5445]*.
BLEU 5000.–
Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Bienne), de Fribourg, de Genève, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein [5090]*), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, de Vaud, du Valais, de Zoug, de Zurich.
VERT 4760.–
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.

g) Salaire mensuel; Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE 4585.–
Canton d'Argovie, région de Bâle [4590]*, cantons de Genève [4590]*, de Vaud [4625]*.
BLEU 4510.–
Cantons de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, de Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zone I et II, Berne-Ville [4520]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie, du Valais, de Zurich.
VERT 4440.–
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de St-Gall (les districts de March et Höfe sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin, d'Uri, de Zoug.

h) Salaire mensuel; Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)
ROUGE 4390.–
Canton d'Argovie, région de Bâle [4395]*, cantons de Genève [4395]*, de Vaud [4430]*
BLEU 4320.–
Cantons de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Berne-Ville [4325]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie [4325]*, du Valais, de Zurich.
VERT 4250.–
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de St-Gall (les districts de March et Höfe, mais sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin, d'Uri, de Zoug.

i) Salaire mensuel; Classe de salaire B (ouvriers avec connaissances professionnelles)
ROUGE 4100.–
Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud [4130]*.
BLEU 3975.–
Région Berne-Ville [4010]*, cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne, de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug, de Zurich.
VERT 3850.–
Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.

k) Salaire mensuel; Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)
ROUGE 3575.–
Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud [3610]*.
BLEU 3510.–
Cantons d'Argovie, de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I und II, de Berne-Ville [3515]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie [3515]*, d'Uri, du Valais, de Zoug, de Zurich.
VERT 3450.–
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans les districts de March et Höfe, St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin.

Art. 3 Solution transitoire pour l'année 1998 au sens de l'art. 1 de la présente annexe

Salaire horaire

a) Classe de salaire CE (chefs d'équipe)
Zone 8 30.00
Canton de Berne (Berne-Ville).
Zone 7 29.40
Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6 28.80

Zone 5 28.20
Canton de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein).
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 3 27.00
Cantons du Jura, de Valais, de Vaud, d'Argovie, de St-Gall (tout le canton, inclus St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, la région de Bienne), des Grisons, de Schaffhouse, de Fribourg, de Schwyz (les districts de March et Höfe), d'Appenzell AI/AR, de Glaris.
Zone 2 26.40
Cantons de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], la région de Berne Mittelland zones I et II incluses les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, la région de Berne-Seeland).
Zone 1 25.80
Canton du Tessin.

Salaire horaire

b) Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
Zone 8 25.40
Canton de Genève.
Zone 7 25.20
Cantons de Zurich, d'Argovie, de Vaud, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (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 5 24.90
Cantons de Thurgovie, de Fribourg, du Valais, de Berne (Berne-Ville)
Zone 4 24.75
Canton de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), 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 3 24.60
Cantons des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, le quartier de Wittenbach et la commune de Gaiserwald), de Schwyz (les districts de March et Höfe), de Schaffhouse, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], la région de Berne-Seeland).
Zone 2 24.40
Cantons du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), d'Appenzell AI/AR, de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I et les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil).
Zone 1 24.25
Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II; les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken et d'Oberhasli).

Salaire horaire

c) Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)
Zone 8 24.40
Canton de Genève.
Zone 7 24.20
Cantons d'Argovie, de Zurich, de Vaud, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6 24.05

Zone 5 23.90
Cantons de Berne (les districts 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, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Zoug.
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 3 23.55
Cantons de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo, mais avec la commune de Maloja), de Schaffhouse, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil] et la région de Berne-Seeland), de Schwyz (les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach).
Zone 2 23.40
Cantons du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), d'Appenzell AI/AR, de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil).
Zone 1 23.20
Canton de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken et d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II).

Salaire horaire

d) Classe de salaire B (ouvriers de la construction avec connaissances professionnelles)
Zone 8 22.90

Zone 7 22.55
Cantons de Genève, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6 22.30
Cantons de Zurich et de Vaud.
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 4 21.70
Cantons des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Schaffhouse, d'Appenzell AI/AR, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Glaris, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil)]; les 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 3 21.40
Cantons du Tessin, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen; la région de Berne-Mittelland zone I; les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo sans la commune de Maloja).
Zone 2 21.10
Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II).
Zone 1 20.80

Salaire horaire

e) Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)
Zone 8 19.75
Canton de Genève.
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, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).

Zone 6 19.50
Cantons de Thurgovie, du Valais.

Zone 5 19.35
Cantons 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 4 19.20
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.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 3 19.05
Cantons de Schaffhouse, du Tessin, d'Argovie, d'Appenzell AI/AR, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Schwyz (les districts de March et Höfe), de Glaris.

Zone 2 18.95
Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo et de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I).

Zone 1 18.80
Canton de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken, d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II).

Salaires mensuels
a) Classe de salaire CE (chefs d'équipe)

Zone 8 5445.—
Canton de Berne (la région de Berne-Ville).

Zone 7 5325.–

Zone 6 5210.–
Cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).

Zone 5 5090.–
Canton de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein).

Zone 4 4970.–
Cantons de Genève, de Vaud, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, de Thurgovie, de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen).

Zone 3 4850.–
Cantons d'Argovie, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Bienne), de Zurich, de Neuchâtel, de St-Gall, du Jura, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Schaffhouse, de Fribourg, de Schwyz (les districts de March et Höfe), d'Appenzell AI/AR, du Valais.

Zone 2 4730.–
Cantons de Glaris, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil)] et la région de Berne-Seeland).

Zone 1 4610.—
Canton du Tessin.

Salaires mensuels
b) Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel)

Zone 8 4625.–
Canton de Vaud.

Zone 7 4590.–
Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.

Zone 6 4555.–
Canton d'Argovie

Zone 5 4520.–
Canton de Berne (la région de Berne-Ville).

Zone 4 4480.–
Cantons de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen; la région de Berne-Mittelland Zone I), de Thurgovie.

Zone 3 4445.–
Cantons de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli; les régions de Berne-Mittelland zone II, de Bienne), de Neuchâtel, de Zurich, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Fribourg, du Valais.

Zone 2 4410.–
Cantons de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, de 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 Maloja).

Zone 1 4375.–
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]; la région de Berne-Seeland), de Schaffhouse, du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Bergell sans la commune de Maloja, de Brusio, de Poschiavo), d'Appenzell AI/AR.

Salaires mensuels
c) Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)

Zone 8 4430.–
Canton de Vaud.

Zone 7 4395.–
Cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.

Zone 6 4360.–
Canton d'Argovie.

Zone 5 4325.–
Cantons de Berne (la région de Berne-Ville), de Thurgovie.

Zone 4 4290.–
Cantons de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville; les régions de Bienne et de Berne-Mittelland zone I).

Zone 3 4255.–
Cantons de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Zurich, de St-Gall, (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Neuchâtel, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II), de Fribourg, du Valais.

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 Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja).

Zone 1 4185.–
Cantons de Schaffhouse, d'Appenzell AI/AR, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]; la région de Berne-Seeland), du Tessin, des Grisons (avec les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja).

Salaires mensuels
d) Classe de salaire B (ouvriers de la construction avec connaissances professionnelles)

Zone 8 4195.–

Zone 7 4130.–
Canton de Vaud.

Zone 6 4070.–
Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.

Zone 5 4010.–
Canton de Berne (la région de Berne-Ville).

Zone 4 3945.–
Cantons de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen; les régions de Berne-Mittelland zone I, de Bienne), 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 Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie, de Zurich.

Zone 3 3885.–
Cantons de Glaris, de Schaffhouse, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], les régions de Berne-Mittelland zone II, de Berne-Seeland), les Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, d'Uri, de Zoug, de Schwyz (tout le canton), d'Appenzell AI/AR, du Valais.

Zone 2 3820.–
Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.

Zone 1 3760.–

Salaires mensuels
e) Classe de salaire C (ouvrier sans connaissance professionnelle)

Zone 8 3610.–
Canton de Vaud.

Zone 7 3580.–

Zone 6 3545.–
Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.

Zone 5 3515.–
Cantons de Berne (la région de Berne-Ville), de Thurgovie.

Zone 4 3480.–
Cantons de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Fribourg, de Neuchâtel, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen; les régions de Bienne et de Berne-Mittelland zone I), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, du Valais.

Zone 3 3450.–
Cantons de Zurich, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, d'Argovie.

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 Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]; la région de Berne-Seeland), de Glaris, du Tessin, de Schaffhouse, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja).

Zone 1 3390.–
Canton des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja).

ANNEXE 10

Mémento relatif à **l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction**

du 13 février 1998

CHAPITRE PREMIER PRINCIPE

Art. 1 Principes

1 Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 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 en cas de maladie

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'art. 9 al. 1 du présent mémento).

2 Sont considérés 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 CCT.

3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au 1/365 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 en cas de maladie 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 d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.

Art. 3 Début des prestations d'assurance

L'indemnité journalière en cas de maladie 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 trois jours avant la première consultation.

Art. 4 Jour de carence

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, les art. 64 et 21 CN sont applicables.

2 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit 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'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.

3 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.

4 Les éventuelles prestations de la Suva, 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 en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie 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 en cas de maladie 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.

5 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie 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'art. 5 du présent mémento) 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 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 fardeau de la preuve incombe à l'employeur).

2 Dans les cas mentionnés à l'art. 8 let. a et b du présent mémento, 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'al. 2 du présent article est applicable. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie 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'al. 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 trois 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 à l'expiration du permis de travail ou 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.

ANNEXE 11

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 67 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	3,0	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	4,0	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	4,0	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	4,0	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	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	5,0	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	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	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	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	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	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
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	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	7,0	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 («convention pour les travaux souterrains»)

du 13 février 1998[1])

Vu les art. 4, 32 al. 1 et 58 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 GENERALITES

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[2]). 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.

CHAPITRE 2 APPLICATION, OBSERVATION, CONTROLE 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 au maximum 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'art. 357b al. 1 let. c 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 art. 75ss CN, ainsi que sur celles prévues dans la convention sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5) et de la convention relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6).**

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 (art. 14ss 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'art. 24 CN; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 25ss CN et plus particulièrement de l'art. 32 CN et de la loi sur le travail, sous réserve de l'art. 9 de la présente convention (plans de travail par 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'art. 9 de la présente convention.**

3 **La durée du travail sur les chantiers souterrains est composée de la durée du travail sur le lieu du chantier et d'une éventuelle pause sur place au cas où un retour au portail au milieu de la durée de l'équipe n'est pas possible ou pas prévu.**

Art. 9 Travail par équipes

1 **Pour autant qu'il ne soit pas possible de faire autrement pour des raisons techniques ou économiques, le travail par équipes est autorisé. Les dispositions de la CN** et de la loi sur le travail[3]) **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.**

Art. 10 Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail

1 **Le «temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail» doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement** de l'art. 54 CN.

2 **Le total des heures annuelles de travail peut être augmenté du total des temps de déplacement de l'entrée du tunnel au lieu de travail, mais au maximum jusqu'au total de 2300 heures par année (temps de déplacement et de travail cumulés).**

Art. 11 Lieu de rassemblement

Le lieu de rassemblement au sens de l'art. 54 CN (temps de voyage) **équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains.** Si la durée du trajet quotidien jusqu'au portail du tunnel est de plus de 30 minutes, il doit être rémunéré de manière analogue à l'art. 54 CN.

Art. 12 Suppléments, allocations

Les travailleurs qui sont engagés en équipes ou en travail continu bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 56, respectivement 58 et 59 CN.

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) de la zone bleue (1998, zone 4), au sens de l'art. 41 CN sont applicables.

	CE mois/h	**Q mois/h**	**A mois/h**	**B mois/h**	**C mois/h**
Zone 4	**4970/27.60**	**4480/24.75**	**4290/23.70**	**3945/21.70**	**3480/19.20**
dès le 1.1.99:					
Zone BLEU	**5000/27.90**	**4520/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**

CHAPITRE 3 DISPOSITIONS FINALES

Art. 14 Durée de la convention

1 La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN et remplace la convention complémentaire pour les travaux souterrains du 20 décembre 1994. Elle a fondamentalement une durée de validité équivalente à celle de la CN; demeure réservé l'al. 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.

Annexes:

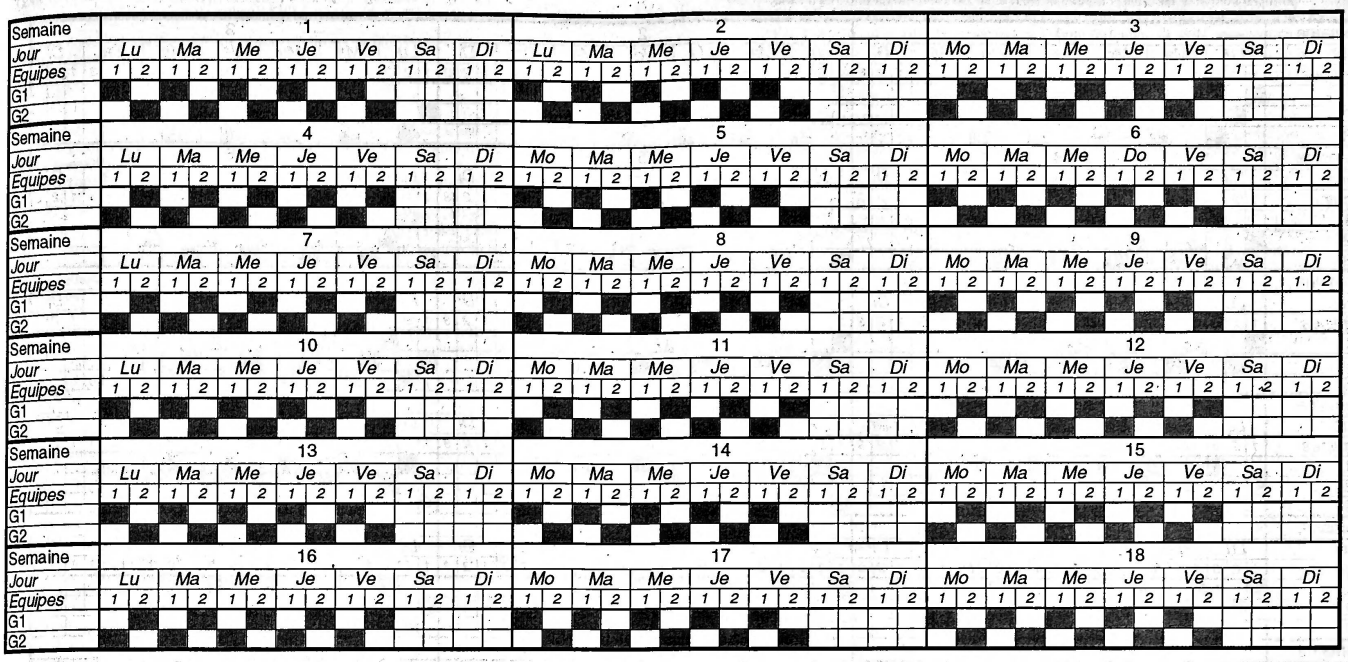
– plans d'équipes

[1]) Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

[2]) Définition de «travaux souterrains» à l'art. 58 al. 2 CN.

[3]) Art. 23ss LTr ainsi que les ordonnances d'application OLT 1 et OLT 2

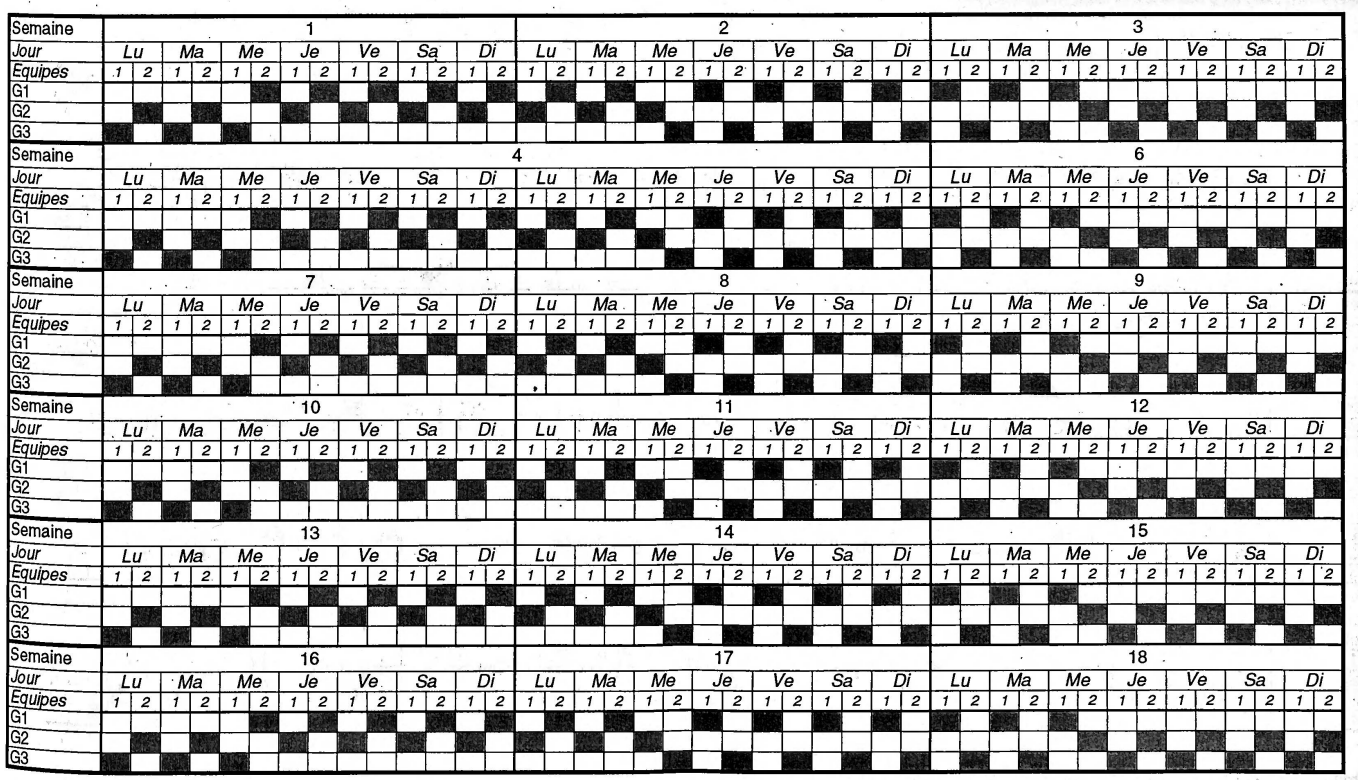
Plan d'équipes pour le travail par équipes 2/2 (modèle)



Organisation du travail: 2 groupes (G1-G2) en 2 équipes (1-2) à 9, resp. 7.5 h., à l'exclusion du temps de voyage
Equipe 1: Lu-Je 07-12 und 13-17 Ve 07-12 und 13-15.30
Equipe 2: Lu-Je 17-22 und 23-03 Ve 15.30-23
Rythme de travail: 10 jours de travail (2 semaines)
Rythme des équipes: 20 jours de travail (4 semaines)

Plan d'équipes 1

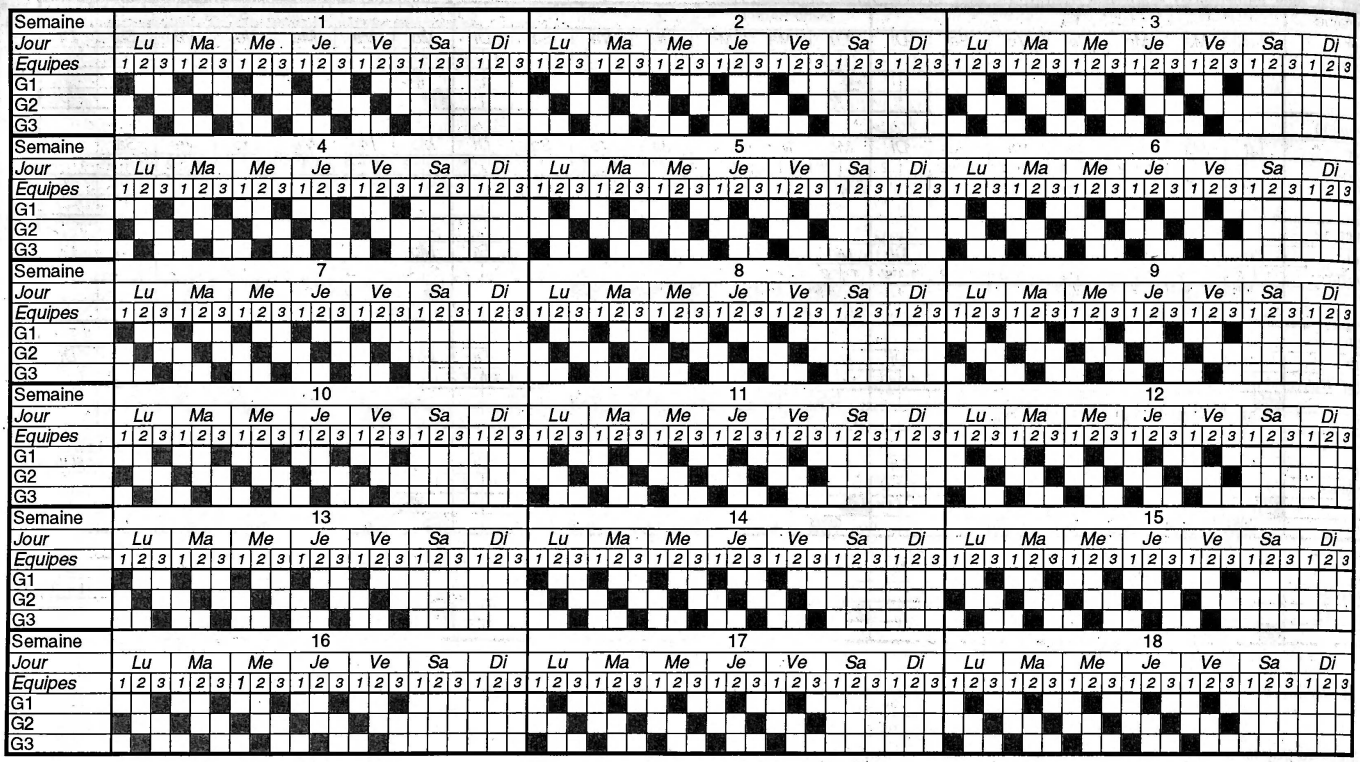
Plan d'équipes pour le travail par équipes 3/2: travail en continu (modèle)



Organisation du travail: 3 groupes (G1-G3) en 2 équipes (1-2) à 9 h., à l'exclusion du temps de voyage
Rythme de travail: 7 jours de travail / 1 jour de congé / 7 jours de travail / 6 jours de congé
Rythme des équipes: 21 jours (3 semaines)

Plan d'équipes 2

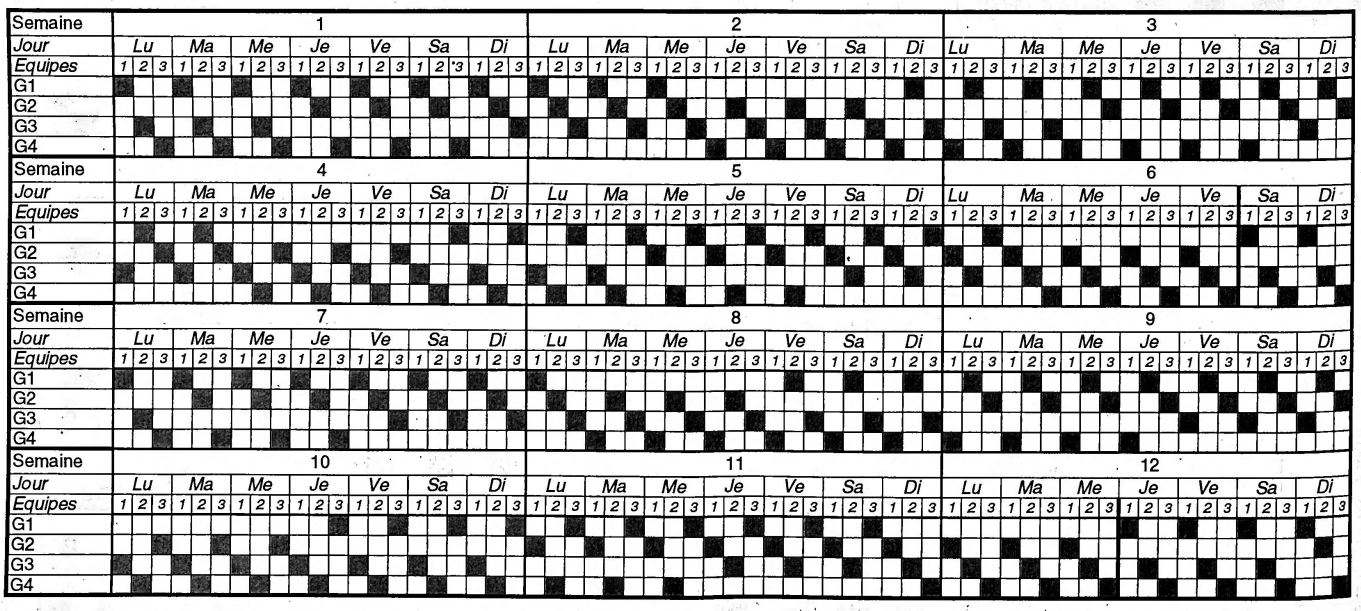
Plan d'équipes pour le travail par équipes 3/3 (modèle)



Organisation du travail: *3 groupes (G1-G3) en 3 équipes (1-2-3) à 8 h. 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 (6 semaines)*

Plan d'équipes 3

Plan d'équipes pour travail par équipes 4/3: travail continu (modèle)



Organisation du travail: *4 groupes (G1-G4) en trois équipes (1-2-3) à 8 h. Début des équipes (06, 14, 22 h.); peut être déplacé de +/- 2 h.*
Rythme de travail: *10 jours de travail et 96 heures de repos*
Rythme des équipes: *40 jours (30 équipes par groupe)*

Plan d'équipes 4

ANNEXE 13

CONVENTION COMPLEMENTAIRE «Travaux spéciaux du génie civil»

du 13 février 1998[1])

Les parties contractantes de la CN, s'appuyant sur les art. 4 et 32 al. 1 CN, concluent pour tous les travaux spéciaux du génie civil la convention complémentaire suivante:

1. GENERALITES

Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire, selon l'art. 9 CN, fait partie intégrante de la CN et la complète; en cas de doute, cette convention prime la CN.

Art. 2 **Champ d'application**

1 Territorial – genre d'entreprise: **cette convention s'applique à toutes les entreprises et chantiers qui effectuent principalement – dans le champ d'application de la CN ou qui possèdent un département spécial pour de telles tâches – des travaux spéciaux du génie civil tels que sondages, drains, sondages spéciaux, ancrages, pieux spéciaux, pieux forés, parois moulées, palplanches, travaux de battage, injections, jetting, rabattement de nappes, puits filtrants.**

***2 Personnel:* cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés des entreprises précitées au sens de l'alinéa 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier:**

a) les chefs d'équipe (auparavant maître foreur II),

b) les foreurs, mécaniciens, serruriers, conducteurs de gros engins tels qu'excavateurs, conducteurs de petits engins, personnel auxiliaire.

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres en travaux spéciaux de fondation (auparavant maître foreur I).

3 Extension du champ d'application: l'extension du champ d'application s'aligne sur la CN 2000.

Art. 3 Respect général 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 spéciaux du génie civil, entreprises non-membres de la SSE et étrangères, ainsi que les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire

Art. 4 Application

***1* La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de cette convention paritaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.**

2 La commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) est compétente, en dérogation de l'al. 1 de cet article, pour les travaux exécutés en rapport avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN 2000. Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

2. AU NIVEAU MATERIEL

Art. 5 **Durée du travail**

***1* Les dispositions de la CN sont applicables.**

***2* Le calendrier de la durée du travail pour un chantier particulier est déterminé par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Le calendrier de la durée du travail doit, assez tôt avant le début des travaux, être déposé, respectivement soumis pour renouvellement chaque année auprès:**

a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier ou

b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN 2000.

Art. 6 **Classes de salaire et salaires de zone**

***1* En complément de l'art. 42 CN, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes:**

Classe de salaire	Conditions
CE (Chef d'équipe)	**Chef d'équipe (auparavant maître foreur II), qui a suivi une école de chef d'équipe pour les travaux spéciaux du génie civil ou qui est considéré comme tel par l'employeur;**
Q (Ouvrier qualifié en possession d'un certificat professionnel)	**Foreur spécialisé, mécanicien, serrurier, etc.;**
A (Ouvrier qualifié)	**Spécialiste qualifié pour les travaux de forage, conducteurs d'engins** **1. en possession d'un certificat ou** **2. nommé comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.**
B (Travailleur avec connaissances professionnelles)	**Manœuvre spécialisé avec connaissances professionnelles, conducteurs de petits engins, tel que conducteur d'un dumper, etc., qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.**
C (Travailleur sans connaissance professionnelle)	**Manœuvre spécialisé sans connaissance professionnelle (débutant, auxiliaire)**

***2* Pour tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire, les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires) de la zone bleue au sens de l'art. 41 CN 2000 sont au minimum applicables:**

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
Zone 4 dès le 1.1.99:	**4970/27.60**	**4480/24.75**	**4290/23.70**	**3945/21.70**	**3480/19.20**
Zone BLEU	**5000/27.90**	**4520/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**

Art. 7 **Suppléments de salaires**

1 Travail du samedi: **le supplément suivant est payé pour le travail effectué le samedi, pour autant qu'il ne s'agisse pas de rattrapage de jours de congés:**

a) 05.00 (été) respectivement 06.00 heures (hiver) jusqu'à 17.00 heures 50%,

b) dès 17.00 heures 100%.

2 Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux: **pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100% est payé.**

3 Heures de surveillance lors du pompage: **sous réserve de l'al. 2 du présent article, aucun supplément n'est payé pour les heures de surveillance lors du pompage.**

Art. 8 **Remboursement des frais lors de déplacement, heures de voyage**

1 Principe: **les dispositions de la CN sont valables, sous réserve des dispositions suivantes:**

2 Remboursement des frais si le retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible: **lorsqu'un retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible, l'indemnité, respectivement le remboursement des frais s'élève à:**

a) Fr. 70.– par jour de travail en cas d'hébergement à l'hôtel, l'auberge, etc.;

b) Fr. 37.50 par jour de travail en cas d'hébergement gratuit dans une baraque, roulotte, etc., avec cantine ou possibilité de cuisiner;

c) remboursement des frais des moyens de transport publics (billet de 2e classe) entre le lieu de travail et le lieu d'engagement pour chaque week-end, sous réserve des dispositions de la lettre d du présent alinéa;

d) si le voyage pour le congé n'a pas lieu, les indemnités sont bonifiées pour ces jours de congé de la même façon que pour les jours de travail. Lors du retour hebdomadaire sur le lieu d'engagement, le temps de voyage indiqué par l'horaire pour l'aller et le retour dépassant trois heures est bonifié comme temps de travail (sans suppléments).

3 Remboursement des frais lors d'un retour journalier au lieu d'engagement: **pour autant qu'un retour journalier au lieu d'engagement soit possible, l'indemnité (indemnité forfaitaire pour le repas de midi) est de Fr. 12.50 par jour de travail.**

4 Remboursement des frais effectifs: **si un travailleur fait valoir que ses indemnités au cours d'un mois ne couvrent pas les dépenses pour passer la nuit et manger et le prouve au moyen de factures, les frais supplémentaires lui sont bonifiés, à condition qu'il n'y ait pas eu de possibilité acceptable pour un hébergement et une nourriture meilleur marché.**

[1]) Remplace la convention du 26 mars 1997.

Art. 9 **Jours fériés**

1 Jours fériés donnant droit à une indemnité: **en application de l'art. 38 CN, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.**

2 Indemnité forfaitaire: **les entreprises ont la possibilité, à la place de payer les jours fériés selon l'al. 1 du présent article, de verser une indemnité forfaitaire de trois pour-cent de salaire (3%).** L'indemnisation pour la perte de salaire lors de jours fériés légaux est ainsi entièrement compensée.

3. DISPOSITIONS FINALES

Art. 10 Durée de la convention

1 Entrée en vigueur: cette convention complémentaire entre en vigueur en même temps que la CN et a en principe la même durée que celle-ci, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

2 Modifications: des changements éventuels ou des modifications de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN ainsi que par l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil.

3 Résiliation: cette convention complémentaire peut être résiliée en respectant un délai de dédite de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs conjointement avec l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil d'une part et/ou d'autre part, par les organisations de travailleurs, parties contractantes de la présente convention.

ANNEXE 14

CONVENTION COMPLEMENTAIRE «Charpenterie»

du 19 décembre 1997/13 février 1998

La Société suisse des maîtres charpentiers, groupe professionnel de la Société Suisse des Entrepreneurs, avec l'assentiment de la Société Suisse des Entrepreneurs, conclut avec les organisations de travailleurs de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2000), pour la charpenterie, la convention complémentaire suivante à la CN 2000, qui fait partie intégrante de la CN 2000:

1. EN GENERAL

Art. 1 Position par rapport à la CN

En tant que convention collective de travail, cette convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète au sens de l'art. 9 CN 2000. Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, la CN, respectivement la convention collective de travail locale correspondante est applicable.

Art. 2 Champ d'application

1 Du point de vue territorial et du genre d'entreprise: cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises et à tous les chantiers au sens de l'art. 1 al. 2 CN 2000. **Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de charpenterie** au sens de l'art. 2 CN 2000 (en ce qui concerne les différentes activités, voir l'annexe au procès-verbal additionnel de l'art. 2 CN 2000, annexe 1).

***2 Du point de vue personnel:* cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de charpenterie. Cela concerne en particulier:**

a) le chef d'équipe charpentier,

b) le charpentier ainsi que les métiers apparentés du bois,

c) le travailleur de la charpenterie,

d) l'aide charpentier.

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres charpentiers, techniciens de la construction en bois, etc.

3 Extension du champ d'application: la procédure d'extension s'aligne sur les dispositions de la CN.

Art. 3 Respect général 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 de charpenterie, entreprises non-membres de la Société Suisse des Entrepreneurs, respectivement de la Société suisse des maîtres charpentiers et étrangères, ainsi que les sous-traitants et les entreprises de travail temporaire.

Art. 4 **Application**

Pour l'application, l'observation et le contrôle de la présente convention, les dispositions de la CN s'appliquent.

2. DISPOSITIONS NORMATIVES

Art. 5 **Durée du travail et temps de voyage**

***1* Les dispositions de la CN 2000 concernant la durée du travail sont applicables, sous réserve de réglementations divergentes au sens des al. 3 à 5 du présent article.**

***2* Le calendrier de la durée du travail pour un chantier pris séparément est établi par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Il doit être adressé assez tôt avant le début des travaux, respectivement renouvelé chaque année à temps auprès de la commission professionnelle paritaire locale du lieu du chantier; le calendrier de la durée du travail doit également être communiqué à la commission professionnelle paritaire compétente au siège de l'entreprise.**

3 Pour autant que les travailleurs touchés de l'entreprise, soumis à la CN ou d'un département de l'entreprise indépendant au niveau de l'organisation l'acceptent par écrit, le temps de voyage peut être intégré dans la durée du travail avec la possibilité d'une augmentation du total des heures annuelles de 65 heures sans augmentation du salaire total, c'est-à-dire sans augmentation du salaire mensuel. Ce changement doit être communiqué à la commission professionnelle paritaire au siège de l'entreprise.

***4* Le total des heures de travail déterminant est de 2112 heures par année (40,5 heures par semaine) dans les grandes villes et leur agglomération, respectivement 2138 heures par année dans les autres régions (41 heures par semaine).**

***5* 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» et est compensé par un congé de même durée. La totalité des heures variables ne doit pas dépasser 10 heures par mois, c'est-à-dire que 10 heures variables au maximum peuvent être reportées sur le mois suivant. 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.**

Art. 6 **Classes de salaire et zones de salaire**

1 Classes de salaire: **en complément de l'art. 42 CN, le personnel de charpenterie est réparti dans les classes de salaire suivantes:**

Classe de salaire	Conditions
Z1 (chef d'équipe charpentier)	**Formation de chef d'équipe terminée**
Z2 (charpentier)	**Apprentissage terminé (apprentissage de charpentier ainsi que métiers apparentés du bois)**
Z3 (travailleur de la charpenterie)	**Pas de formation spécifique en charpenterie**
Z4 (aide charpentier)	**Manœuvre**

Les entreprises qui désirent appliquer la classe de salaire Z4 (aide charpentier), doivent déposer une demande fondée à la commission professionnelle paritaire compétente. L'entreprise qui présente la demande doit apporter la preuve qu'elle est dans un rapport de concurrence avec une entreprise de l'industrie du bois.

2 Salaire de base: **en dérogation à l'art. 41 CN, les salaires de base suivants (salaires mensuels et salaires horaires) sont valables au minimum pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire:**

	Zone I (orange)	Zone II (brun)	Zone III (jaune)
	(en francs par mois, sans part de 13ème mois de salaire)		
Z1 (chef d'équipe charpentier)	**5210.–**	**4970.–**	**4730.–**
Z2 (charpentier)	**4580.–**	**4480.–**	**4410.–**
Z3 (travailleur de charpenterie)	**3615.–**	**3580.–**	**3520.–**
Z4 (aide charpentier)	**3250.–**	**3200.–**	**3150.–.**

Les travailleurs qui, lors de l'entrée en vigueur de la CN 2000, respectivement de cette convention complémentaire étaient incorporés dans une des anciennes classes de salaire A, B ou C au sens de l'art. 42 CN 2000 et qui continuent de travailler dans la même entreprise ainsi que dans la même

fonction après l'entrée en vigueur de la présente convention complémentaire, conservent jusqu'au 31 décembre 1999 leur classe de salaire ainsi que la même intégration dans la zone de salaire (art. 41 CN 95/97 en relation avec l'annexe 9 CN 95/97).

3 Travailleurs après apprentissage: **les accords salariaux suivants peuvent être passés avec les travailleurs après apprentissage pour les trois premières années après la fin de l'apprentissage réussi, sans autres conditions:**

a. dans la 1ère année après l'apprentissage, salaire de base de la zone correspondante Z2 moins 20%,

b. dans la 2e année après l'apprentissage, salaire de base de la zone correspondante Z2 moins 15%,

c. dans la 3e année après l'apprentissage, salaire de base de la zone correspondante Z2 moins 10%.

3. DISPOSITIONS FINALES

Art. 7 Durée de la convention

1 Entrée en vigueur: cette convention complémentaire entre en vigueur en même temps que la CN 2000. Elle a en principe la même durée que la CN 2000 sous réserve de l'al. 3 du présent article.

2 Changements: d'éventuels changements ou adaptations de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN et la Société suisse des maîtres charpentiers.

3 Résiliation: cette convention complémentaire peut être dénoncée, en respectant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs avec la Société suisse des maîtres charpentiers d'une part et/ou d'autre part par les organisations de travailleurs participant à cette convention complémentaire.

Annexe
à la convention complémentaire «Charpenterie» (annexe 14)

Répartition géographique des zones de salaire au sens de l'art. 6 al. 2

Sections	Zone I (orange)	Zone II (brun)	Zone III (jaune)
Appenzell AI/AR			
Z1 (chef d'équipe charpentier)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (charpentier)			**Fr. 4410.—**
Z3 (travailleur de charpenterie)			**Fr. 3520.—**
Z4 (aide charpentier)			**Fr. 3150.—**
Oberaargau			
Z1 (chef d'équipe charpentier)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (charpentier)		**Fr. 4480.–**	
Z3 (travailleur de charpenterie)		**Fr. 3580.–**	
Z4 (aide charpentier)		**Fr. 3200.–**	
Emmental et région de la Société des maîtres-charpentiers du Rheintal			
Z1 (chef d'équipe charpentier)			**Fr. 4730.–**
Z2 (charpentier)			**Fr. 4410.–**
Z3 (travailleur de charpenterie)			**Fr. 3520.–**
Z4 (aide charpentier)			**Fr. 3150.–**
Bâle			
Z1 (chef d'équipe charpentier)	**Fr. 5210.–**		
Z2 (charpentier)	**Fr. 4580.–**		
Z3 (travailleur de charpenterie)	**Fr. 3615.–**		
Z4 (aide charpentier)	**Fr. 3250.–**		
Toutes les autres sections soumises à la CN			
Z1 (chef d'équipe charpentier)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (charpentier)		**Fr. 4480.–**	
Z3 (travailleur de charpenterie)		**Fr. 3580.–**	
Z4 (aide charpentier)		**Fr. 3200.–**	

ANNEXE 15

Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q

(Valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000)

En application des art. 3 al. 1 et 42 al. 2 CN, la CPPS fixe ce qui suit pour la classification dans les classes de salaire A et Q:

1. Classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

Le catalogue au sens de l'art. 42 al. 2 CN comprend, pour le travailleur étant en possession d'un certificat de cours, les formations suivantes:

1.1 **Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction au sens de l'art. 49 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr);**

1.2 **Machiniste avec le certificat final selon le règlement d'examen des conducteurs de machines de chantier du 15 août 1988 (y compris les machinistes avec le certificat final obtenu dans le cadre des formations dispensées dans les cantons de Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud);**

1.3 **Travailleur désigné par l'employeur pour suivre le cours pour saisonniers en Espagne, Portugal et ex-Yougoslavie et ayant obtenu le certificat final[1]);**

1.4 **Travailleur ayant suivi les cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours nos 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE;**

1.5 **Travailleur ayant passé avec succès les examens de formation de conducteur de grue du Centre de formation de la SSE;**

1.6 **Travailleur ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours nos 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE;**

1.7 **Travailleur ayant suivi les cours de base 1 + 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFS) selon l'ancien programme de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon le nouveau programme de formation de juillet 1997;**

1.8 **Travailleur ayant fréquenté le cours[2]) «maçons-frontaliers SIB-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) du «Progetto frontalieri dell'Edilizia» organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.**

2. Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)

2.1 **Formations professionnelles des métiers de la construction selon l'OFPT**
Travailleur ayant un Certificat Fédéral de Capacité (CFC) et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité) dans les métiers suivants:

- **maçon**
- **charpentier**
- **constructeur de routes**
- **paveur**
- **foreur**
- **tailleur de pierre/marbrier**

2.2 **Formations professionnelles selon l'OFPT exercées dans le cadre des ateliers d'entreprises du secteur principal de la construction pour autant que ces derniers soient soumis à la CN.**
Travailleur ayant un CFC et une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité), pour autant que le métier appris soit exercé dans l'entreprise de construction.
Par exemple:

- **mécanicien-électricien**
- **mécanicien**
- **serrurier-tuyauteur**
- **conducteur de camion**
- **menuisier**

[1]) Une sélection minutieuse de saisonniers aptes à suivre des cours de formation à l'étranger facilite la mise sur pied de tels cours et aboutit à de meilleurs résultats. L'inscription s'effectue par l'employeur sur la base d'un accord réciproque entre l'employeur et le travailleur.

[2]) **Selon la pratique constante de la CPPS sur la classification dans la classe de salaire A, l'employeur doit donner son accord au travailleur pour la fréquentation du cours.**

2.3 **Travailleur ayant un CFC selon 2.1 et 2.2 du présent catalogue après un apprentissage complémentaire et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses.**

2.4 **Travailleur ayant un certificat de capacité professionnelle étranger: voir le mémento pour la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers de la CPPS (annexe 14 à ce catalogue).**

2.5 **Travailleur ayant une attestation professionnelle de «scieur de béton»** au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 11 mai 1992.

2.6 **Travailleur ayant une attestation professionnelle de «chef monteur en échafaudage»** au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 10 août 1992.

Ce catalogue remplace celui du 1er mai 1995; il est valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000.

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE SUISSE

Le président	Le vice-président
M. Buchs	H. Pletscher
Un membre	Le secrétaire
P. Scola	M. Felber

Mémento relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité

(Valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000)

1. Critères de reconnaissance pour la classification à la classe de salaire Q

- **durée de formation de 3 ans,**
- **une partie théorique/scolaire et pratique ont dû être suivies,**
- **la formation s'est terminée par un examen reconnu du droit public.**

2. Qualifications existantes reconnues équivalentes

2.1 **Allemagne/Autriche**

- **la formation dans un métier du secteur principal de la construction est équivalente.**

2.2 **Italie**

- **le certificat de la «Scuola tecnica» et une année de pratique sur les chantiers suisses est équivalent.**

2.3 **Danemark**

- **le certificat de fin d'apprentissage de maçon (Murerfagets Faellesudvalg) du Ministère de l'Education est équivalent.**

3. Procédure en cas de doute

Dans les cas où la formation et la pratique sont douteuses, respectivement lorsqu'un certificat d'un autre pays est présenté, nous vous recommandons la procédure suivante:

- exiger une copie du certificat ainsi qu'une traduction authentifiée (à procurer par le travailleur),
- selon possibilité, demander les règlements de formation et d'examen, éventuellement les objectifs d'enseignement et le plan horaire, etc. (à procurer par le travailleur),
- remettre les documents à l'OFDE, Division de la formation professionnelle, Bundesgasse 8, 3000 Berne et demander un jugement d'équivalence.

Ce mémento remplace celui du 1er mai 1995; il est valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000.

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE SUISSE

Le président	Le vice-président
M. Buchs	H. Pletscher
Un membre	Le secrétaire
P. Scola	M. Felber

CINQUIEME PARTIE: Adresses des commissions professionnelles paritaires

Commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction (état février 1998)

Liste des commissions professionnelles paritaires du secteur principal de la construction de Suisse (CPP)

Canton	Commission	Rue, NPA, localité	Tél./Fax
AG	Paritätische Berufskommission des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/822 94 08 062/824 59 41
AI AR	Paritätische Berufskommission beider Appenzell	Wiesenrain 77 9103 Schwellbrunn	071/352 22 77
BL	Paritätische Berufskommission Baselland und Umgebung	Bahnhofstr. 16 Postfach 1124 4133 Pratteln	061/821 75 40 061/821 75 44
BS	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Baselstadt	Bäumleingasse 22 4001 Basel	061/272 20 90 061/272 04 14
BE	Paritätische Berufskommission der Stadt Bern und Bern-Mittelland	Florastr. 13 Postfach 148 3000 Bern 6	031/352 72 44 031/352 04 14
BE	Paritätische Berufskommission Bern-Seeland	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission Berner Oberland	Postfach 129 3818 Grindelwald	033/853 21 72 033/853 43 78
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Interlaken und Oberhasli	Uniongasse 7 Postfach 115 3800 Interlaken	033/822 22 43 033/823 37 43
BE	Commission professionnelle paritaire du Jura bernois	Rue de la Gare 6 2605 Sonceboz	032/489 28 22 032/489 28 23
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3 d 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BE	Paritätische Berufskommission Thun und Umgebung	Militärstr. 5 3601 Thun	033/222 74 94 033/222 56 08
GE	Commission professionnelle paritaire du canton de Genève (CPG)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission des Kantons Glarus	Hauptstrasse 51 8750 Glarus	055/640 32 50 055/640 47 01
GR	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstr. 20 7002 Chur	081/253 76 60 081/253 66 67
FR	Commission professionnelle paritaire du canton de Fribourg	29, rte A. Piller case postale 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
JU	Commission professionnelle paritaire du canton du Jura	Rue des Tanneurs 5 Case postale 161 2900 Porrentruy 1	032/466 48 83
NE	Commission professionnelle paritaire du canton de Neuchâtel	28, rue de Tivoli 2003 Neuchâtel	032/730 28 80 032/730 28 77
SH	Paritätische Berufskommission des Kantons Schaffhausen	Windeggstr. 10 8203 Schaffhausen	052/624 97 21 052/624 17 83
SO	Paritätische Berufskommission des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Stadt St. Gallen	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
SG SZ	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Etzel und Linth	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission Rheintal	c/o Niederer AG Stästlenstrasse 6 9450 Altstätten	071/755 26 15 071/755 38 15

Canton	Commission	Rue, NPA, localité	Tél./Fax
SG	Paritätische Berufskommission Rorschach	c/o Pedrotti Fischer AG Kirchstrasse 20 9401 Rorschach	071/841 27 19 071/841 27 07
SG	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Sargans-Werdenberg	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Wil-Toggenburg-Gossau	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
TI	Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile	casella postale no 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
TG	Paritätische Berufskommission des Kantons Thurgau	Thomas-Bornhauser-Str. 23 a, Postfach 70 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
VS	Commission professionnelle paritaire du canton du Valais	11, Rue de l'Avenir Case postale 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
VD	Commission professionnelle paritaire du canton de Vaud p.a. FVE	Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
LU	Paritätische Berufskommission Luzern	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
OW NW	Paritätische Berufskommission Ob- und Nidwalden	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SZ	Paritätische Berufskommission des Kantons Schwyz	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
UR	Paritätische Berufskommission des Kantons Uri	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZG	Paritätische Berufskommission des Kantons Zug	Postfach 2268 6022 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
LU	Paritätische Berufskommission Hoch- und Tiefbaugewerbe	Tribschenstrasse 9 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Zürich	Sempacherstr. 15 8032 Zürich	01/381 64 11 01/381 64 08
CH	Schweizerische Paritätische Berufskommission	Weinbergstrasse 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 71 01/258 83 44
Commissions professionnelles paritaires nationales (art. 13 CN 2000/ CCT pour les travaux souterrains [annexe 12 à la CN 2000])			
CH	Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS)	Weinbergstr. 49 Case postale 8035 Zurich	01/258 82 96 01/258 83 35
CH	Commission professionnelle paritaire suisse (CPPS)	Weinbergstr. 49 Case postale 8035 Zurich	01/258 82 71 01/258 83 44

* * *

Champ d'application:

1. 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, Genève, Jura et du Jura bernois.
   Sont également exceptées:
   a. les entreprises d'étanchéité du canton de Genève;
   b. les entreprises de marbrerie du canton de Genève;
   c. les entreprises d'asphaltage, d'étanchéité et de travaux spéciaux en résine du canton de Vaud;
   d. les métiers de la pierre du canton de Vaud;
   e. les sols industriels et la pose de chapes du canton de Zurich et du district de Baden (AG).
2. Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux fonds d'application et de formation (art. 8 al. 2 et 3 CN) les cantons de Bâle-Ville, Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud, Valais ainsi que les entreprises de la charpente des cantons de Fribourg, des Grisons, du Jura et du Jura bernois. Sont également exceptées les entreprises d'extraction de sable et gravier.
3. Les clauses étendues, imprimées en caractères **gras** de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux entreprises, parties d'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 travaux souterrains, 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, aux entreprises de démolition, aux entreprises 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 sont également applicables aux entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.
4. Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens du chiffre 3 (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. L'annexe 1 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.
   Les clauses ne s'appliquent pas:
   a. aux contremaîtres et chefs d'atelier,
   b. au personnel technique et administratif,
   c. au personnel de cantine et de nettoyage.
5. Les clauses étendues, 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 3 et 4 et accomplissent des travaux qui tombent sous le champ d'application selon le chiffre 1: articles 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (dès le 2e mois d'engagement en Suisse), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 70, 76, 79, annexe 1 (art. 1, 4, 5, 7), annexe 6, annexe 8, annexe 9, annexe 12, annexe 13, annexe 14. Si cette durée dépasse deux mois, il y a lieu de contracter, pour ces rapports de travail, une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) selon l'article 64 et l'avenant 10 ou de prévoir, par accord écrit, une réglementation du paiement du salaire en cas de maladie qui soit au moins équivalente. Est notamment considéré comme équivalent le paiement du salaire en accord avec l'article 324a du Code des obligations.
6. Le fonds d'application paritaire et le fonds de formation paritaire du secteur principal de la construction (Parifonds-construction) sont respectivement compétents pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux fonds d'application et de formation (art. 8 al. 2 et 3 CN).
7. Le fonds d'application et le fonds de formation ont respectivement le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations.
8. La décision d'extension portera effet jusqu'au 31 décembre 2000.

Toute opposition à cette demande doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les trente jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné. (A 3511)

3003 Berne, 20 juillet 1998

Office fédéral du développement économique et de l'emploi

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 da una parte e il Sindacato edilizia e industria, la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera e l'Unione svizzera dei sindacati liberi dall'altra parte hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del nuovo contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile del 13 febbraio 1998.

TESTI

Testo stampato in scrittura grassetta: dichiarato di obbligatorietà generale.
Testo stampato in scrittura normale: non dichiarato di obbligatorietà generale.

Il Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana (la versione originale è quella tedesca).
In caso di divergenza tra il testo tedesco e la traduzione italiana fa stato il testo tedesco originale.

Abbreviazioni

ASQ	Associazione Svizzera dei Quadri
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CNM	Contratto nazionale mantello 1995–1997
CO	Codice svizzero delle obbligazioni
CPPS	Commissione professionale paritetica nazionale
FCOLE	Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
FSQE	Federazione svizzera dei Quadri dell'Edilizia
INSAI	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
IPG	Legge federale sull'indennità di perdita di guadagno
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità di insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione)
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LC	Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento)
LF	Legge federale
LL	Legge federale sul lavoro, nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
O	Ordinanza
SEI	Sindacato Edilizia & Industria
SSIC	Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
USSL	Unione svizzera dei Sindacati liberi

NB: il termine «impresa» designa altresì il «datore di lavoro» (a termini di legge); con il termine «lavoratore» si designa altresì la «lavoratrice». In generale si utilizzerà il termine «lavoratore».

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 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali
- Art. 5 Dichiarazione di obbligatorietà 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 (CPPS)
- 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 e lavoro a sciolte
- Art. 26 Ore flessibili
- 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
- Art. 38 Giorni festivi
- Art. 39 Assenze di breve durata
- Art. 40 Servizio militare, civile e di protezione obbligatorio svizzero

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 temporaneo
- 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 intemperie
- 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: nomina, competenze e compiti
- Art. 77 Collegio arbitrale locale: composizione nomina 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 Contratto nazionale mantello 1995–1997 (CNM 95/97) al nuovo Contratto nazionale mantello 1998–2000 (CNM 2000)
3. Estratti dalle leggi
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. Appendice sul campo di applicazione aziendale
8. Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13.ma. mensilità
9. Salari base
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
13. Convenzione addizionale «Genio civile speciale»
14. Convenzione addizionale «carpenterie»
15. Elenco dei criteri di assegnazione per le classe salariali A e Q

QUINTA PARTE: Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche svizzere

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 sulla base della convenzione del 19 dicembre 1997 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 Friborgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Giura e Giura bernese.

Art. 2 Dal profilo aziendale
1 Il CNM fa stato per tutte le imprese o parti di imprese svizzere o straniere operanti in Svizzera (incluse le imprese immobiliari con i relativi reparti), aziende in subappalto e cottimisti indipendenti, che impiegano lavoratori come muratori, casseratori, ferraioli, ecc., i quali svolgono attività a titolo professionale, in particolare nei seguenti settori:
a) edilizia, genio civile, lavori in sotterraneo e costruzioni stradali, lavori di sterro, discariche, ecc., carpenterie, cave e selciatura
b) riservato il cpv. 2 del presente articolo:
   1. lavori alle facciate, come posa di ponteggi, costruzione di facciate, ecc.
   2. lavorazione della pietra
   3. lavori in calcestruzzo, come iniezione di cemento e foratura del calcestruzzo, ecc.
   4. betoncini, isolamenti, impermeabilizzazioni, ecc.
   5. materiali edili non deperibili, estrazione di sabbia e ghiaia o commercio con gli stessi, incluso il trasporto da e ai cantieri,
c) collocamento e prestito di personale sui cantieri conformemente alla legge sul collocamento. Inoltre si applica l'elenco dettagliato delle attività riportato all'allegato 7.
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, del granito e della pietra;
b) le imprese di giardinaggio o i rispettivi reparti nonché le imprese di costruzione giardini nella misura in cui eseguano prevalentemente lavori edili, opere di livellamento e in muratura;

c) le imprese che eseguono lavorazione della pietra, lavori in asfalto, isolamento e impermeabilizzazione o eseguono betoncini;
d) le imprese risp. parti di imprese che seguono estrazione di sabbia e ghiaia;
e) costruzione di ponteggi e facciate;
f) trasporto da e ai cantieri nonché produzione e trasporto di materiali edili non deperibili.
3 Qualora l'assoggettamento al CNM non fosse chiaro, si applicano le seguenti regole:
a) se il CNM è in conflitto con un altro contratto collettivo di lavoro non dichiarato di obbligatorietà generale (eccetto art. 2 del presente articolo), si applica il CNM;
b) se il CNM è in conflitto con un altro contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, le parti contraenti il CNM cercano di accordarsi con le parti contraenti l'altro contratto collettivo di lavoro per stipulare una convenzione di delimitazione;
c) se per le imprese ai sensi dell'art. 2 cpv. 2 del CN esistono dei contratti collettivi propri, le parti contraenti il CNM possono stipulare con le rispettive parti contraenti dell'altro CCL delle convenzioni di delimitazione;
4 Se un'impresa soggetta al CNM occupa personale di una terza impresa (ditta prestatrice) assoggettato al CNM, la ditta prestatrice deve confermarle di rispettare integralmente le condizioni del CNM.

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 i 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, indipendentemente dalla loro età, 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 con la dichiarazione di obbligatorietà generale. Le parti contraenti il CNM si adoperano in tutti i modi affinché anche la dichiarazione di obbligatorietà generale decorra dal 1° 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 boicotto.**

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 (Parifonds Edilizia), creati dalle parti contraenti il CNM, 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 dei 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 alla SUVA; 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 soggetto ad 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 aconvenzionale, 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; i dettagli verranno fissati in una specifica convenzione. Una soluzione di riduzione parziale o totale entrerà in vigore con l'accordo delle parti o con la dichiarazione di obbligatorietà generale. Nell'ambito della legge sulla disoccupazione in applicazione dell'art. 110a LADI, le parti contraenti il CNM elaborano, assieme alla Confederazione, il progetto di «lavoro parziale per lavoratori più anziani», la cui entrata in vigore è prevista per la primavera/estate 1998.

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 sezionale) 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.
5 Divergenze di opinione: se le parti contraenti locali non riescono ad accordarsi su un CCL locale, esse si rivolgono alle parti contraenti il CNM. Queste ultime assumono un ruolo di mediazione.

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) quatto 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, le decisioni ai sensi dell'art. 64, cpv. 5 CNM 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 svizzera (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'ammenda 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 comporre le vertenze e le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 15 del CNM, nonché a rilasciare conferme decisioni ai sensi dell'art. 64 cpv. 5 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* I termini di disdetta, ai sensi dell'art. 19, cpv. 1 del CNM, non possono essere modificati (ridotti) a sfavore dei lavoratori.**

3 Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO (vedi appendice 3), 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 da la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto (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 13 febbraio 1998 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 percepisca, 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, la scadenza ne verrà sospesa, ai sensi dell'art. 336c, cpv. 2 del CO, 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 non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla fine del mese successivo.**
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 Disdetta in presenza di saldo positivo delle ore flessibili: **se al momento della disdetta sussiste un saldo di ore flessibili positivo e se il saldo positivo non può essere compensato nel primo mese del termine di disdetta, il termine di disdetta si prolunga di un mese.**
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 disdette 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 cessione 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[1]);
b) **la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.**
3 Per tempo parziale si intende che il lavoratore non mette a disposizione del datore di lavoro l'intero orario di lavoro, bensì lavora solo per alcune ore, mezze giornate o giornate intere (art. 319, cpv. 2 CO), cioè per una quota parte dell'orario di lavoro annuale conformemente all'art. 24 CNM, come fissato nel contratto di lavoro individuale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.

Art. 24 **Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)**
1 **Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore durante un anno civile, durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile, ecc.**
2 Il totale determinante delle ore annuali ammonta[1]):
a) nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani per gli anni 1998 e 1999 **a 2112 ore all'anno (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore);**
b) nelle «altre regioni»:
1. per il 1998 **a 2125 ore (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,75 ore) e**
2. per il 1999 a 2112 ore (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore).

Art. 25 **Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte**
1 Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale): **l'orario di lavoro settimanale è fissato tenendo conto dei calendari di lavoro (art. 29–33 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 Durata dell'orario di lavoro settimanale: **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 Calendario di lavoro: **per i calendari di lavoro già stabiliti o in procinto di esserlo (art. 29–33 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
4 Lavoro a sciolte – concetto: **il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro, in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso posto di lavoro.**
5 Lavoro a sciolte – premesse: **il lavoro a sciolte viene autorizzato[2]), quando:**
a) l'impresa (o consorzio) ha presentato di regola almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori una domanda scritta e motivata,
b) sussiste una necessità specifica,
c) è stato elaborato un piano delle sciolte e
d) sono rispettate le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.
6 Lavoro a sciolte – competenze: **la domanda deve essere presentata alla Commissione professionale paritetica competente, che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano adempiute le premesse citate al capoverso 5 del presente articolo[2]).**
7 Lavoro a sciolte – direttive: entro tre mesi dall'entrata in vigore del CNM la Commissione professionale paritetica svizzera emana delle direttive esecutive. Entro gli stessi termini presenta alle parti contraenti il CNM una proposta in merito alle indennitàai supplementi.

Art. 26 **Ore flessibili[3,4])**
1 Concetto: **è ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché vengano rispettati i limiti previsti dalla legge e le disposizioni degli art. 55 e 56 CNM; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili».**
2 Estensione: **le ore flessibili complessive non devono superare le 15 ore mensili; vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 15 ore flessibili, cumulate durante il mese. Alla fine di un mese o alla fine di un anno, il totale delle ore flessibili riportate al mese successivo non può superare un massimo di 60 ore per il 1998 (75 ore a partire dal 1999).**
3 Compensazione: **le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate in tempo di pari durata al più tardi dal gennaio dell'anno successivo entro la fine di marzo dell'anno successivo. Le ore flessibili che non sono state ancora compensate devono essere indennizzate nel mese di aprile con un supplemento di tempo del 12,5%.**
4 **Altre soluzioni: l'impresa può stipulare per iscritto con i lavoratori una soluzione più ampia o un modello di orario diverso. Questa soluzione deve essere comunicata, prima dell'entrata in vigore, alla Commissione professionale paritetica competente. Se tale soluzione viola le disposizioni del contratto** collettivo di lavoro o della legge, la Commissione professionale paritetica può opporsi con motivazione e respingerla.

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 o 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	**5 settimane (= 25 giornate lavorative)**	**10,6%* del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza)**
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	**6 settimane (= 30 giornate lavorative)**	**13,0%* del salario (corrisponde a 6 settimane di vacanza)**

* Calcolo come segue:
5 / (52,14 – 5) x 100 risp. 6 / (52,14 – 6) x 100

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 ricuperati successivamente.**

Art. 35 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 ridurgli 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 ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b, cpv. 1 CO).

Art. 36 **Periodo delle vacanze, godimento delle 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.**

Art. 37 Divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze
1 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).
2 Lavoro durante le vacanze: se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro rimunerato 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

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 indennizzati 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, dalla SUVA o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

[1]) Per le carpenterie si applica la Convenzione addizionale «carpenterie», vedi apppendice 14.
[2]) Per i lavori in sotterraneo si applica la CA «lavori in sotterranco», appendice 12.
[3]) Per le carpenterie si applica la Convenzione addizionale «carpenterie», vedi appendice 14.
[4]) Per le ore flessibili vedi anche art. 53, cpv. 2 CNM.

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 la 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 obbligatorio svizzero

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. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile, ammonta a:**

	celibi	coniugati o celibi con persone a carico
per tutta la durata della Scuola Reclute	**50%**	**80%**
durante altri servizi militari, civile o di protezione a carattere obbligatorio		
– nelle prime 4 settimane	**100%**	**100%**
– a decorrere dalla 5a e fino alla 21a settimana	**50%**	**80%**

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 o
b) dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione 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 da parte 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[5]), ammonta a franchi al mese, rispettivamente franchi all'ora (assegnazione vedi appendice 9):

a) per 1998

	V mese/ora	Q mese/ora	A mese/ora	B mese/ora	C mese/ora
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**

b) a partire dal 1° gennaio 1999:

Zona	Classi salariali V	Q	A	B	C
Rossa	**5240 / 29.10**	**4585 / 25.40**	**4390 / 24.35**	**4100 / 22.60**	**3575 / 19.80**
Blu	**5000 / 27.90**	**4510 / 25.05**	**4320 / 24.00**	**3975 / 22.00**	**3510 / 19.50**
Verde	**4760 / 26.70**	**4440 / 24.70**	**4250 / 23.70**	**3850 / 21.40**	**3450 / 19.25**

3 **Il passaggio dai salari base esistenti, in conformità al CNM 1995–1997, ai salari base di zona, di cui all'art. 41, cpv. 2 del CNM, viene regolato nell'appendice 9[6]).** Le parti contraenti locali possono concordare, per la prima volta a partire dal 1999, delle soluzioni regionali unitarie nell'ambito dei loro obiettivi generali.

4 Mantenimento dei diritti acquisiti nelle vecchie zone: **le regioni con zone salariali, che al 1° gennaio 1999 con l'introduzione di nuove zone salariali presentano salari base più elevati rispetto al cpv. 2 lett. b del presente articolo, mantengono manterranno i valori più elevati, finché questi non vengono saranno «raggiunti» dai nuovi salari base previsti all'art. 2** (per l'assegnazione geografica vedi appendice 9).

Art. 42 Classi salariali

1 **Per i salari base previsti dall'art. 41 valgono le seguenti classi salariali:**

Classi salariali	Condizioni
a) Lavoratori edili	
C (lavoratori edili)	**Lavoratori senza conoscenze professionali**
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)	**Lavoratori con conoscenze professionali ma senza certificato professionale, che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B.**
b) 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. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.**
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).**
c) Capi	
V (capi)	**Lavoratori qualificati che hanno portato a temine con successo la scuola per capi riconosciuta dalla CPPS o ne sono stati nominati dal proprio datore di lavoro.**

[5]) Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.
[6]) Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.

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 indicato sul conteggio salariale individuale.**

2 **In casi eccezionali il salario base di zona della classe Q per i lavoratori diplomati della costruzione, come muratori o costruttori stradali, dopo aver assolto con successo l'apprendistato, può essere diminuito nel primo anno di al massimo il 12% e nel secondo anno di al massimo il 10%[7]).**

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. 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 Casi particolari: **Per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro (eccezione lett. b) con riferimento al presente articolo; i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:**
a) lavoratori che fisicamente e/o mentalmente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
b) giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti, che non vengono occupati per meno più di due mesi all'anno nel corso dell'anno civile;
c) lavoratori estranei al settore che non vengono occupati nell'edilizia per meno più di due mesi all'anno nel corso dell'anno civile;
d) lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi dell'art. 42 CNM, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente.

2 Divergenze d'opinione: **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 Convenzione scritta: **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 Mancanza di convenzione scritta: **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 l'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.**

Art. 47 Retribuzione e pagamento del salario

1 Retribuzione mensile costante: **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 Pagamento: **la retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate (incluse le ore flessibili).**

3 Conteggio pro-rata: **se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore a un anno, le ore per eccesso o per difetto risultanti dalla differenza fra le ore effettive e quelle previste dal calendario di lavoro determinante** (a condizione che non siano dovute a mora del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324, cpv. 1 CO) **verranno conguagliate 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, conformemente all'art. 325 CO, solo nei seguenti casi:
a) decisioni giudiziarie,
b) pignoramenti salariali in via esecutiva.

6 Tredicesima mensilità

Art. 49 Diritto alla tredicesima

I lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio del loro impiego presso l'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 all'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:
a) salari base di zona in percentuale o in franchi,
b) 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 dai 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 entro la fine di marzo dell'anno successivo, sotto forma di supplemento in tempo pari al 12,5%, o in denaro con salario base e un supplemento del 25%. Per quanto riguarda le ore flessibili si applica esclusivamente l'art. 26 CNM, che ha la precedenza sulle disposizioni del presente articolo.**

[7]) Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.

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[8]).

Art. 55 **Lavoro notturno temporaneo**
***1* In caso di deroghe all'orario normale di lavoro, cioè in caso di lavoro notturno temporaneo, compreso il lavoro notturno a sciolte, per le ore di lavoro effettuate 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:**
a) quando il lavoro dura fino a una settimana 50%
b) 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.
***3* Le ore lavorate possono essere considerate ore flessibili; il supplemento di salario previsto al capoverso 1 del presente articolo deve essere ugualmente corrisposto.**

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 minatore[9]). In base a questa regolamentazione, i pozzi verticali che devono essere prolungati e la cui profondità misura più di 20 metri (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:**
a) *Classe 1:*
fr. 3.– 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;
b) *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.

9 Indennità e rimborso spese

Art. 59 **Indennità per lavoro notturno a sciolte**
1 Regole generali: **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 Regole equivalenti e generali: **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 quello, di cui all'art. 55 del CNM.**
4 Modifiche della legge sul lavoro: qualora la legge sul lavoro fosse modificata, le parti contraenti il CNM intavoleranno trattative per adeguare le disposizioni che sono direttamente legate a tali modifiche, come le disposizioni in materia di indennità riportate in questo articolo.

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. –.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/oppure 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, tenendo conto delle disposizioni del capoverso 2 del presente articolo. 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 Compensazione in tempo (computo alle sulle ore flessibili): **la compensazione in tempo della stessa durata, con computo sulle ore flessibili, ai sensi dell'art. 26 CNM, è permessa solo quando:**
a) le ore perse per intemperie non possono essere fatte valere presso l'assicurazione contro la disoccupazione e non si tratta di tempo d'attesa (carenza) a carico del datore di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione;
b) il lavoratore può disporre liberamente del suo 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 un'interruzione del lavoro dovuta a intemperie, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento, a meno che il datore di lavoro abbia autorizzato il lavoratore a disporre liberamente del suo tempo (vedi art. 62 cpv. 2 CNM). 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 dell'assicurazione collettiva viene interamente tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a/b del CO.
2 Premi:
a) Versamento dei premi: **i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.**
b) Pagamento differito delle indennità giornaliere: **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 secondo giorno. L'impresa deve comprovare l'ammontare del premio sulla base della struttura tariffaria ufficiale (tabella delle tariffe) dell'assicuratore.
3 Condizioni minime di assicurazione: **le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti norme:**
a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro,
b) 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,
c) il pagamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi,
d) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%,
e) 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,
f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia,
g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva,
h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71, cpv. 2 LAMal, 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.
4 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.
5 Modello managed-care: **tali modelli vengono ammessi, purché complessivamente:**
a) vengano rispettate le prestazioni minime ai sensi del cpv. 3 del presente articolo (che la Commissione professionale paritetica svizzera dovrà confermare);
b) ne risulti un risparmio di premi di almeno il 10% rispetto a una consueta assicurazione collettiva di indennità giornaliera dello stesso assicuratore ai sensi del cpv. 3 del presente articolo e
c) tutti i lavoratori interessati all'interno dell'impresa accettino un tale modello.
6 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 fintanto che le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato.
Viene così tacitato 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 del INSAI: **se la SUVA 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 della SUVA, 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 sempre che 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 all 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–d 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. 321e del CO (appendice 3).

Art. 70 **Divieto di lavoro nero**
***1* Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro rimunerato 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. 3000.–. 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 rimunerato, 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**

[8]) Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.
[9]) 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.

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:
   1. 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
   2. 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 il CNM.

TERZA PARTE: Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1 Esecuzione delle disposizioni normative

Art. 75 Competenze

1 Competenze: per l'esecuzione e il rispetto del CNM in applicazione all'art. 12, cpv. 2 CNM e dell'art. 357 a/b CO sulla conciliazione di divergenze di opinione o controversie nel territorio contrattuale delle parti contraenti locali, sono competenti le parti contraenti il CNM locale.

2 Norme: conformemente all'art. 10 cpv. 3 lett. b CNM, il CCL locale deve contenere le norme indicate nei seguenti articoli. Queste disposizioni possono essere anche oggetto di un regolamento, che è parte integrante del CCL locale.

Art. 76 Commissione professionale paritetica locale[10]): nomina, competenze e compiti

1 Nomina: entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto (CNM 2000) le parti contraenti il CCL locale designano una Commissione professionale paritetica locale (CPP) che avrà la forma giuridica di un'associazione. Gli statuti devono essere approvati dalle parti contraenti il CNM. **Le commissioni professionali paritetiche locali così costituite sono espressamente incaricate dell'esecuzione del CNM 2000 durante la sua validità.**

2 Competenze: le parti contraenti il CNM sono tenute a conferire alle Commissioni professionali paritetiche locali i necessari mandati per la rappresentanza del diritto in comune ai sensi dell'art. 357 b CO.

3 Compiti: **la Commissione professionale paritetica[11]) locale ha in principio i seguenti compiti:**

a) su incarico e in nome delle parti contraenti il CNM 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 conciliare eventuali differenze di opinione o controversie sull'applicazione del CCL locale

b) e in particolare:
   1. esegue controlli salariali e le inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa;
   2. approva i calendari di lavoro (art. 30–33 CNM), **purché a tale proposito il CNM non abbia stabilito altre competenze, come nella convenzione addizionale «lavori in sotterraneo» o nella convenzione addizionale «genio civile speciale»;**
   3. conciliare le divergenze di opinione tra imprese e lavoratori sull'assegnazione alle classi salariali (art. 42, 43 e 45 CNM);
   4. veglia sull'applicazione della «Convenzione sugli alloggi per i lavoratori, l'ordine e l'igiene sui cantieri» (vedi appendice 6);
   5. concilia le divergenze di opinioni fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
   6. concilia le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 33 della convenzione supplementare «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5).
   7. comunicare alle autorità, come uffici cantonali del lavoro e committenti pubblici svizzeri, eventuali violazioni validamente giudicate contro il CNM (inclusi i CCL locali).

4 Procedura: **la Commissione professionale paritetica locale conduce le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico** (i particolari vengono stabiliti dalla Commissione professionale paritetica svizzera in un regolamento vincolante per tutte le Commissioni professionali paritetiche locali). **La Commissione professionale paritetica locale:**

a) decide di controllare o far controllare il rispetto del CNM presso un'azienda, purché quest'ultima abbia la sede nel suo territorio oppure il cantiere si trovi nel suo territorio. Negli altri casi informa la Commissione professionale paritetica competente in quel luogo,

b) esegue controlli con membri autorizzati della Commissione, di solito con preavviso scritto, per verificare il rispetto del CNM e controlla i cantieri, a condizione che la sede dell'impresa o i cantieri si trovino nel territorio di sua competenza. Può richiedere l'assistenza legale di altre Commissioni professionali paritetiche locali,

c) elabora un rapporto sulle sue ispezioni, che viene inviato all'azienda interessata per una presa di posizione entro un termine adeguato, di regola due settimane,

d) può affidare i compiti di cui alle lett. b e c anche a terzi specializzati,

e) al termine delle sue indagini elabora una decisione scritta, che oltre al giudizio vero e proprio contiene una breve motivazione e l'indicazione delle possibilità di ricorso. La decisione deve inoltre indicare:
   1. se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
   2. se oltre alla constatazione della violazione del CNM o del CCL locale viene pronunciata inflitta un'ammonizione o una sanzione,
   3. se seguirà una notifica alle autorità e
   4. chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

5 Competenze: **la decisione è emanata dalla Commissione professionale paritetica locale competente per il luogo ove ha sede l'azienda interessata; lo stesso vale anche nel caso in cui un'altra Commissione professionale paritetica le comunica un'eventuale violazione delle disposizioni del CNM. Per aziende con sede all'estero è competente la Commissione professionale paritetica locale del luogo in cui si trova il cantiere. Rimangono riservate eventuali disposizioni particolari, come per lavori in sotterraneo o per il genio civile speciale.**

6 Assistenza legale: **se una Commissione professionale paritetica rifiuta di prestare un'assistenza legale richiesta ai sensi del capoverso 4 del presente articolo (lett. a e b), la Commissione professionale paritetica svizzera designa la Commissione professionale paritetica competente per il controllo e le eventuali sanzioni da adottare.**

Art. 77 Collegio arbitrale locale: nomina e compiti

1 Nomina del Collegio arbitrale: nei primi tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, 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 entro i termini legali non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione professionale paritetica svizzera a decidere in materia entro due mesi dalla richiesta di una delle parti contraenti.

2 Competenze concrete: il Collegio arbitrale locale è concretamente competente per:

a) giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione professionale paritetica non raggiunga un accordo (art. 78 CNM);

b) giudicare le decisioni della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati. I datori di lavoro o i lavoratori interessati, che non sono membri delle parti contraenti il CNM devono riconoscere per iscritto il Collegio arbitrale (costituzione in giudizio);

c) sporgere querela da parte della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati.

3 Procedura arbitrale: la procedura davanti al collegio arbitrale locale 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 allorquando la zona di validità del CCL supera i confini di un cantone.

Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione locali tra le parti contraenti locali

1 Le vertenze o le controversie devono essere trattate immediatamente dalla Commissione professionale paritetica locale dietro riserva dell'art. 10, cpv. 5 CNM.

2 Se la Commissione professionale paritetica locale non è in grado di raggiungere un'intesa, le parti possono adire congiuntamente o separatamente il Collegio arbitrale locale tramite un'azione. La competenza in materia è disciplinata dall'art. 77 cpv. 2 CNM.

3 Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive, riservato il ricorso o l'azione per nullità secondo il diritto cantonale.
il contenuto delle trattative.

4 Per tutta la durata della procedura davanti al CPPS, rispettivamente al Collegio arbitrale nazionale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e 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 risp. ettivamente delle parti contraenti 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:**

a) intimare un ammonimento;

b) infliggere una multa convenzionale fino a 20 000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;

c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie;

d) 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:**

a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro (vedi art. 79, cpv. 2, lettera b del CNM);

b) violazione di disposizioni contrattuali non di natura finanziaria;

c) violazione singola o multipla (compreso recidivi) delle disposizioni contrattuali collettive e gravità delle stesse;

d) dimensioni dell'impresa;

e) 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;

f) 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, con la dichiarazione di obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale, al più tardi il 1° luglio 1998 ed è valido fino al 31 dicembre 2000. Esso sostituisce il CNM 1995–1997.

2 Le possibilità di disdetta anticipata del presente contratto sono regolate dalle disposizioni dell'art. 51 del CNM.

QUARTA PARTE: Appendici

Le appendici seguenti sono parte integrandte del CNM 2000:

1. Accordo protocollare al CNM del 13 febbraio 1998
2. Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio Contratto nazionale mantello 1995–1997 al nuovo Contratto nazionale mantello 1998–2000 del 19 dicembre 1997/13 febbraio 1998
3. ...
4. Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri del 13 febbraio 1998
5. Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» del 13 febbraio 1998
6. Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri del 13 febbraio 1998
7. Appendice sul campo di applicazione aziendale
8. Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13ma mensilità
9. Salari base del 13 febbraio 1998
10. Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale del 13 febbraio 1998
11. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza
12. Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo del 13 febbraio 1998
13. Convenzione addizionale «Genio civile speciale» del 13 febbraio 1998
14. Convenzione addizionale «carpenterie» del 19 dicembre1997/13 febbraio1998
15. Elenco dei criteri di assegnazione per le classe salariali A e Q

QUINTA PARTE: Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche

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
Dr. A. Hubli P. Hunger

APPENDICE 1

ACCORDO PROTOCOLLARE

del 13 febbraio 1998[1])

Le parti contraenti del il CNM stipulano il seguente accordo protocollare che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera per il periodo 1998–2000 (di seguito CNM 2000):

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
Le vacanze annuali ammontano a sei settimane.

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 la retribuzione degli apprendisti.

[10]) Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche (confrontare con la quinta parte)
[11]) Equivalente alla Commissione professionale paritetica locale del CP-LS (appendice 12).

[1]) Questo accordo sostituisce quello del 20 dicembre 1994.

Art. 5 **Prestazioni supplementari**
Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:
a) indennità per giorni festivi, ai sensi dell'art. 38 del CNM;
b) indennità per le assenze inevitabili, secondo l'art. 39 del CNM;
c) indennità per servizio militare, civile e di protezione ai sensi dell'art. 40 del CNM;
d) indennità per trasferimento, ai sensi dell'art. 60 del CNM;
e) supplemento salariale per i lavori nell'acqua o nel fango, ai sensi dell'art. 57 del CNM;
f) supplemento per lavori sotterranei, di cui all'art. 58 del CNM, pari al 50% durante tutto il periodo di apprendistato;
g) 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.

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 e 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.

APPENDICE 2

CONVENZIONE QUADRO

PER IL PASSAGGIO DAL VECCHIO CONTRATTO NAZIONALE MANTELLO 1995–1997 (CNM 95/97) AL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE MANTELLO 1998–2000 (CNM 2000)

del 19 dicembre 1997 / 13 febbraio 1998

In considerazione delle condizioni estremamente difficili in cui versa ormai da anni l'edilizia principale svizzera, nell'intento di elaborare e di mettere in vigore un nuovo contratto nazionale mantello nonostante questa difficile situazione economica e in applicazione della convenzione del 19 dicembre 1997 relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il Contratto nazionale mantello 2000, le parti contraenti il Contratto nazionale mantello convengono quanto segue:

CAPITOLO 1 ENTRATA IN VIGORE DEL CNM 2000 E PROROGA DEL CNM 95/97

Art. 1 Entrata in vigore del CNM 2000 e dichiarazione di obbligatorietà generale
1 Il CNM 2000 entra in vigore, unitamente alla dichiarazione di obbligatorietà generale, al più presto 1° aprile 1998. Se entro il 30 giugno 1998 la dichiarazione di obbligatorietà generale non fosse disponibile, il CNM 2000 entrerà in vigore il 1° luglio 1998.
2 Le parti contraenti il CNM si impegnano fermamente affinché il CNM 2000 venga dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, nella sua totalità o nelle parti principali, a partire dal 1° aprile 1998 (al più tardi dal 1° luglio 1998).

Art. 2 Proroga del CNM 95/97, del Parifonds Edilizia e richiesta di dichiarazione di obbligatorietà generale
1 Il CNM 95/97, che scade il 31 dicembre 1997, viene prorogato fino all'entrata in vigore del CNM 2000, al massimo fino al 30 giugno 1998.
2 Le parti contraenti il CNM si impegnano affinché
a. il CNM 95/97 venga dichiarato immediatamente di obbligatorietà generale dal Consiglio federale per il periodo dal 1° gennaio 1998 fino al 30 giugno 1998 (proroga);
b. il fondo paritetico di coordinamento per l'applicazione del CNM dell'edilizia principale in Svizzera del 19 dicembre 1995 nonché il fondo paritetico per la formazione dell'edilizia principale in Svizzera del 19 dicembre 1995 (Parifonds Edilizia) vengano dichiarati integralmente di obbligatorietà generale dal Consiglio federale per il periodo dal 1° gennaio 1998 al 30 giugno 1998; se viene stipulato il nuovo CNM 2000, il Parifonds Edilizia viene prorogato fino al 31 dicembre 2000.

CAPITOLO 2 DISPOSIZIONI MATERIALI

Art. 3 Principi
1 Le disposizioni materiali riportate qui di seguito si basano sulla convenzione del 19 dicembre 1997 relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il CNM 2000.
2 Se entro il 15 febbraio 1998 le parti contraenti il CNM non trovano un accordo sul nuovo CNM 2000 (versione tedesca), la presente convenzione quadro cessa di essere in vigore al 16 febbraio 1998. In tal caso si applica l'art. 3 cpv. 3 della convenzione del 19 dicembre 1997 relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il CNM 2000.

Art. 4 **Riduzione dell'orario di lavoro** rispettivamente. adeguamento salariale
1 A partire dal 1998 **il totale determinante delle ore annuali ammonta:**
a. nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani a 2112 ore (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore);
b. nelle «altre regioni» a 2125 ore (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,75 ore).
2 In base al salario individuale al 31 dicembre 1997, il salario al 1° gennaio 1998 deve essere adeguato come segue:
a. nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani:
– per un lavoratore con salario orario: fr. –.15/ora
– per un lavoratore con salario mensile: fr. 30.–/mese;
b. nelle «altre regioni»:
– per un lavoratore con salario orario: fr. –.15/ora.
***3* Per le imprese di carpenteria si applica la convenzione addizionale «carpenterie» del 19 dicembre 1997 (allegato 14).**

Art. 5 **Ore flessibili**
***1* È ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché vengano rispettati l'orario di lavoro settimanale stabilito dalla legge e i limiti dell'orario giornaliero; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili».**
***2* Le ore flessibili complessive non devono superare le 15 ore mensili; vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 15 ore flessibili, cumulate durante il mese. Alla fine di un mese o di un anno il totale delle ore flessibili riportate al mese successivo non può superare un massimo di 60 ore per il 1998 (75 ore da partire dal 1999).**
***3* Le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate in tempo di pari durata al più tardi dal gennaio dell'anno successivo entro la fine di marzo dell'anno successivo. Le ore restanti devono essere compensate nel mese di aprile con un supplemento di tempo del 12,5%.**
***4* L'impresa può stipulare per iscritto con i lavoratori una soluzione più ampia o un modello di orario diverso. Questa soluzione deve essere comunicata, prima dell'entrata in vigore, alla Commissione professionale paritetica competente. Se tale soluzione viola le disposizioni del contratto collettivo di lavoro o della legge, la Commissione professionale paritetica può opporsi con motivazione e respingerla.**

CAPITOLO 3 ADEGUAMENTI CONTRATTUALI

Art. 6 **Adeguamenti contrattuali al 1999 e 2000**
***1* A partire dal 1999 il totale determinante delle ore annuali ammonta:**
a. nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani a 2112 ore (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore);
b. nelle «altre regioni» a 2112 ore (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore).
***2* In base al salario individuale al 31 dicembre 1998, il salario al 1° gennaio 1999 deve essere adeguato come segue:**
a. nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani:
– nessun aumento
b. nelle «altre regioni»:
– per un lavoratore con salario orario: fr. –.15/ora
***3* Per le imprese di carpenteria si applica la convenzione addizionale «carpenterie» del 19 dicembre 1997 (allegato 14).**
***4* A partire dal 1° gennaio 1999, il massimo delle ore flessibili definite all'art. 5 della presente convenzione quadro viene fissato a 75 ore.**
5 Per il 1999 non sono previsti altri adeguamenti contrattuali. Se la situazione economica nell'edilizia principale dovesse registrare cambiamenti sostanziali e/o se l'indice nazionale dei prezzi al consumo dovesse segnalare un notevole rialzo (stato: 103,9 punti, novembre 1997), le parti contraenti il CNM intavolano delle trattative in applicazione dell'art. 51 CNM 2000 (art. 51 CNM 95/97) su un adeguamento dei salari base di zona e dei salari effettivi in percentuale o in franchi.
6 Nell'autunno 1999 le parti contraenti il CNM intavolano trattative per l'adeguamento contrattuale del CNM 2000 su:
a. un eventuale adeguamento dei salari base di zona e/o dei salari effettivi in percentuale o in franchi e/o
b. un cambiamento degli orari di lavoro e delle ore flessibili.
7 Se entro il 15 ottobre 1999 le parti contraenti il CNM non si accordano sugli adeguamenti contrattuali ai sensi dei cpv. 5 e 6 della presente convenzione, si applica l'art. 51 cpv. 3 CNM 2000 (art. 51 cpv. 3 CNM 95/97).

CAPITOLO 4 DISPOSIZIONI FINALI

Art. 7 **Entrata in vigore e durata**
La presente convenzione è parte integrante del CNM 95/97 e del CNM 2000. Essa entra in vigore il 1° gennaio 1998 ed è valida fino al 31 dicembre 1998, a meno che nella convenzione siano espressamene previsti altri termini di scadenza oppure parti della convenzione siano realizzate prima di tale termine, per quanto attiene all'art. 6 fino al 31 dicembre 2000 (per un'eventuale disdetta anticipata, vedi l'art. 3, cpv. 2 di questa convenzione quadro).
In caso di controversie di interpretazione fa testo unicamente la versione originale tedesca.
PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

APPENDICE 4

Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri

del 13 febbraio 1998[1])

Le sottoscritte parti contraenti del CNM concludono la presente Convenzione addizionale che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello 1998–2000 per l'edilizia principale in Svizzera (qui di seguito CNM 2000).

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 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 cantone Vaud** (regolamento separato).

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 Eccezione: **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.

[1]) Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

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 fintantoché 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 disoccupato 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 ricevuta 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 2000 e sostituisce la convenzione addizionale al CNM 1995–1997. Per principio ha pari durata del CNM 2000. Se non verrà disdetta 3 mesi prima della scadenza si rinnoverà ogni qualvolta per un ulteriore anno.

Art. 11 Modifiche delle basi legali
Qualora le basi legali fossero modificate, per esempio abolizione dello statuto di stagionale o adozione della libera circolazione delle persone nell'ambito di un accordo con l'Unione Europea, le parti contraenti intavoleranno immediatamente delle trattative per adeguare la presente convenzione.

APPENDICE 5

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»
del 13 febbraio 1998[1])

Le parti contraenti il CNM stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della Legge federale sull'informazione e la consultazione di lavoratrici 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 :
a) introdurre gradatamente la Legge sulla partecipazione nel settore dell'edilizia principale in Svizzera,
b) trovare soluzioni che soddisfino le parti contraenti in materia di:
1. sicurezza sul lavoro e protezione della salute,
2. trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi e
3. 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
***1 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.**
***2 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.**
***3 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.**
4 Gestione autonoma significa che singoli compiti dall'organo della rappresentanza dei lavoratori e, in sua assenza, dai lavoratori stessi devono essere liquidate 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:**
a) sull'occupazione e
b) 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:**
a) per iscritto ai lavoratori o verbalmente a un'assemblea aziendale;
b) 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:
a) le prescrizioni di legge e le direttive (vedi appendice 3);
b) il progetto dei partner sociali «Concetto settoriale sulla sicurezza, sul lavoro e l'igiene»;
c) le raccomandazioni e i programmi del «Forum per la sicurezza sul lavoro»;
d) 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:**
a) 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 igiene[2]);
b) 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 3).
***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 lavoro[3]):
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro;
b) usare l'equipaggiamento personale di protezione e a portare calzature adeguate;
c) in caso di constatazione di anomalie che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, rimuoverle nella misura del possibile o informarne il proprio capo;
d) 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 sicurezza[4]).**
***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 prevenzione[5]), 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, scegliendola 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:**
a) 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;**
b) 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 in casi debitamente motivati o per minimo e concesso 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 sezionali. **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:
a) 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[6]),
b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI),
c) i lavoratori interessati hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
d) 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:
a) anticipare l'indennità e a corrisponderla ai lavoratori alla data usuale di paga;
b) accollarsi l'indennità di lavoro ridotto per il periodo di carenza e
c) 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.

---

[1]) Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

[2]) 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 3).

[3]) 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 3).

[4]) Art. 6 dell' Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

[5]) Art. 6 cpv. 1 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

[6]) LF 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 LADI).

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 percento 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 ammala 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. 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, civile e di protezione e indennità di vacanze
***1* Le indennità previste contrattualmente 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 Concetti[7])
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:
a) il motivo non è in relazione con la persona del lavoratore e
b) ne sono colpiti i seguenti lavoratori:
1. almeno 10 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 20 e 100;
2. almeno il 10% dei lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 100 e 300;
3. 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 a[8]):
a) motivo del trasferimento e
b) 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 consultazione[9]).
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 lavoro[10]):
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 collettivo[11]); 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 CCL[12]). 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 abusive[13]).

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 lavoratori[14]). 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, codecisione) 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 e 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 Controversie[15])
***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 2000 e vale fino al 31 dicembre 2000. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

APPENDICE 6

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri
del 13 febbraio 1998[1])

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[2]).

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 muovimento non venga limitato. Ogni persona dovrà avere un posto a sedere e corrispondente spazio 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
I 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 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 impeccabile 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;**

---

[7]) Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO (appendice 3).
[8]) Art. 333a CO (appendice 3).
[9]) Art. 333a cpv. 2 CO (appendice 3).
[10]) Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO (appendice 3).
[11]) Art. 335g CO (appendice 3).
[12]) Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO (appendice 3).
[13]) 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.
[14]) Art. 5 Legge sulla partecipazione (appendice 3).
[15]) Art. 15 Legge sulla partecipazione (appendice 3).
[1]) Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.
[2]) Stato il 1. 1. 1995: Cantoni Vaud, Ginevra e Vallese.

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 asciuga biancheria) 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
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,
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
1 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 sui 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 sui cantieri
1 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 asciugare gli abiti da lavoro bagnati, il datore di lavoro deve prendere misure adeguate al fine di consentire che il lavoro possa esser ripreso il giorno successivo con abiti asciutti.

Art. 13 Servizi igienici sui cantieri
1 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 edilizia).

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 toilette 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
1 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 esser 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
1 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
1 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 esser 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
1 Il controllo sull'osservanza di queste norme spetta alla competente Commissione professionale paritetica locale. La Commissione professionale paritetica locale è autorizzata, previo preavviso, ad effettuare delle ispezioni presso l'affittuario. Per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale «lavori in sotterraneo» (appendice 12).

2 I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione saranno esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica locale.

3 Se la Commissione paritetica locale 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 quali per es. informare le autorità preposte al mercato del lavoro e degli appalti, l'ufficio dell'igiene, ecc., oppure ridurre il 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 prescinderanno in particolare da ogni immagine pubblica nel caso di procedure in corso o non ancora inoltrate alla Commissione paritetica.

Art. 20 Disposizioni transitorie
1 Le disposizioni fissate in questa convenzione devono essere osservate, a decorrere dall'entrata in vigore (1° agosto 1995) 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, ovvero il 1° agosto 1995, devono essere adeguati entro tre anni dall'entrata in vigore (scadenza 31 luglio 1998). 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.

Art. 21 Entrata in vigore
1 La presente convenzione addizionale entra in vigore con il CNM 2000 e sostituisce la convenzione addizionale del 20 dicembre 1994 conformemente al CNM 95/97. Essa si rinnova automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di 3 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, salvo che le parti contraenti il CNM non convengano espressamente una proroga.

Allegato

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6)

Elementi di costo dei costi degli alloggi
In base all'art. 10, cpv. 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 7

CONVENZIONE PROTOCOLLARE IN COMPLEMENTO AL CAMPO DI APPLICAZIONE AZIENDALE

del 13 febbraio 1998

In complemento all'art. 2 CNM 2000 le parti contraenti il CNM stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 Campo di applicazione aziendale
(art. 2, cpv. 1 CNM 2000)
Rientrano nel campo di applicazione aziendale in particolare:
a) le imprese che eseguono lavori di costruzione di ogni tipo a titolo professionale;
b) le imprese che forniscono a titolo professionale prestazioni edili, le quali con o senza fornitura di materiali e componenti edili servono alla produzione, messa in funzione, manutenzione, modifica o demolizione di opere edili, o che forniscono altre prestazioni edili.

Art. 2 Attività aziendali
(art. 2, cpv. 1 CNM 2000)
Imprese che svolgono in particolare le seguenti attività:
1. posa di ponteggi e montacarichi
2. lavori di protezione di edifici e di elementi in ferro,
3. lavori di isolamento di ogni tipo,
4. lavori di miglioria e drenaggio, come prosciugamento di terreni edili e terreni da bonificare, inclusi lavori di spurgo di cimiteri e lavori di fascinatura, costruzione di pozzi nonché consolidamento chimico del suolo,
5. lavori di risanamento di ogni tipo a opere edili o loro componenti,
6. lavori di prosciugamento di edifici,
7. lavori in calcestruzzo e cemento armato, inclusi i lavori di protezione e di risanamento del calcestruzzo, indipendentemente dai mezzi e dai materiali utilizzati, quali materiali sintetici e chimici,
8. lavori di perforazione,
9. lavori di isolamento, per esempio termico e acustico, costruzione di muri insonorizzanti,
10. lavori di movimento di terra, come costruzione di sentieri, lavori di bonifica, arginature di torrenti, costruzioni antivalangarie, costruzione di impianti sportivi,
11. costruzione di facciate,
12. lavori con costruzioni prefabbricate, come montaggio o assemblaggio di componenti prefabbricate per la produzione, messa in funzione, manutenzione o modifica di opere edili,
13. lavori di fugatura di giunti su opere edili, come fugatura di muri di rivestimento, ecc.,
14. lavori in vetrocemento armato, nonché muratura e posa di elementi edili in vetrocemento,
15. produzione e trasporto di materiali edili non deperibili, come miscele di calcestruzzo e malta (calcestruzzo da centrale e malta pronta), quando con la maggior parte dei materiali edili prodotti vengono serviti i cantieri dell'impresa produttrice o trasportatrice, una ditta della stessa impresa o dello stesso gruppo,
16. lavori edili di ogni tipo,
17. lavori di protezione del legno su componenti edili,
18. costruzione di canali,
19. lavori in muratura di ogni tipo,
20. lavori in pietra naturale,
21. infissionilavori di infissione
22. tubazioni per l'edilizia e il genio civile, posa di cavi per il genio civile e di spingitubo,
23. costruzione di pozzi e gallerie,
24. lavori di demolizione con esplosivi, demolizione e rimozione delle macerie,
25. lavori di preparazione e piegatura dell'acciaio, purché vengano eseguiti nel contesto di altre prestazioni edili dell'impresa,
26. costruzione di strade di ogni tipo (in asfalto, calcestruzzo, lavori in pietra, produzione e preparazione di miscele, lastricati di ogni tipo),
27. lavori di compattazione stradale,
28. lavori di genio civile di ogni tipo,
29. lavori di montaggio, di pareti e soffitti, rispettivamente rivestimenti inclusa l'applicazione di fondi e supporti per intonaci,
30. posa di pavimenti in collegamento con altre prestazioni edili, posa di betoncini,
31. noleggio di macchine edili di ogni tipo, con personale di conduzione, quando le macchine edili con relativo personale vengono impiegate per svolgere prestazioni edili,
32. lavori con sistemi compositi di isolamento termico,
33. costruzione di opere idriche, lavori di esaurimento delle acque, lavori idraulici,
34. lavori di carpenteria e costruzioni in legno, che vengono svolte nell'ambito delle attività di carpenteria, inclusa la posa di parquet.

Art. 3 Interpretazione
Sull'interpretazione del campo di applicazione aziendale decide la Commissione professionale paritetica svizzera.

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)

Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori		Diritto del lavoratore a: Salario durante le vacanze	13.ma mensilità
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 consigli 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 [2]
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 [4]	si [4]
504	Lavori in acqua, fango o condizioni difficili	si [4]	si [4]
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	si
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 per proposte	no	no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710	Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no
8	**Salari per lavoro a cottimo**	[5]	[5]

[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 prestazione della SUVA 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 nella 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

(del 13 febbraio 1998)

In applicazione all'art. 41 CNM 2000 le parti contraenti il CNM stabiliscono qui di seguito la durata, la ripartizione geografica e la fase di transizione dei salari base:

Art. 1 Salari base: principio

***1 Mantenimento del vecchio sistema:* il sistema dei salari di base previsto all'art. 3 della presente appendice rimane in vigore fino al 31 dicembre 1998.**

***2 Nuovo sistema:* Dal 1° gennaio 1999 si applica il nuovo sistema stabilito all'art. 2 della presente appendice.**

***3 Mantenimento dei diritti acquisiti nelle vecchie zone:* le regioni con zone salariali, che al 1° gennaio 1999 con l'introduzione di nuove zone salariali presentano salari base più elevati rispetto al cpv. 2 della presente appendice, mantengono i valori più elevati, finché questi non vengono «raggiunti» dai nuovi salari base previsti all'art. 2** (per l'assegnazione geografica vedi allegato).

Art. 2 Salari base dall'entrata in vigore del CNM 2000

A partire dal 1. 1. 1999 si applicano i seguenti salari base in franchi svizzeri:

Nota:

*** sezione, che mantiene il salario di base più elevato dal 1. 1. 1999 in virtù dell'art. 1, cpv. 3**

a) Salari orari; Classe salariale V (Capi)

Rossa **29.10**
Berna (Berna Città) [30.00]*,
Regione di Basilea[1]) [29.40]*

Blu **27.90**
Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier; Regione di Bienne), Friborgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto[2]), Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein) [28.20]*, San Gallo[3]), Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde **26.70**
Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Thun, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione del Mittelland bernese zone I e II e Berna Seeland), Ticino.

[1]) Regione Basilea = Basilea-Campagna, Basilea-Città, Soletta (distretti Dorneck Thierstein).
[2]) Svitto (esclusi i distretti March e Höfe)
[3]) San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe)

b) Salari orari; Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)

Rossa **25.40**
Argovia, Regione di Basilea, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier), Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.

Blu **25.05**
Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.); Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friborgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde **24.70**
Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen e Thun; Regione del Mittelland bernese zone I e II e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Ticino.

c) Salari orari; Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Rossa **24.35**
Ginevra [24.40]*
Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.

Blu **24.00**
Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Moutier, La Neuveville, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. (Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friborgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Bergell, Brusio, Poschiavo, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde **23.70**
Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen e Thun; Regione Mittelland bernese zone I e II e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil), Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Ticino.

d) Salari orari; Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Rossa **22.60**
Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.

Blu **22.00**
Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Trachselwald, Thun, Wangen a. A.; Regioni di Mittelland bernese zona I, Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friborgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde **21.40**
Berna (Regione di Mittelland bernese zona II).

e) Salari orari; Classe salariale C (Lavoratori edili)

Rossa **19.80**
Regione di Basilea, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier), Friborgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.

Blu **19.50**
Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Glarona, Grigioni (esclusi i comuni Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.

Verde **19.25**
Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Berna (distretti amministrative Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regione di Mittelland bernese zone I e II.

f) Salari mensili; Classe salariale V (Capi)

Rossa **5240.–**
Regione di Basilea, Berna (Regione di Berna Città) [5445]*.

Blu **5000.–**
Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Bienne), Friborgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein [5090]*), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde **4760.–**
Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione di Berna Seeland), Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Ticino.

g) Salari mensili; Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)

Rossa **4585.–**
Argovia, Regione di Basilea [4590.–]*, Ginevra [4590.–]*
Vaud [4625.–]*

Blu **4510.–**
Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen; Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [4520.–]*, Bienne), Friborgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

Verde **4440.–**
Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione di Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.

h) Salari mensili; Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Rossa **4390.–**
Argovia, Regione di Basilea [4395]*, Ginevra, [4395]*
Vaud [4430]*

Blu **4320.–**
Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; (Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [4325.–]*, Bienne), Friborgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia [4325.–]*, Vallese, Zurigo.

Verde **4250.–**
Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.

i) Salari mensili; Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Rossa **4100.–**
Regione di Basilea, Ginevra, Vaud [4130.–]*.

Blu **3975.–**
Regione Berna Città [4010.–]*
Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friborgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde **3850.–**
Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Ticino.

k) Salari mensili; Classe salariale C (Lavoratori edili)

Rossa **3575.–**
Regione di Basilea, Ginevra, Vaud [3610.–]*.

Blu **3510.–**
Argovia, Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [3515.–]*, Bienne), Friborgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo,

Obwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia [3515.–]*, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 3450.–
Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino.

Art. 3 Soluzione di transizione ai sensi dell'art. 1 della presente appendice

Salari orari

a) Classe salariale V (Capi)

Zona 8 30.–
Cantone Berna (Berna Città)

Zona 7 29.40
Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 28.80
.....

Zona 5 28.20
Cantone Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein)

Zona 4 27.60
Cantoni Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Turgovia, Zurigo, Neuchâtel e Ginevra

Zona 3 27.–
Cantoni Giura, Vallese, Vaud, Argovia, San Gallo (intero cantone, inclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regione di Bienne), Grigioni (intero cantone), Sciaffusa, Friborgo, Svitto (distretti di March e Höfe), Appenzello Interno ed Esterno, Glarona

Zona 2 26.40
Cantone Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen, Regione del Mittelland bernese zone I e II inclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil, Regione di Berna Seeland)

Zona 1 25.80
Cantone Ticino

Salari orari

b) Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)

Zona 8 25.40
Cantone Ginevra

Zona 7 25.20
Cantoni Zurigo, Argovia, Vaud, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 25.10
Cantoni Giura, Neuchâtel, Berna (distretti Moutier, Courtelary, La Neuveville)

Zona 5 24.90
Cantoni Turgovia, Friborgo, Vallese, Berna (Berna Città)

Zona 4 24.75
Cantoni San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Uri, Zugo, Berna (regione di Bienne), Glarona, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe)

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 Kronbühl 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, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken e Oberhasli)

Salari orari

c) Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Zona 8 24.40
Cantone Ginevra

Zona 7 24.20
Cantoni Argovia, Zurigo, Vaud, Basilea Città, Basilea Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 24.05
.....

Zona 5 23.90
Cantoni Berna (distretti Moutier, Courtelary, La Neuveville), Turgovia, Giura, Neuchatel, Vallese, Friborgo, Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl 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 Thierstein)

Zona 3 23.55
Cantoni Glarona, 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 Kronbühl 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, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Regione del Mittelland bernese zona II)

Salari orari

d) Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Zona 8 22.90
.....

Zona 7 22.55
Cantone Ginevra, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti di Dorneck Thierstein)

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 Kronbühl del comune di Wittenbach), Friborgo, 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, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), 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, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, Argovia, San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach)

Zona 3 21.40
Cantoni Ticino, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Niedersimmental, 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

e) Classe salariale C (Lavoratori edili)

Zona 8 19.75
Cantone Ginevra

Zona 7 19.60
Cantoni Zurigo, Vaud, Friborgo, Neuchâtel, Berna (distretti di Moutier, Courtelary, La Neuveville), Giura, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 19.50
Cantone Turgovia, Vallese

Zona 5 19.35
Cantoni San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Berna (Regione Berna Città), Soletta (esclusi i distretti di Dorneck 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 Regione Bienne], Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri e Zugo

Zona 3 19.05
Cantoni Sciaffusa, Ticino, Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, 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 Kronbühl 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 Mosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil)

Zona 1 18.80
Cantone Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II)

Salari mensili

a) Classe salariale V (Capi)

Zona 8 5445.–
Cantone Berna (Regione di Berna Città)

Zona 7 5325.–
.....

Zona 6 5210.–
Cantoni Basilea Città, Basilea Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 5 5090.–
.....

Zona 4 4970.–
Cantoni Ginevra, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Vaud, Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Turgovia, Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen)

Zona 3 4850.–
Cantoni Argovia, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese, zone I e II, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regione di Bienne), Zurigo, Neuchâtel, Giura, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Sciaffusa, Friborgo, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (intero cantone) e Appenzello Interno ed Esterno, Vallese

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 Mooseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil) e Regione di Berna Seeland]

Zona 1 4610.–
Cantone Ticino

Salari mensili

b) Classe salariale: Q (Lavoratori diplomati)

Zona 8 4625.–
Cantone Vaud

Zona 7 4590.–
Cantoni Basilea Città, Basilea Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 6 4555.–
Cantone Argovia

Zona 5 4520.–
Cantoni Berna (Regione Berna Città)

Zona 4 4480.–
Cantoni Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I) e Turgovia

Zona 3 4445.–
Cantoni Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II e Regione di Bienne), Neuchâtel, Zurigo, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Friborgo, Vallese

Zona 2 4410.–
Cantoni Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, San Gallo (esclusi San Gallo Cittá, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl 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

c) Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Zona 8 4430.–
Cantone Vaud

Zona 7 4395.–
Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 6 4360.–
Cantone Argovia

Zona 5 4325.–
Cantoni Berna (Regione Berna Città), Turgovia

Zona 4 4290.–
Cantoni Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regioni di Bienne e Mittelland bernese zona I)

Zona 3 4255.–
Cantoni Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Zurigo, San Gallo (San Gallo Città, Comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Neuchâtel, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II), Friborgo e Vallese

Zona 2 4220.–
Cantoni Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Svitto (intero Cantone), Uri, Zugo, San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl 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

d) Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Zona 8 4195.–
.....

Zona 7 4130.–
Cantone Vaud

Zona 6 4070.–
Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Solette (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 5 4010.–
Cantone Berna (Regione Berna Città)

Zona 4 3945.–
Cantoni Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil, Regione di Bienne), Soletta (esclusi i distretti di Dorneck Thierstein), Friborgo, Argovia, Neuchâtel, San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald, Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), 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), Giura, Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Uri, Zugo, Svitto (intero c cantone) e Appenzello Interno ed Esterno, Vallese

Zona 2 3820.–
Cantoni Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja) e Ticino

Zona 1 3760.–
.....

Salari mensili
e) Classe salariale C (Lavoratori edili)

Zona 8 3610.–
Cantone Vaud

Zona 7 3580.–
.....

Zona 6 3545.–
Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 5 3515.–
Cantoni Berna (Regione Berna Città), Turgovia

Zona 4 3480.–
Cantoni Soletta (esclusi i distretti di Dorneck Thierstein), Friborgo, Neuchâtel, Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Regioni di Bienne e del Mittelland bernese zona I), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Vallese

Zona 3 3450.–
Cantoni Zurigo, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II), Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Argovia

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

Linee direttive concernenti **l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale**

del 13 febbraio 1998

1 **Generalità**

Art. 1 **Principi**

1 **Queste linee direttive elencano le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'art. 64 del Contratto nazionale mantello (CNM). Queste condizioni garantiscono a tutti i lavoratori assicurati, in caso di malattia, gli stessi diritti.**

2 **Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.**

3 **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**

1 **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).**

2 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.

3 **Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a 1/365 del salario annuale.**

4 **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.**

5 **Adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione in caso di malattia.**

6 **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 **Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge ad almeno 16 settimane, di cui almeno otto devono cadere nel periodo dopo il parto. La durata di 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 giusta l'art. 7 di queste linee direttive.**

3 **I giorni di inabilità parziale al lavoro vengono calcolati proporzionalmente nella durata di diritto alle prestazioni.**

4 **Eventuali prestazioni della SUVA, 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.**

5 **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	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia
CNM	
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:

a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati collettivi;

b) se il contratto viene annullato o sospeso;

c) 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:

a) nell'assicurazione sociale, da parte della cassa malati per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;

b) 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 giornaliere 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 sconsiglino 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, eccezion 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 limitrofo 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	3,0	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	4,0	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	4,0	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	4,0	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	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	5,0	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	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	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	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	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	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
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	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	7,0	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	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	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

*** 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 13 febbraio 1998[1])

Le parti contraenti il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) sottoscrivono, in base all'art. 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 completamento e parte integrante del CNM; in caso di dubbio ha la precedenza sul CNM.

Art. 2 Campo di applicazione
La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese e tutti i cantieri che eseguono lavori in sotterraneo[2]) 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.

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 al massimo 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.**
***3* L'orario di lavoro per i lavori in sotterraneo comprende le ore prestate sul luogo di lavoro e un'eventuale pausa sul posto, nel caso in cuiquando non sia è possibile o non sia è previsto il ritorno al portale a metà della sciolta.**

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 lavoro[3]).
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.**

Art. 10 Tempo di tragitto
***1* Per tempo di tragitto si intende il tempo necessario al lavoratore per recarsi dal portale del tunnel al luogo di lavoro. Questo tempo, eventualmente assieme al tempo di viaggio** ai sensi dell'art. 54 CNM, **è soggetto a retribuzione che si aggiunge al con il salario di base.**
***2* Il totale delle ore annuali può essere superato aumentato al massimo del totale del tempo di tragitto, cioè al massimo fino a 2300 ore all'anno.**

Art. 11 Posto di raccolta
Quale centro posto di raccolta giusta l'art. 54 del CNM (tempo di viaggio) va considerato di regola il campo base rispettivamente il centro alloggi del cantiere sotterraneo. Se il tempo di viaggio fino al portale del tunnel supera i 30 minuti al giorno, esso deve essere indennizzato analogamente all'art. 54 CNM.

Art. 12 Supplementi, indennità
I lavoratori che vengono destinati al lavoro a sciolte, hanno diritto ai supplementi ed alle indennità previsti dall'art. 56 del CNM (Lavoro festivo), dall'art. 58 del CNM (Lavori sotterranei) e dall'art. 59 del CNM (Indennità per lavoro notturno a sciolte).

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
Zone 4 **dal 1. 01. 99**	**4970/27.60**	**4480/24.75**	**4290/23.70**	**3945/21.70**	**3480/19.20**
Zoba blu	**5000/27.90**	**4520/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**

3 Disposizioni finali

Art. 14 Durata del contratto
1 La presente Convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM e sostituisce la convenzione addizionale «lavori in sotterraneo» del 20 dicembre 1994. 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.

[1]) Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.
[2]) La definizione del termine «Lavori in sotterraneo» è contenuta nell'art. 58, cpv. 2 del CNM.
[3]) Art. 23 e segg. della Legge sul Lavoro e relativa ordinanza (Ordinanza I e Ordinanza II alla Legge sul Lavoro).

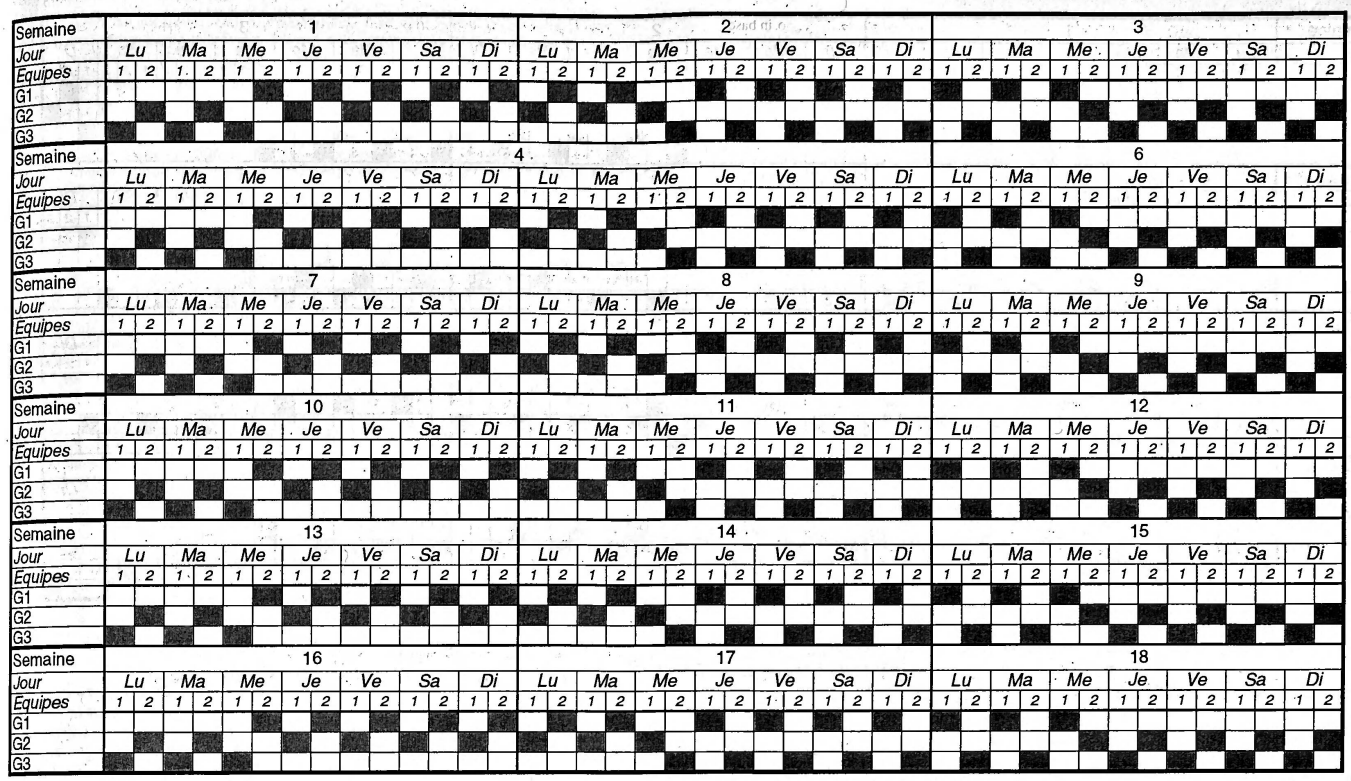
Plan d'équipes pour le travail par équipes 2/2 (modèle)

Piano delle sciolte 1

Semaine	1													2													3												
Jour	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	
Equipes	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*
G1																																						
G2																																						
Semaine	4													5													6												
Jour	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Do*		*Ve*		*Sa*		*Di*	
Equipes	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*
G1																																						
G2																																						
Semaine	7													8													9												
Jour	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	
Equipes	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*
G1																																						
G2																																						
Semaine	10													11													12												
Jour	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	
Equipes	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*
G1																																						
G2																																						
Semaine	13													14													15												
Jour	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	
Equipes	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*
G1																																						
G2																																						
Semaine	16													17													18												
Jour	*Lu*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	*Mo*		*Ma*		*Me*		*Je*		*Ve*		*Sa*		*Di*	
Equipes	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*
G1																																						
G2																																						

Organisation du travail: *2 groupes (G1-G2) en 2 équipes (1-2) à 9, resp. 7.5 h., à l'exclusion du temps de voyage*
Equipe 1: Lu-Je 07-12 und 13-17 Ve 07-12 und 13-15.30
Equipe 2: Lu-Je 17-22 und 23-03 Ve 15.30-23
Rythme de travail: *10 jours de travail (2 semaines)*
Rythme des équipes: *20 jours de travail (4 semaines)*

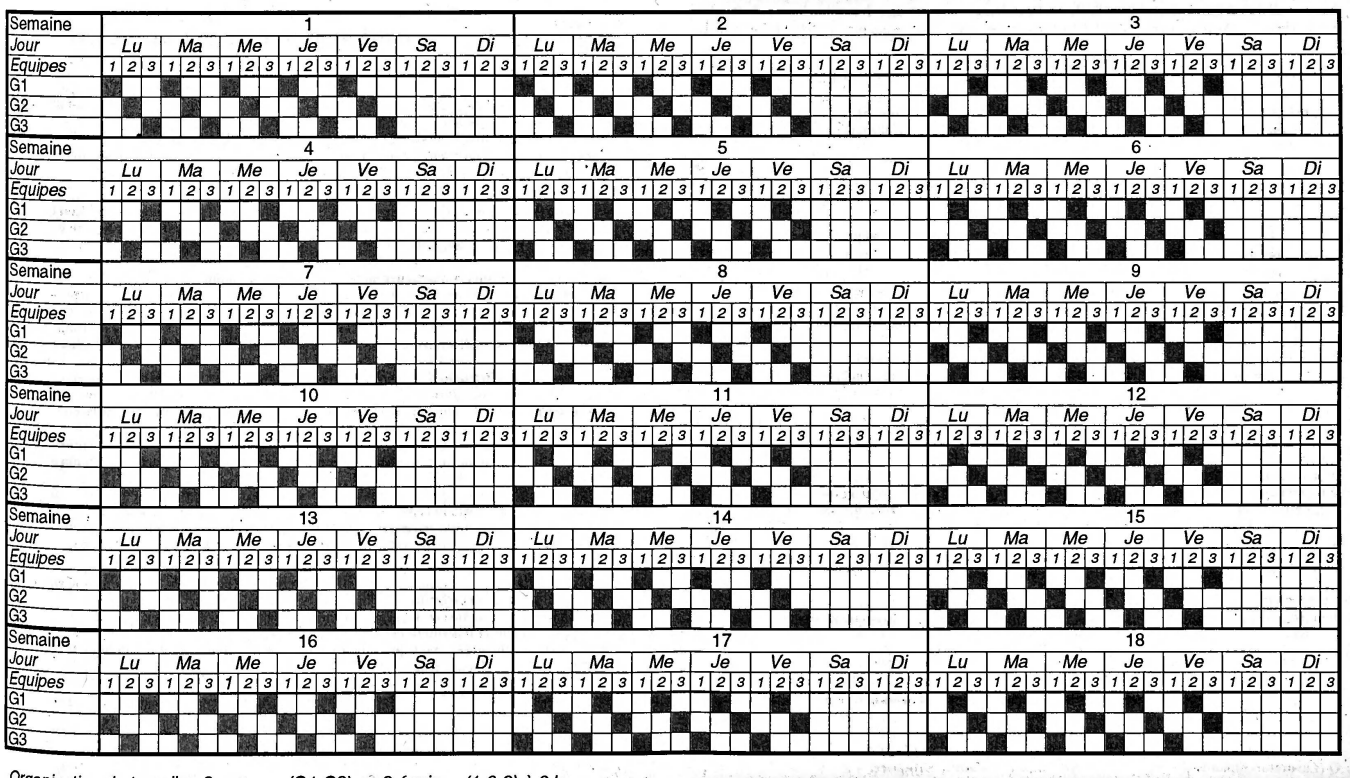
Plan d'équipes pour le travail par équipes 3/2: travail en continu (modèle)



Organisation du travail: 3 groupes (G1-G3) en 2 équipes (1-2) à 9 h., à l'exclusion du temps de voyage
Rythme de travail: 7 jours de travail / 1 jour de congé / 7 jours de travail / 6 jours de congé
Rythme des équipes: 21 jours (3 semaines)

Plan d'équipes 2

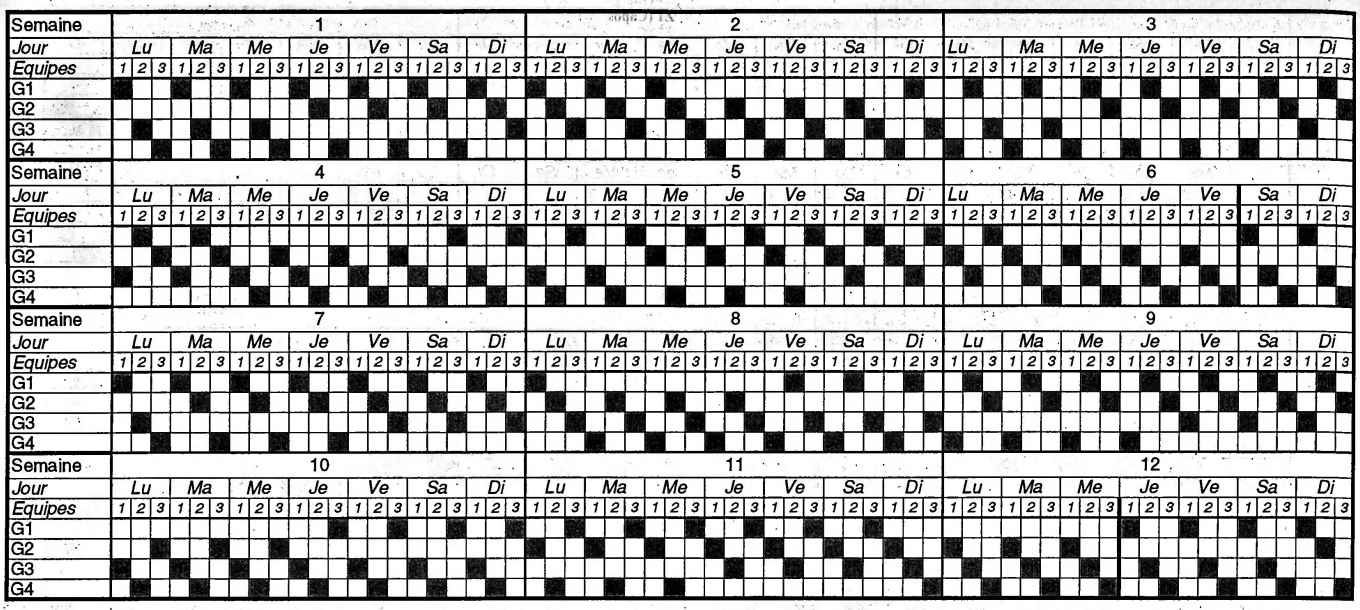
Plan d'équipes pour le travail par équipes 3/3 (modèle)



Organisation du travail: 3 groupes (G1-G3) en 3 équipes (1-2-3) à 8 h.
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 (6 semaines)

Piano delle sciolte 3

Plan d'équipes pour travail par équipes 4/3: travail continu (modèle)



Piano delle sciolte 4

Organisation du travail: *4 groupes (G1-G4) en trois équipes (1-2-3) à 8 h. Début des équipes (06, 14, 22 h.); peut être déplacé de +/- 2 h.*
Rythme de travail: *10 jours de travail et 96 heures de repos*
Rythme des équipes: *40 jours (30 équipes par groupe)*

APPENDICE 13

CONVENZIONE ADDIZIONALE «Genio civile speciale»

del 13 febbraio 1998[1])

Le parti contraenti il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) sottoscrivono, in base all'art. 4 del CNM, all'art. 32, cpv.1 del CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori speciali di genio civile:

1. DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Rapporto con il CNM
Questa convenzione addizionale vale nel senso di un contratto collettivo di lavoro come complemento e parte integrante del CNM ai sensi dell'art. 9 CNM; in caso di dubbio ha la precedenza sul CNM.

Art. 2 Campo di applicazione
1 Dal profilo locale – aziendale: **La presente convenzione addizionale si applica a tutte le imprese e cantieri, che, nel campo di applicazione del CNM, eseguono in prevalenza lavori speciali di genio civile, come sondaggi, drenaggi, trivellazioni, ancoraggi, palificazioni speciali, palificazioni trivellate, costruzione di targonate e di palancolate, lavori di battitura, iniezioni, jetting, abbassamento della falda freatica, costruzione di pozzi oppure dispongono di un reparto specializzato in tali lavori.**
2 Dal profilo personale: **La presente convenzione si applica a tutti i lavoratori impiegati nelle imprese di cui al cpv. 1 di questo articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dalla sede), che lavorano nei cantieri e negli impianti sussidiari delle imprese edili. Ciò vale in particolare per:**
a) capisquadra (ex «Bohrmeister II»)
b) sondatori, meccanici, fabbri, conducenti di grosse macchine, come p.e. scavatrici, conducenti di piccole macchine, personale ausiliario.
La presente convenzione non si applica ai capi sondatore (ex Bohrmeister I).
3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: Per la dichiarazione di obbligatorietà fa stato quella del CNM 2000.

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni
Le parti contraenti si impegnano affinché le disposizioni del CNM e della presente convenzione addizionale vengano firmate e rispettate anche da imprese operanti nel campo del genio civile speciale, non aderenti alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o all'Associazione svizzera del genio civile speciale, così come quelle estere, nonché da imprese subappaltatrici e di lavoro temporaneo da esse impiegate.

Art. 4 Applicazione
***1* Per l'applicazione, l'esecuzione e il controllo della presente convenzione è responsabile la Commissione professionale paritetica locale operante nel luogo del cantiere (luogo di prestazione). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.**
2 Se si tratta di opere legate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM 2000, in deroga al cpv. 1 del presente articolo, è competente la Commissione professionale paritetica lavori in sotterraneo (CP-LS). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.

2. DISPOSIZIONI MATERIALI

Art. 5 Orario di lavoro
***1* Si applicano le disposizioni del CNM in materia di orari di lavoro.**
***2* Il calendario di lavoro per ogni singolo cantiere viene stabilito dall'impresa o eventualmente dal consorzio. Il calendario di lavoro deve essere presentato per tempo prima dell'inizio dei lavori, rispettivamente rinnovato puntualmente ogni anno presso:**
a) la commissione paritetica professionale locale del luogo in cui si trova il cantiere o
b) la commissione paritetica professionale lavori in sotterraneo, se si tratta di opere collegate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'allegato 12 del CNM 2000.

Art. 6 Classi salariali e zone
1 In aggiunta all'art. 42 CNM il personale di perforazione viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale	Definizione
V (Capisquadra)	**Lavoratori qualificati (ex «Bohrmeister II») che hanno portato a termine con successo la scuola per capisquadra nel campo del genio civile speciale o sono stati nominati riconosciuti capisquadra dal proprio datore di lavoro**
Q (Lavoratori diplomati)	**Sondatori, meccanici, fabbri, ecc.**
A (Lavoratori qualificati)	**Specialisti qualificati in perforazioni, conducenti di macchine, che:** **1. dispongono di un attestato professionale o**
	2. vengono nominati riconosciuti dall'impresa. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.
B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)	**Lavoratori addetti alle perforazioni con conoscenze professionali, conducenti di piccole macchine, come dumper, ecc., che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B.**
C (Lavoratori edili senza conoscenze professionali)	**Lavoratori addetti alle perforazioni senza conoscenze professionali (principianti, ausiliari)**

2 In tutti i cantieri soggetti alla presente convenzione addizionale si applicano come minimo i salari di base (mensili e orari) corrispondenti al salario base di zona 4 secondo l'art. 41 CNM 2000:

	V mese/ora	Q mese/ora	A mese/ora	B mese/ora	C mese/ora
Zona 4 dal 1. 1. 99:	**4970/27.60**	**4480/24.75**	**4290/23.70**	**3945/21.70**	**3480/19.20**
Zona blu	**5000/27.90**	**4520/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**

Art. 7 Supplementi salariali
***1 Lavoro al sabato:* Per i lavori eseguiti al sabato, se non si tratta di giorni di ricupero, viene versato il seguente supplemento:**
– dalle ore 05.00 (estate) risp. 06.00 (inverno) fino alle 17.00 50%
– dalle 17.00 100%.
***2 Lavoro domenicale e lavoro nei giorni festivi riconosciuti dalla legge:* Per i lavori eseguiti di domenica (fino a lunedì ore 05.00 in estate risp. 06.00 in inverno) o in festività riconosciute dalla legge, escluse le festività locali, viene versato un supplemento del 100%.**
***3 Ore di manutenzione delle pompe:* Con riserva del cpv. 2 del presente articolo, non viene versato alcun supplemento per le ore di manutenzione delle pompe.**

Art. 8 Rimborso spese per trasferte, tempo di viaggio
***1 Principio:* Si applicano le disposizioni del CNM con riserva delle seguenti disposizioni:**
***2 Rimborso spese se non è possibile tornare giornalmente al luogo di impiego:* Se non è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego contrattuale, l'indennità risp. il rimborso spese ammonta a:**
a) fr. 70.– per giorno lavorativo per alloggio in pensioni e simili;
b) fr. 37.50 per giorno lavorativo per alloggio gratuito in baracche, roulotte, ecc., con possibilità di cucina o mensa;
c) rimborso dei costi di trasferimento con mezzi pubblici (biglietto di 2a classe) tra il luogo di lavoro ed il luogo di impiego, ogni fine settimana dietro riserva della lett. d del presente capoverso;
d) se non viene effettuato il viaggio di congedo, nei giorni non lavorativi vengono rimborsate le indennità come nei giorni lavorativi. In caso di ritorno settimanale al luogo di impiego il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno secondo l'orario ufficiale che supera complessivamente tre ore, viene indennizzato come orario di lavoro (senza supplementi).
***3 Rimborso spese in caso di ritorno giornaliero al luogo di impiego:* Se è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego, il supplemento (indennità forfetaria per il pranzo) ammonta a fr. 12.50 per ogni giorno di lavoro.**
***4 Rimborso delle spese effettive:* Se un lavoratore fa valere che nella media di un mese il supplemento versatogli in virtù dei cpv. 2 e 3 del presente articolo non copre le spese di vitto e alloggio ed è in grado di dimostralo con pezze giustificative, gli vengono rimborsati i costi aggiuntivi a condizione che non vi fossero possibilità di vitto e alloggio accettabili a un prezzo più basso.**

Art. 9 Giorni festivi
1 Giorni festivi indennizzabili: **I giorni festivi indennizzabili corrispondono alle norme vigenti nel luogo del cantiere in conformità con l'art. 38 CNM.**
2 Indennità forfetaria: **Invece di pagare i giorni festivi come previsto al cpv. 1 del presente articolo, le imprese hanno la possibilità di versare un indennità forfetaria pari al 3 percento del salario (3%). Questa rimunerazione copre interamente il diritto all'indennità per perdita di lavoro nei giorni festivi previsti dalla legge.**

3. DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10 Durata del contratto
1 Entrata in vigore: la presente convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM. Fatto salvo il cpv. 3 del presente articolo, essa ha la stessa durata del CNM.
2 Modifiche: Durante il periodo di validità, le parti contraenti il CNM e l'Associazione svizzera del genio civile speciale possono apportarc modifiche o adeguamenti alla presente convenzione.
3 Scioglimento: La presente Convenzione addizionale può essere disdetta con un preavviso di tre mesi alla fine di un anno civile da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori con l'Associazione svizzera del genio civile speciale e/o dalle organizzazioni dei lavoratori aderenti alla Convenzione addizionale.

1) Questa convenzione sostituisce quella dell'26 marzo 1997.

APPENDICE 14

CONVENZIONE ADDIZIONALE «carpenterie»

del 19 dicembre 1997 / 13 febbraio 1998

La Società svizzera dei maestri carpentieri, gruppo professionale della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, con l'approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, stipula con le organizzazioni dei lavoratori aderenti al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM 2000) la seguente convenzione addizionale al CNM 2000 per il ramo della carpenteria, che è parte integrante del CNM 2000.

1. ASPETTI GENERALI

Art. 1 Rapporto con il CNM

La presente Convenzione addizionale è considerata, ai sensi di un contratto collettivo di lavoro, come complemento e parte integrante del CNM conformemente all'art. 9 CNM 2000. Se non previsto altrimenti dalla presente convenzione, si applica il CNM e il relativo contratto collettivo di lavoro locale.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo geografico – aziendale: Sul piano geografico la presente convenzione addizionale si applica a tutte le imprese e cantieri contemplati dall'art. 1 cpv. 2 del CNM 2000. **A livello aziendale, la presente convenzione trova applicazione in tutte le aziende che eseguono in maggioranza lavori di carpenteria** conformemente all'art. 2 CNM 2000 (riguardo alle singole attività vedi appendice 1, art. 2 CNM 2000).

2 Dal profilo personale: **La presente convenzione si applica a tutti i lavoratori impiegati nelle imprese di cui al cpv. 1 di questo articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione), che lavorano nei cantieri e in ditte sussidiarie di imprese di carpenteria. Ciò vale in particolare per:**

a) capisquadra
b) carpentieri e professioni del legno affini,
c) lavoratori di carpenteria
d) aiuti carpentieri

La presente convenzione non si applica ai capi carpentieri (Poliere), ai tecnici delle costruzioni in legno, ecc.

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: La dichiarazione di obbligatorietà generale è conforme a quella del CNM.

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni

Le parti contraenti si impegnano a fare in modo che le disposizioni del CNM e della presente convenzione addizionale vengano firmate e rispettate anche dalle imprese estere operanti nel campo della carpenteria o non aderenti alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o alla Società svizzera dei maestri carpentieri, dalle imprese estere, nonché da imprese subappaltatrici e di lavoro temporaneo da esse impiegate.

Art. 4 **Applicazione**

Per l'applicazione, l'esecuzione e il controllo della presente convenzione si applicano le disposizioni del CNM.

2. ASPETTI MATERIALI

Art. 5 **Orario di lavoro e tempo di viaggio**

***1* Si applicano le disposizioni del CNM 2000 in materia di orari di lavoro dietro riserva di eventuali disposizioni diverse conformemente ai capoversi da 3 a 5 del presente articolo.**

***2* Il calendario di lavoro per ogni singolo cantiere viene stabilito dall'impresa o eventualmente dal consorzio. Il calendario di lavoro deve essere presentato per tempo prima dell'inizio dei lavori o rinnovato puntualmente ogni anno presso la commissione professionale paritetica locale, che è competente nel luogo in cui si trova il cantiere. Il calendario di lavoro deve essere comunicato anche alla commissione professionale paritetica competente presso la sede dell'impresa.**

3 Se i lavoratori dell'impresa o di un reparto autonomo dell'impresa, che sono sottoposti al CNM e interessati da tale misura, esprimono il loro consenso per iscritto, il tempo di viaggio può essere integrato nell'orario di lavoro con la possibilità di aumentare l'orario annuale di lavoro di 65 ore senza un incremento del salario complessivo, cioè senza che il salario mensile venga aumentato. Questa modifica deve essere comunicata alla commissione professionale paritetica competente presso la sede dell'impresa.

***4* Il totale determinante delle ore annuali ammonta nelle grandi città e nei loro agglomerati a 2112 ore all'anno (40,5 ore settimanali) e nelle altre regioni a 2138 ore all'anno (41 ore settimanali).**

***5* È ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché non venga violata la legge sul lavoro; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili» e vengono compensate in tempo di pari dnrata. Le ore flessibili complessive non devono superare le 10 ore mensili; vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 10 ore flessibili. Le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate nei prossimi tre mesi con tempo di pari durata.**

Art. 6 **Classi salariali e zone**

1 Classi salariali: **In aggiunta all'art. 42 CNM il personale delle carpenterie viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:**

Classe salariale	Definizione
Z1 (caposquadra)	**formazione di capo**
Z2 (carpentiere)	**tirocinio professionale (tirocinio di carpentiere o falegname)**
Z3 (lavoratore di carpenteria)	**nessuna formazione specifica**
Z4 (aiuto carpentiere)	**personale ausiliario**

Le imprese che vogliono applicare la classe salariale Z4 (aiuto carpentiere) devono presentare una domanda motivata alla commissione professionale paritetica. L'impresa richiedente deve dimostrare di trovarsi in concorrenza con un'azienda del settore del legno.

2 Salario base: **Per tutte le imprese e i cantieri sottoposti alla presente convenzione addizionale si applicano, in deroga all'art. 41 CNM, al minimo i seguenti salari base (salari mensili e orari):**

	Zona I (arancio) (in franchi al mese, senza quota 13ma)	Zona II (marrone)	Zona III (gialla)
Z1 (caposquadra)	**5210.–**	**4970.–**	**4730.–**
Z2 (carpentiere)	**4580.–**	**4480.–**	**4410.–**
Z3 (lavoratore di carpenteria)	**3615.–**	**3580.–**	**3520.–**
Z4 (aiuto carpentiere)	**3250.–**	**3200.–**	**3150.–.**

I lavoratori che al momento dell'entrata in vigore del CNM 2000 risp. della presente convenzione addizionale erano assegnati a una classe salariale A, B o C ai sensi dell'art. 42 CNM 2000 e dopo l'entrata in vigore della presente convenzione continuano a lavorare nella stessa impresa e nella stessa funzione, mantengono fino al 31 dicembre 1999 l'assegnazione alla vecchia classe salariale e alla stessa zona salariale (art. 41 CNM 95/97 in collegamento con appendice 9 CNM 95/97).

3 Lavoratori che hanno concluso un tirocinio: **Per i primi tre anni dopo la conclusione del tirocinio si possono stipulare i seguenti accordi salariali:**

a) nel primo anno dopo il tirocinio il corrispondente salario base di zona Z2 meno il 20%,
b) nel secondo anno dopo il tirocinio il corrispondente salario base di zona Z2 meno il 15%,
c) nel terzo anno dopo il tirocinio il corrispondente salario base di zona Z2 meno il 10%.

3. DISPOSIZIONI FINALI

Art. 7 Durata del contratto

1 Entrata in vigore: La presente convenzione addizionale entra in vigore assieme al CNM 2000. Fatto salvo il cpv. 3 del presente articolo, essa ha la stessa durata del CNM 2000.

2 Modifiche: Durante il periodo di applicazione, le parti contraenti il CNM e la Società svizzera dei maestri carpentieri possono apportare modifiche o adeguamenti alla presente convenzione.

3 Scioglimento: La presente convenzione addizionale può essere disdetta con un preavviso di tre mesi alla per la fine di un anno civile da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori con la Società svizzera dei maestri carpentieri e/o dalle organizzazioni dei lavoratori aderenti alla convenzione addizionale.

Allegato
alla convenzione addizionale «Carpenterie» (Appendice 14)

Suddivisione geografica delle zone salariali ai sensi dell'art. 6 cpv. 2

Sezioni	Zona I (arancione)	Zona II (marrone)	Zona III (gialla)
Beide Appenzell			
Z1 (Caposquadra)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (Carpentiere)			**Fr. 4410.–**
Z3 (Lavoratore di carpenteria)			**Fr. 3520.–**
Z4 (Aiuto carpentiere)			**Fr. 3150.–**
Oberaargau			
Z1 (Caposquadra)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (Carpentiere)		**Fr. 4480.–**	
Z3 (Lavoratore di carpenteria)		**Fr. 3580.–**	
Z4 (Aiuto carpentiere)		**Fr. 3200.–**	
Emmental und Gebiet des Rheintalischen Zimmermeisterverbandes			
Z1 (Caposquadra)			**Fr. 4730.–**
Z2 (Carpentiere)			**Fr. 4410.–**
Z3 (Lavoratore di carpenteria)			**Fr. 3520.–**
Z4 (Aiuto carpentiere)			**Fr. 3150.–**
Basel			
Z1 (Caposquadra)	**Fr. 5210.–**		
Z2 (Carpentiere)	**Fr. 4580.–**		
Z3 (Lavoratore di carpenteria)	**Fr. 3615.–**		
Z4 (Aiuto carpentiere)	**Fr. 3250.–**		
Tutte le altre Sezioni sottoposte al CNM			
Z1 (Caposquadra)		**Fr. 4970.–**	
Z2 (Carpentiere)		**Fr. 4480.–**	
Z3 (Lavoratore di carpenteria)		**Fr. 3580.–**	
Z4 (Aiuto carpentiere)		**Fr. 3200.–**	

APPENDICE 15

Elenco dei criteri di classificazione relativo ai livelli salariali A e Q

(Entrata in vigore: assieme al CNM 2000)

In applicazione degli articoli 3, cpv. 1 e 42 del Contratto nazionale mantello (CNM), la Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS) ha preso le seguenti decisioni in merito alla classificazione nell'ambito della classe salariale A e Q:

1. Classe salariale A (lavoratori qualificati)

Quale elenco ai sensi dell'articolo 42, cpv. 2 del CNM, valgono, per i lavoratori che li hanno superato con successo, i seguenti corsi di formazione:

1.1 **Lavoratori in possesso di un certificato di formazione empirica nel settore della costruzione** ai sensi dell'art. 49 della legge federale sulla formazione professionale

1.2 **Macchinisti con certificato finale,** in base al regolamento d'esame per conducenti di macchine di cantiere del 15 agosto 1988, **compresi i conducenti di macchine di cantiere in possesso del certificato finale di formazione rilasciato nei Cantoni di Neuchâtel, Vallese, Vaud e Ginevra**

1.3 **Lavoratori nominati dal datore di lavoro per la frequentazione di un corso per stagionali in Spagna, Portogallo o Jugoslavia, in possesso del corrispettivo certificato finale[1])**

1.4 **Lavoratori che hanno frequentato i corsi di base per lavori di armatura, lavori in calcestruzzo, lavori di canalizzazione, puntellatura e pozzi, muratura in mattoni (corsi n. 2311, 2313, 2331 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC**

1.5 **Lavoratori che hanno superato con successo gli esami di formazione per gruisti al Centro di formazione della SSIC**

1.6 **Lavoratori che hanno frequentato i 5 corsi per costruttori stradali presso il Centro di formazione della SSIC (corsi n. 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla Direzione del Centro di formazione della SSIC**

1.7 **Lavoratori che hanno seguito i corsi di base 1 + 2 dell'Associazione svizzera delle imprese di perforazione e taglio del cacestruzzocalcestruzzo (ASPT) secondo il corso professionale vecchio. Lavoratori del corso 1 a 3 professionale nuovo dal luglio 1997;**

1.8 **Lavoratori che hanno seguito i corsi[2]) per «Muratori frontalieri SEI-ECAP» del Progetto frontalieri dell'edilizia che si sono tenuti dopo l'8 settembre 1994, con l'attestazione della Sezione per la formazione professionale del Cantone Ticino**

2. Classe salariale Q (lavoratori diplomati)

2.1 **Formazione professionale dei mestieri della costruzione in base alle disposizioni dell'UFIAM**
Lavoratori in possesso del Certificato Federale di Capacità (CFC) e che hanno un'attività di 3 anni sui cantieri svizzeri (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) per i seguenti mestieri:
muratore
carpentiere
costruttore stradale
selciatore
scandagliatore
scalpellino/marmista

2.2 **Formazione professionale in base alle disposizioni dell'UFSEL riguardanti imprese affini del settore principale della costruzione che sottostanno al CNM**
Lavoratori in possesso del Certificato Federale di Capacità (CFC) e che hanno un'attività di 3 anni sui cantieri svizzeri (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) nel caso in cui il mestiere imparato venga svolto nell'impresa di costruzione
Esempio:
elettromeccanico
meccanico
fabbro-tubista
conducente di autocarri
falegname

2.3 **Lavoratori in possesso del Certificato Federale di Capacità (CFC) per apprendistato complementare ai sensi degli art. 2.1 e 2.2 e che hanno un'attività di 3 anni sui cantieri svizzeri**

2.4 **Lavoratori in possesso di un attestato professionale straniero: vedi promemoria della CPPS relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri del 1° maggio 1995 (vedi elenco allegato)**

2.5 **Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Specialista in taglio del calcestruzzo»** ai sensi del Regolamento d'esame dell'11 maggio 1992

2.6 **Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Capo montatore di ponteggi»** ai sensi del Regolamento d'esame del 10 agosto 1992

Questo elenco sostituisce quello del 1° maggio 1995 ed è valido dal entrare in vigore del CNM 2000.

COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA SVIZZERA

Il presidente — Il vice-presidente
M. Buchs — H. Pletscher

Un membro — Il segretario
P. Scola — M. Felber

Promemoria della CPPS relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri

(Entrata in vigore: assieme al CNM 2000)

1. Criteri di riconoscimento per l'assegnazione alla classe Q
durata della formazione 3 anni
sia per la parte pratica sia per quella teorica, la frequenza deve essere confermata
la formazione deve essere completa con il superamento di un esame finale riconosciuto dal diritto pubblico

2. Qualifiche esistenti, di valore equivalente

2.1 Germania/Austria
La formazione in un mestiere del settore principale della costruzione è considerato equivalente.

2.2. Italia
Certificati della «Scuola tecnica» nonché 1 anno di pratica accertata sui cantieri svizzeri sono considerai equivalenti.

---

[1]) La selezione minuziosa degli stagionali più adatti per i corsi di perfezionamento all'estero, alleggerisce l'esecuzione di tali corsi e conduce a risultati migliori. L'iscrizione avviene tramite il datore di lavoro, di comune accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

[2]) **Secondo la prassi della CPPS relativa alla assegnazione alla classe salariale A, il datore di lavoro deve dare il proprio consenso per la frequentazione del corso.**

2.3 Danimarca
Il certificato professionale di muratore (Murerfagets Faellesudvolg) rilasciato dal Ministero dell'educazione

3. Procedimento in caso di dubbio
Qualora formazione ed esperienza pratica facessero sorgere dei dubbi, risp. in caso di presentazione di certificati professionali di altri paesi, vi consigliamo di osservare il seguente procedimento :
- richiedere copia del certificato con traduzione vidimata (deve essere procurata dal lavoratore)
- richiedere, nella misura del possibile, regolamenti inerenti alla formazione/all'esame nonché programmi/orari relativi alla frequentazione dei corsi corrispondenti (devono essere procurati dal lavoratore)
- sottoporre i documenti all'UFSEL, dipartimento formazione professionale, Bundesgasse 8, 3003 Berna, e richiedere un giudizio di equivalenza.

Questa promemoria sostituisce quella del 1° maggio 1995 ed è valido dal entrare in vigore del CNM 2000.

COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA SVIZZERA

Il presidente M. Buchs — Il vice-presidente H. Pletscher

Un membro P. Scola — Il segretario M. Felber

QUINTA PARTE: Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche

Liste di tutte le Commissioni professionali paritetiche dell' edilizia svizzera (CPPS)

Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
AG	Paritätische Berufskommission des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/822 94 08 062/824 59 41
AI AR	Paritätische Berufskommission beider Appenzell	Wiesenrain 77 9103 Schwellbrunn	071/352 22 77
BL	Paritätische Berufskommission Baselland und Umgebung	Bahnhofstr. 16 Postfach 1124 4133 Pratteln	061/821 75 40 061/821 75 44
BS	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Baselstadt	Bäumleingasse 22 4001 Basel	061/272 20 90 061/272 04 14
BE	Paritätische Berufskommission der Stadt Bern und Bern-Mittelland	Florastr. 13 Postfach 148 3000 Bern 6	031/352 72 44 031/352 04 14
BE	Paritätische Berufskommission Bern-Seeland	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission Berner Oberland	Postfach 129 3818 Grindelwald	033/853 21 72 033/853 43 78
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Interlaken und Oberhasli	Uniongasse 7 Postfach 115 3800 Interlaken	033/822 22 43 033/823 37 43
BE	Commission professionnelle paritaire du Jura bernois	Rue de la Gare 6 2605 Sonceboz	032/489 28 22 032/489 28 23
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3 d 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BE	Paritätische Berufskommission Thun und Umgebung	Militärstr. 5 3601 Thun	033/222 74 94 033/222 56 08
GE	Commission professionnelle paritaire du canton de Genève (CPG)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission des Kantons Glarus	Hauptstrasse 51 8750 Glarus	055/640 32 50 055/640 47 01
GR	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstr. 20 7002 Chur	081/253 76 60 081/253 66 67
FR	Commission professionnelle paritaire du canton de Fribourg	case postale 29, rte A. Piller rte A. Piller 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
JU	Commission professionnelle paritaire du canton du Jura	Rue des Tanneurs 5 Case postale 161 2900 Porrentruy 1	032/466 48 83
NE	Commission professionnelle paritaire du canton de Neuchâtel	28, rue de Tivoli 2003 Neuchâtel	032/730 28 80 032/730 28 77
SH	Paritätische Berufskommission des Kantons Schaffhausen	Windeggstr. 10 8203 Schaffhausen	052/624 97 21 052/624 17 83
SO	Paritätische Berufskommission des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Stadt St. Gallen	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
SG SZ	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Etzel und Linth	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission Rheintal	c/o Niederer AG Stästlenstrasse 6 9450 Altstätten	071/755 26 15 071/755 38 15
SG	Paritätische Berufskommission Rorschach	c/o Pedrotti Fischer AG Kirchstrasse 20 9401 Rorschach	071/841 27 19 071/841 27 07
SG	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Sargans-Werdenberg	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Wil-Toggenburg-Gossau	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
TI	Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile	casella postale no 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
TG	Paritätische Berufskommission des Kantons Thurgau	Thomas-Bornhauser-Str. 23 a, Postfach 70 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
VS	Commission professionnelle paritaire du canton du Valais	11, Rue de l'Avenir Case postale 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
VD	Commission professionnelle paritaire du canton de Vaud p.a. FVE	Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
LU	Paritätische Berufskommission Luzern	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
OW NW	Paritätische Berufskommission Ob- und Nidwalden	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SZ	Paritätische Berufskommission des Kantons Schwyz	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
UR	Paritätische Berufskommission des Kantons Uri	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZG	Paritätische Berufskommission des Kantons Zug	Postfach 2268 6022 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
LU	Paritätische Berufskommission Hoch- und Tiefbaugewerbe	Tribschenstrasse 9 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Zürich	Sempacherstr. 15 8032 Zürich	01/381 64 11 01/381 64 08

Commissioni professionali paritetiche nazionali (Art. 13 CNM 2000/CA-LS) (Appendice 12 CNM 2000)

CH	Paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 96 01/258 83 35
CH	Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 71 01/258 83 44

* * *

Campo d'applicazione

1. L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero. Ne sono escluse le imprese di carpenteria di cantoni Friburgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Giura e Giura bernese.
Sono anche esclusi:
   a. le imprese di impermeabilizzazione del cantone Ginevra;
   b. le imprese del marmo del cantone Ginevra;
   c. le imprese d'asfalto, di impermeabilizzazione e di lavori speciali con resina sintetica del cantone Vaud;
   d. i mestieri della pietra del cantone Vaud;
   e. i pavimenti industriali e lavori in betoncini del cantone Zurigo e del distritto Baden (AG).
2. Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi ai fondi di coordinamento e di formazione (art. 8 cpv. 2 e 3 CNM) i cantoni Basilea-Città, Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud, Vallese e anche le imprese di carpenteria dei Cantoni Friburgo, Grigioni, Giura e Giura bernese. Sono anche esclusi le imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia.
3. Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampa in grassetto, del CNM che figurano nell'allegato devono essere applicabili a tutte le imprese, parti di imprese e i cottimisti indipendenti dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni), lavori in sotterraneo, 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 di costruzione 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 a quelle addette alla fornitura e al taglio del calcestruzzo, e alle imprese di deposito e di riciclaggio. Le disposizioni sono anche applicabili alle imprese che eseguono lavori in asfalto e betoncini.
4. Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano per i lavoratori delle imprese di cui nella cifra 3 (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione) operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Per gli apprendisti, indipendentemente della loro età, è applicabile l'appendice 1 del CNM.
Sono eccettuati:
   a. capomastri e capi fabbrica,
   b. personale tecnico e amministrativo,
   c. personale addetto alle mense e alle pulizie.
5. Le disposizioni seguenti, di carattere obbligatorio generale, sono in vigore per i datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente fuori del campo d'applicazione territoriale descritto nella cifra 1, nonché per i loro lavoratori purché adempiano le condizioni nelle cifre 3 et 4 ed eseguano lavori che rientrino nel campo d'applicazione nella cifra 1: art. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 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, 70, 76, 79, appendice 1 (art. 1, 4, 5, 7) appendice 6, appendice 8, appendice 9, appendice 12, appendice 13, appendice 14. Se tale durata supera due mesi, deve essere conclusa un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia secondo l'articolo 64 e l'appendice n. 10 oppure deve essere prevista una regolamentazione scritta almeno equivalente per il pagamento del salario in caso d'impedimento del lavoratore per causa di malattia. Il pagamento del salario in caso d'impedimento del lavoratore è considerato equivalente quando è conforme all'articolo 324a del codice delle obbligazioni.
6. Il fondo di coordinamento risp. il fondo per la formazione del settore principale dell'edilizia (Parifonds Edilizia) è competente per l'incasso, l'amministrazione e l'utilizzazione dei contributi ai fondi di coordinamento e di formazione (art. 8 cpv. 2 e 3 CNM).
7. Il fondo di coordinamento risp. il fondo per la formazione ha il diritto di procedere presso le ditte a tutti i controlli ritenuti necessari, concernenti il rispetto delle disposizioni sull'obbligo di pagare i contributi e il diritto alle prestazioni.
8. Il presente decreto avrà effetto fino al 31 dicembre 2000.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in 5 esemplari e motivate, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato. (A 3511)

3003 Berna, 20 luglio 1998

Ufficio federale dello sviluppo economico et del lavoro