

Zeitschrift: Shab.ch : schweizerisches Handelsamtsblatt = Fosc.ch : feuille officielle suisse du commerce = Fusc.ch : foglio ufficiale svizzero di commercio

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 138 (2020)

Heft: 154

Anhang: Meldungsanhänge : auf den nachfolgenden Seiten werden alle Meldungen mit unstrukturierten Anhängen aufgeführt

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: 18.03.2026

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

Meldungsanhänge

Auf den nachfolgenden Seiten werden alle Meldungen mit unstrukturierten Anhängen aufgeführt.

Zwischenbilanz PATRIMONY 1873 SA

Arbeitsvertrag Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung Olympic Therapeutics AG

Einladung zur ausserordentlichen Generalversammlung Kühne + Nagel International AG



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB
Feuille officielle suisse du commerce FOSC
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

Rubrica: Mercato finanziario

Sottorubrica: Bilancio

Data di pubblicazione: SHAB - 11.08.2020

Numero di pubblicazione: FM02-0000000117

Cantone: TI

Ente di pubblicazione:

PATRIMONY 1873 SA, Via Canova 6, 6901 Lugano

Bilancio intermedio PATRIMONY 1873 SA

PATRIMONY 1873 SA

CHE-472.669.032

Via Canova 6

6901 Lugano

Data del bilancio: 30.06.2020

Semestre precedente: 31.12.2019

Attivi: CHF 35'617.00

Attivi dello scorso semestre: CHF 40'788.00

Passivi: CHF 35'617.00

Passivi dello scorso semestre: CHF 40'788.00

Operazioni fuori bilancio: CHF 20.00

Operazioni fuori bilancio dello scorso semestre: CHF 20.00

Utile: CHF 1'004.00

Utile dello scorso semestre: CHF 2'863.00

Osservazioni:

Ammontari in CHF '000

BALANCE SHEET

	Unaudited		
	30.06.2020	31.12.2019	Variation
	CHF 1'000	CHF 1'000	in %
Assets			
Liquid assets			
Amounts due from banks	190	224	-15%
Amounts due from securities financing transactions	28,560	28,514	0%
Amounts due from customers	-	-	
Mortgage loans	1	-	100%
Trading portfolio assets	-	-	
Positive replacement values of derivative financial instruments	-	-	
Other financial instruments at fair value	-	-	
Financial investments	2,031	-	100%
Accrued income and prepaid expenses	4,806	12,001	-60%
Participations	-	-	
Tangible fixed assets	-	-	
Intangible assets	-	-	
Other assets	-	-	
Capital not paid in	29	49	-40%
Total assets	35,617	40,788	-13%
Total subordinated claims	-	-	
of which subject to mandatory conversion and/or debt waiver	-	-	
Liabilities			
Amounts due to banks	1	0	100%
Liabilities from securities financing transactions	-	-	
Amounts due in respect of customer deposits	17,807	14,828	20%
Trading portfolio liabilities	-	-	
Negative replacement values of derivative financial instruments	-	-	
Liabilities from other financial instruments at fair value	-	-	
Cash bonds	-	-	
Bond issues and central mortgage institution loans	-	-	
Accrued expenses and deferred income	2,207	3,349	-34%
Other liabilities	33	47	-29%
Provisions	-	-	
Reserves for general banking risks	1,540	1,540	0%
Bank's capital	5,000	5,000	0%
Statutory capital reserve	-	-	
of which tax-exempt capital contribution reserve	-	-	
Statutory retained earnings reserve	2,500	2,500	0%
Voluntary retained earnings reserves	-	-	
Own shares	-	-	
Profit carried forward	5,525	10,661	-48%
Profit (result of the period)	1,004	2,863	-65%
Total liabilities	35,617	40,788	-13%
Total subordinated liabilities	-	-	
of which subject to mandatory conversion and/or debt waiver	-	-	

OFF-BALANCE-SHEET TRANSACTIONS

	30.06.2020 CHF 1'000	31.12.2019 CHF 1'000	Variation in %
Contingent liabilities	-	-	
Irrevocable commitments	20	20	0%
Obligations to pay up shares and make further contributions	-	-	
Credit commitments	-	-	

PROFIT AND LOSS STATEMENT

	30.06.2020 CHF 1'000	31.12.2019 CHF 1'000	Variation in %
Interest and discount income	-102	-157	-35%
Interest and dividend income from trading portfolios	-	-	
Interest and dividend income from financial investments	0	-	0%
Interest expense	-0	0	0%
Gross result from interest operations	-102	-157	-35%
Changes in value adjustments for default risks and losses from interest operations	-	-	
Subtotal net result from interest operations	-102	-157	-35%
Commission income from securities trading and investment activities	3,139	8,378	-63%
Commission income from lending activities	-	-	
Commission income from other services	4,435	12,452	-64%
Commission expense	-383	-872	-56%
Subtotal result from commission business and services	7,191	19,958	-64%
Result from trading activities and the fair value option	-1	19	-107%
Result from the disposal of financial investments	-	-	
Income from participations	-	-	
Result from real estate	-	-	
Other ordinary income	-	-	
Other ordinary expenses	-0	-	0%
Subtotal other result from ordinary activities	-0	-	0%
Personnel expenses	-4,204	-12,794	-67%
General and administrative expenses	-1,629	-3,678	-56%
Subtotal operating expenses	-5,833	-16,472	-65%
Value adjustments on participations and depreciation and amortisation of tangible fixed assets and intangible assets	-	-10	-100%
Changes to provisions and other value adjustments and losses	-	299	-100%
Operating result	1,255	3,637	-65%
Extraordinary income	-	-	
Extraordinary expenses	-	-84	-100%
Changes in reserves for general banking risks	-	-	
Taxes	-251	-690	-64%
Profit (result of the period)	1,004	2,863	-65%



Rubrique: Travail

Sous-rubrique: Contrat de travail

Date de publication: SHAB - 11.08.2020

Numéro de publication: AB04-0000000466

Entité de publication:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Sur mandat de:

Parties contractantes Convention collective de travail (CCT)
pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

Contrat de travail Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

Les associations contractantes, soit l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP), d'une part, le Syndicat Unia et le Syndicat Syna d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur nouvelle convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. (Texte de la CCT dans le PDF)

Remarques juridiques:

Publication selon la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

Délai : 30 jours

Fin du délai: 10.09.2020

Contrat de travail:

Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

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

Les associations contractantes, soit l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP), d'une part, le Syndicat Unia et le Syndicat Syna d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur nouvelle convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie.

Clauses étendues

Art. 6 Commissions professionnelles paritaires dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

6.1 Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)

Il existe une Commission professionnelle paritaire central des plâtriers-peintres (CPPC).

6.2 Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR)

Dans les différentes régions il existe des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR).

6.3 Compétences des commissions professionnelles paritaires

Les CPPR tranchent en premier lieu à la demande de l'employeur ou du travailleur concerné, dans tous les litiges entre employeurs d'une part, et leurs travailleurs d'autre part, sur la conclusion, la teneur et la résiliation des rapports de travail.

Les tâches et les compétences suivantes incombent en particulier à la CPPC et aux CPPR, selon l'art. 357b, al. 1 CO :

1. l'exécution de l'action en constatation ;
2. le contrôle du respect des dispositions normatives de la présente convention collective de travail dans les entreprises et sur les lieux de travail (y compris le respect de l'interdiction du travail à la tâche et au noir) ;
3. le prononcé et le recouvrement des peines conventionnelles ainsi que la répercussion des frais effectifs de contrôle et de procédure.

Contre les décisions de la CPPR, l'employeur ou le travailleur concerné peut, dans les 20 jours qui suivent la notification, adresser un recours motivé à la CPPC et lui soumettre des propositions écrites.

Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit aux contributions aux frais d'exécution.

6.4 Contrôle

Afin de pouvoir contrôler l'application des dispositions du présent contrat, toutes les transactions salariales (comptabilité salariale, enregistrement des heures de travail, contrôles des horaires de travail selon l'article 8.9 CCT), les rapports de travail, les décomptes des salaires, les pièces justificatives du paiement des salaires doivent être documentés. Les pièces justificatives doivent être conservées par l'entreprise durant cinq ans au moins. Le délai d'archivage débute à la fin de l'année calendaire durant laquelle les dernières écritures comptables ont été effectuées.

La commission paritaire a le droit d'édicter des directives impératives pour l'exécution des contrôles et, le cas échéant, de coordonner ses activités avec d'autres organes d'application.

Tous les pièces et documents nécessaires pour les contrôles doivent être mis à la disposition des organes de contrôle mandatés par la commission paritaire.

6.5 Peines conventionnelles

La CPPC comme les CPPR peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles. Le montant de la peine doit être versé dans le mois qui suit la notification de la décision.

a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation monétaire soustraite au travailleur. Leur montant se calcule d'après les critères cumulatifs suivants :

1. montant des prestations en espèces retenues à tort ;
2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles ;
3. circonstances, si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements ;
4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation ;
5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles ;
6. dimensions de l'entreprise ;
7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.

b) Par ailleurs, une peine conventionnelle peut être infligée pour les infractions suivantes à la CCT :

1. L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail se voit infliger une peine conventionnelle maximale de 8000 francs. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait, mais qu'il ne correspond pas aux conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de façon appropriée.

2. Celui que ne conserve pas les pièces et documents comptables selon l'art. 6.4, 1er alinéa CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 8000 francs.
3. Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 6.4 CCT, exigés préalablement par écrit par l'organe mandaté du contrôle et rendant ainsi un contrôle ordinaire impossible, alors qu'il les avait conservés comme il se doit, sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 8000 francs.
4. Celui qui viole les dispositions sur la sécurité au travail et la protection de la santé au sens de l'art. 19 CCT, sera sanctionné comme il suit :
 - Entreprises avec 1 travailleur : maximale de Fr. 500
 - Entreprises avec 2 à 5 travailleurs : maximale de Fr. 1 000
 - Entreprises avec 6 à 10 travailleurs : maximale de Fr. 1 500
 - Entreprises avec 11 à 20 travailleurs : maximale de Fr. 2 000
 - Entreprises avec plus de 20 travailleurs : maximale de Fr. 2 500
5. En cas de violation de l'interdiction du travail à la tâche resp. au noir conformément à l'art. 21 et 22 de la convention collective de travail, une peine conventionnelle maximale de 50 000 francs, respectivement de 25 000 francs par poste de travail peut être infligée à l'employeur ou au travailleur.
6. Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 1 de l'appendice, nonobstant une sommation, ou s'en dérobe partiellement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.

6.6 Frais de contrôle

Lorsque des contrôles révèlent des infractions aux obligations conventionnelles, la CPPC comme les CPPR peuvent ajouter les frais de contrôle justifiés (pour les dépenses occasionnées aux mandataires ainsi qu'à la CPPC et aux CPPR) indépendamment des peines conventionnelles infligées aux employeurs ou aux travailleurs fautifs.

6.7. Frais de procédure

Aussi bien la CPPC que les CPPR peuvent condamner les employeurs ou les travailleurs ayant violé les dispositions de la présente convention collective de travail à assumer les frais de procédure au sens de l'art. 357 b CO.

Art. 7 Engagement et résiliation

7.1 Début des rapports de travail

Les rapports de travail commencent au plus tard à la date d'entrée en fonction convenue.

7.2 Personnes occupées à temps partiel

Les personnes occupées à temps partiel sont entièrement soumises à la convention collective de travail et ont, proportionnellement au temps de

travail fixé et effectué, droit aux mêmes conditions de salaire et de travail que les autres travailleurs. Les heures de travail à accomplir doivent être à chaque fois stipulées par écrit, proportionnellement à la durée annuelle normale du travail à effectuer, conformément à l'art. 8.2.

7.3. Résiliation

7.3.1 Délais de congé

Les délais de congé suivants s'appliquent à la résiliation des rapports de travail :

- | | |
|---|---------------------------------------|
| – pendant le temps d'essai de 2 mois | 1 semaine, pour la fin d'une semaine |
| – lorsque les rapports de travail ont duré moins d'un an | 2 semaines, pour la fin d'une semaine |
| – lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an | 1 mois, pour la fin d'un mois |
| – à partir de la 7 ^e année de service | 2 mois, pour la fin d'un mois |
| – à partir de la 10 ^e année de service révolue | 3 mois, pour la fin d'un mois |

7.3.2 Résiliation abusive

Si des travailleurs sont empêchés de travailler pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail ne peuvent pas être résiliés par l'employeur, après la période d'essai :

- ...
- à partir de la 6^e année de service ou après 45 ans révolus, le licenciement ne peut pas avoir lieu aussi longtemps que subsiste un droit à des indemnités journalières. Si l'incapacité de travailler a duré plus d'une année et que la capacité de travail intégrale au sens du contrat d'engagement semble médicalement peu probable, le licenciement peut être prononcé pour la fin du droit aux indemnités journalières, moyennant un préavis d'un mois au moins.

Art. 8 Durée du travail

8.1 Règle

La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale ; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception. C'est la CPPC qui statue sur les exceptions.

8.2 Durée normale du travail

La durée quotidienne moyenne normale du travail productif (lundi au vendredi) est de 8 heures.

La durée hebdomadaire moyenne normale du travail productif est de 40 heures.

La durée annuelle normale du travail est, pour l'année 2020, de 2096 heures brutes (base de calcul : 262 jours de travail x 8 heures) et pour l'année 2021, de 2088 heures brutes (base de calcul : 261 jours de travail x 8 heures).

Sont réputées heures de travail productives toutes les activités exercées sur ordre de l'employeur ou de son remplaçant, notamment la réception du travail, la charge et la décharge de matériel, le temps de voyage qui doit être indemnisé, le transfert d'un chantier à un autre ainsi que tous les travaux de préparation, de rangement et de nettoyage sur le chantier ou dans le magasin. Le temps que les travailleurs prennent pour se changer et les pauses ne sont pas considérés comme des heures de travail productives.

8.3 Durée de travail hebdomadaire maximale

La durée de travail hebdomadaire maximale s'élève à 48 heures.

8.4 Majorations et compensation des heures supplémentaires

8.4.1 Majorations en temps libre pour travail supplémentaire, pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures est dépassée, le temps de travail excédant cette durée doit être crédité d'une majoration en temps libre de 25 %.

Le travail de nuit périodique (de 20.00 à 06.00), le travail du dimanche et des jours fériés donnent lieu à une majoration en temps libre de 100 %.

8.4.2 Compensation (compensation avec des congés et paiement)

Les heures de travail supplémentaires ordonnées par l'employeur et les indemnités pour travail supplémentaire se compensent par du temps libre.

Lorsqu'à la fin de l'année calendaire, la durée annuelle normale du travail (2096 heures [2021] resp. 2088 heures [2021]) est dépassée, ces heures effectuées en plus doivent en principe être compensées par des congés de même durée avant la fin avril de l'année suivante.

Exceptionnellement et uniquement à la demande du travailleur, le délai de compensation des heures excédentaires peut être prolongé jusqu'à la fin septembre de l'année suivante, au maximum. L'employeur doit alors en aviser la CPPR compétente jusqu'à la fin avril de l'année.

Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par des congés de même durée avant la fin avril de l'année suivante, elles devront dans tous les cas être payées avec une majoration de 25 %, part du 13e salaire incluse. A la demande du travailleur, l'employeur peut, en vertu d'une convention écrite, payer sans majoration uniquement les heures qui excèdent le nombre de 80 heures supplémentaires.

Si à la fin des rapports de service les heures de travail définies dans la CCT étaient dépassées considérablement, les heures qui n'auront pas été compensées devront être payées moyennant une majoration de 25 %, part du 13e salaire incluse.

8.5 Calcul des prestations compensant le salaire

La durée quotidienne moyenne normale du travail de 8 heures s'applique au calcul des prestations compensant le salaire et à leur inscription dans la formule de contrôle du temps de travail.

8.6 Absences

Sont considérées comme des heures payées pouvant être créditées à raison de 8 heures par jour dans le cadre du contrôle du temps de travail :

- les vacances : art. 12.1 convention collective de travail ;
- les jours fériés : art. 12.2, convention collective de travail ;
- les absences justifiées et absences de courte durée: art.11 convention collective de travail ;
- Service militaire, civil et de protection, journée d'information et journées de recrutement : art. 16, convention collective de travail ;
- l'absence pour cause d'accident : art. 14, convention collective de travail ;
- l'absence pour cause de maladie : art. 13, convention collective de travail ;
- les absences pour cause de grossesse et le congé maternité : art. 15, convention collective de travail
- le chômage partiel et la perte de travail pour cause d'intempéries ;
- les autres heures ou jours fixés, soit sur le plan régional, soit par l'entreprise.

8.7 Heures manquées

Toutes les absences non mentionnées à l'art. 8.6 sont considérées comme des heures manquées à cause du travailleur. Si ces heures sont rattrapées avant ou après, elles ne comptent en aucun cas comme des heures supplémentaires. Elles sont enregistrées dans un rapport 1:1.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, il reste des heures manquées à cause du travailleur, elles peuvent être déduites du salaire.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, le travailleur n'a pas pu accomplir le nombre d'heures de travail prévu par la CCT pour cause de demeure de l'employeur, ces heures manquées ne peuvent pas être déduites au travailleur.

8.9 Contrôle du temps de travail

Les heures de travail doivent être minutieusement notées sur la base des rapports de travail de l'entreprise. Le système de contrôle du temps de travail mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être utilisé.

Les entreprises qui transgressent cette obligation se verront infliger une peine conventionnelle selon l'art. 6.5 lit. b ch. 1. CCT.

A la fin de l'année ou du rapport de travail, la formule de contrôle doit être remise au travailleur. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de son temps de travail.

Art. 9 Salaires

9.1 Classifications

Les travailleurs soumis ... sont classés individuellement lors de leur engagement, selon leur activité, leur fonction et leur qualification professionnelle. La classification doit être mentionnée sur le décompte salarial.

Catégorie « V » - Chefs d'équipe

Sont considérés comme chefs d'équipe resp. classés en conséquence, tous les travailleurs ayant fréquenté avec succès une école de chefs d'équipe reconnue par l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres ou une formation équivalente dans le secteur de l'UE, et considérés et employés comme tels par leur employeur. Les autres chefs d'équipe employés jusqu'à par un employeur conservent leur statut.

Catégorie « A » - Plâtriers-peintres professionnels

Sont considérés comme plâtriers-peintres professionnels, tous les travailleurs de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture en possession d'un certificat fédéral de capacité (de fin d'apprentissage) (CFC) de plâtrier ou de peintre (art. 38 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle [RS 412.10]) à partir de trois ans d'expérience professionnelle dans la branche ainsi que tous les travailleurs ayant une qualification équivalente et qui exécutent de façon indépendante des travaux professionnels selon l'art. 24 de la présente convention collective de travail. Les travailleurs titulaires d'autres certificats de formation, p. ex. les doreurs, ne sont pas automatiquement considérés comme des professionnels.

Catégorie « B » - Simples Plâtriers-peintres

Sont considérés comme simples plâtriers-peintres, tous les travailleurs qui exécutent des travaux professionnels de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture selon l'art. 24 CCT, mais sans satisfaire aux exigences requises pour les plâtriers-peintres professionnels. Les personnes titulaires d'une AFP (formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale) mutent automatiquement dans la catégorie B après avoir acquis trois ans d'expérience professionnelle dans la branche.

Catégorie « C » - Travailleurs non qualifiés

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés tous les travailleurs qui sont employés au maximum durant 4 ans dans l'industrie de la plâtrerie et de la peinture. Passé ce délai, le transfert se fait automatiquement dans la catégorie B.

Catégorie « D » – Étrangers à la branche

Les travailleurs n'ayant pas d'expérience spécifique à la branche de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie sont considérés, durant les 12 premiers mois d'engagement, comme étrangers à la branche, après quoi ils sont automatiquement transférés dans la catégorie C (travailleurs non qualifiés).

9.2 Salaire mensuel et paiement du salaire

D'une manière générale, les salaires sont mensualisés (en fonction des heures).

Le décompte de salaire est établi chaque mois.

Le salaire et la compensation des débours ne sont pas versés en numéraires mais virés chaque mois en francs suisses.

9.3 Salaires de base (salaires minima)

Sur la base de l'échelonnement pratiqué, les salaires minima (salaire brut, Fr.) à verser sont les suivants :

Catégorie salariale	Peintre Fr.	Plâtrier Fr.
V Chef d'équipe	5564.–	5776.–
A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience	4871.–	5087.–
B Simples plâtrier-peintres	4487.–	4661.–
C Travailleurs non qualifiés	4299.–	4460.–
D Étrangers à la branche	4017.–	4128.–
Titulaires du CFC, au cours de la 1re année qui suit l'apprentissage	4171.–	4333.–
Titulaires du CFC, au cours de la 2e année qui suit l'apprentissage	4406.–	4567.–
Titulaires du CFC, au cours de la 3e année qui suit l'apprentissage	4670.–	4886.–
Titulaires de l'AFP, au cours de la 1re année qui suit l'apprentissage	3824.–	3967.–
Titulaires de l'AFP, au cours de la 2e année qui suit l'apprentissage	4046.–	4202.–
Titulaires de l'AFP, au cours de la 3e année qui suit l'apprentissage	4266.–	4432.–

À partir du 1er avril 2021, les salaires minima (salaire brut, Fr.) suivants sont à verser par catégorie salariale

Catégorie salariale	Peintre Fr.	Plâtrier Fr.
V Chef d'équipe	5594.–	5806.–
A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience	4901.–	5117.–
B Simples plâtrier-peintres	4517.–	4691.–
C Travailleurs non qualifiés	4329.–	4490.–

D Étrangers à la branche	4047.–	4158.–
Titulaires du CFC, au cours de la 1e année qui suit l'apprentissage	4201.–	4363.–
Titulaires du CFC, au cours de la 2e année qui suit l'apprentissage	4436.–	4597.–
Titulaires du CFC, au cours de la 3e année qui suit l'apprentissage	4700.–	4916.–
Titulaires de l'AFP, au cours de la 1re année qui suit l'apprentissage	3854.–	3997.–
Titulaires de l'AFP, au cours de la 2e année qui suit l'apprentissage	4076.–	4232.–
Titulaires de l'AFP, au cours de la 3e année qui suit l'apprentissage	4296.–	4462.–

Les dispositions salariales des catégories B, C et D ne sont en général applicables qu'à des travailleurs âgés de 18 ans révolus et plus.

En cas de désaccord sur le salaire convenu et son échelonnement, la commission professionnelle paritaire compétente peut trancher à la demande de l'employeur ou du travailleur. D'entente avec la commission professionnelle paritaire régionale, ou, à défaut de celle-ci, en accord avec la commission professionnelle paritaire centrale, des dérogations aux salaires de base peuvent être accordées pour les travailleurs dont la capacité de travail est réduite; dans ce cas, la commission professionnelle responsable fixe un nouveau salaire minimum après examen précis des faits.

9.4 Augmentations de salaire

Les salaires mensuels effectivement payés (salaire brut = salaire avant les déductions) de tous les travailleurs assujettis sont augmentés à partir de l'entrée en vigueur de la présente extension et à partir du 1er avril 2021 de 20 francs par mois pour toutes les catégories.

Par ailleurs, une augmentation de salaire moyenne de CHF 10.00 par mois et par travailleur est octroyée à chacun. La part individuelle doit aussi être versée, mais elle peut soit bénéficier à un travailleur, soit être répartie entre plusieurs, au gré de l'employeur.

9.6 13e salaire mensuel

Les travailleurs bénéficient d'un plein salaire mensuel moyen supplémentaire. Celui-ci est payé à la fin de l'année calendaire ou au prorata, deux fois par année, en juin et en décembre.

Les travailleurs dont les rapports de travail n'ont pas duré au moins un mois à compter de l'entrée en service ne bénéficient pas du 13e salaire. Il en va de même pour les travailleurs ayant résilié les rapports de travail de manière incorrecte ou qui sont licenciés avec effet immédiat pour de justes motifs.

Si les rapports de travail sont résiliés correctement au cours de l'année civile et s'ils ont duré au moins un mois, le travailleur a droit au versement du 13e

salaires pro rata temporis. Dans ce cas, le 13^e salaire mensuel est versé en même temps que le dernier salaire.

Art. 10 Compensation des débours

10.1 Indemnité pour le repas de midi

L'employeur verse aux travailleurs une indemnité en guise de compensation des débours pour le ravitaillement pris à l'extérieur. D'entente avec les travailleurs, l'entreprise peut choisir entre deux variantes pour la durée de la CCT :

- a) Une indemnité forfaitaire de CHF 262.00 par mois ;
- b) Une indemnité maximale de CHF 20.00 par repas principal.

Si l'indemnité est versée selon la variante a) les absences (à l'exception des vacances et jours fériés) donnent droit à une déduction de CHF 13.50 par jour.

L'indemnité selon la variante b) doit être servie lorsque le travailleur qui exécute un travail à l'extérieur ne peut pas rentrer pour prendre le repas de midi au lieu du ravitaillement usuel ou au domicile de l'entreprise ou si le travailleur ne peut pas rentrer chez lui et subit, de ce fait, une perte financière. De plus, l'indemnité selon la variante b) n'est due que si le repas de midi est pris dans un restaurant, un snack ou une cantine (le catering et le ravitaillement pris sur le chantier ne donnent pas droit à l'indemnité) et qu'une quittance y relative est fournie à l'employeur.

10.2 Indemnité kilométrique

Si le travailleur utilise, sur ordre exprès de l'entreprise, sa voiture particulière, il a droit à une indemnité d'au moins CHF 0.70 par kilomètre. L'indemnité pour l'utilisation d'une moto est de CHF 0.45 par kilomètre.

Art. 11 Versement du salaire en cas d'absences

Le travailleur a droit, à condition que les événements mentionnés coïncident avec des jours ouvrables effectifs, à des jours de congé indemnisés à plein salaire :

- 1 jour en cas de déménagement pour les travailleurs ayant leur propre ménage et dont les rapports de travail durent depuis plus d'une année et ne sont pas résiliés, une fois au cours d'une période de trois années ;
- 1 jour en cas de mariage du travailleur ;
- 5 jour lors de la naissance d'un propre enfant du travailleur, à moins qu'un congé de paternité légal d'une durée égale ou supérieure ne soit instauré ;
- 2 jour en cas de décès des frères et sœurs ou d'un des beaux-parents du travailleur ;
- 3 jour en cas de décès du conjoint(e) ou du / partenaire enregistré, d'un enfant ou d'un des parents du travailleur.

Pour les courtes absences mentionnées ci-après, la perte de gain est compensée pendant une durée limitée :

- a) pour l'exercice d'obligations officielles, dans la mesure où celles-ci ne peuvent être accomplies en dehors des heures de travail ;
- b) pour l'exercice d'une charge officielle, à condition que lors de son acceptation il ait été convenu que l'employeur soit tenu de compenser la perte de salaire ;
- c) pour des consultations chez le médecin et chez le dentiste, mais seulement à titre exceptionnel et s'il s'agit de cas aigus ou d'accidents.

Dans les cas relevant des lettres a) et b), les indemnités éventuelles, jetons de présence, etc., sont imputés sur le salaire que doit verser l'employeur, à moins qu'il ne s'agisse que du remboursement de frais.

Art. 12 Vacances et jours fériés

12.1 Vacances

Tous les travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus ont annuellement droit à 27 jours ouvrables de vacances.

Tous les travailleurs entre 20 ans révolus et 50 ans révolus ont annuellement droit à 22 jours ouvrables de vacances.

Tous les travailleurs ayant 50 ans révolus ont annuellement droit à 27 jours ouvrables de vacances.

Cinq, resp. dix jours de vacances selon l'art. 12 doivent être pris pendant les mois d'hiver (entre novembre et mars). Il incombe à l'employeur de fixer la date exacte. Si les nécessités de l'entreprise l'exigent, un certain nombre de jours de vacances pourront être fixés par l'employeur entre Noël et Nouvel An.

12.2 Jours fériés

Tous les travailleurs ont droit au salaire durant 9 jours fériés au maximum par an (1er août, fête nationale, compris) lorsque ceux-ci tombent sur des jours ouvrables (du lundi au vendredi).

Les travailleurs engagés exceptionnellement et pour des raisons justifiées à l'heure, ont droit à une indemnité de vacances de 3.59 % à compter sur le salaire de base et les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les jours fériés indemnisés seront fixés par la commission professionnelle paritaire régionale. Les jours fériés donnant droit à une indemnisation qui tombent dans la période des vacances ne peuvent pas être imputés sur les jours de vacances.

Art. 15 Absences pour cause de grossesse, congé maternité

- 15.1 En cas de grossesse, la travailleuse est tenue d'informer ses supérieurs à temps de sorte que les dispositions de protection découlant du droit sur le travail puissent être respectées et afin de régler l'emploi après la naissance.
- 15.2 En cas d'incapacité de travail due à des complications de la grossesse attestées par le médecin, le salaire est servi comme en cas de maladie.
- 15.3 Pour les travailleuses qui ont été assurées obligatoirement conformément aux dispositions légales de l'AVS durant les neuf mois qui ont précédé

l'accouchement et qui, au cours de cette période, ont exercé une activité lucrative et sont sous contrat d'engagement au moment de l'accouchement, le congé de maternité est de 16 semaines, au cours desquelles 80 % du salaire versé jusque-là doit être payé. Le congé de maternité doit débiter 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. 14 semaines de ce congé de maternité doivent être prises après l'accouchement.

Les éventuelles prestations d'assurances respectivement la compensation salariale en cas de maternité au sens de la loi sur l'allocation pour pertes de gain (APG) doivent être considérées ; c'est-à-dire qu'elles sont dévolues à l'employeur.

- 15.4 Si l'assureur ne paie pas de prestations (indemnités journalières en cas de maladie ; uniquement avant l'accouchement), le maintien du salaire par l'employeur ne se fait qu'en conformité de l'art. 324a CO. Lorsque l'APG ne fournit pas de prestations après l'accouchement, le maintien du salaire par l'employeur ne durera que 8 semaines au plus.

Art. 16 Service militaire, civil et service de protection, journée d'information et journées de recrutement

Pour la participation à la journée d'information et les journées de recrutement ainsi que pour l'accomplissement du service militaire, civil ou de protection, le travailleur a droit aux indemnités suivantes (pourcentage de la perte salariale) :

	Célibataires	Travailleurs mariés et célibataires assumant des obligations d'entretien
Journée d'information et journées de recrutement	80%	100%
Ecoles de recrues comme recrues	80 %	100 %
Pendant la formation de base de service militaire, civil ou dans la protection civile	80%	100 %
Ecoles de cadres et paiement des galons	100 %	100 %
Pendant le reste de sa période de service militaire, civil ou dans la protection civile	100 %	100 %

Pour autant qu'elle n'excède pas les taux fixés ci-dessus, l'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

Art. 18 Indemnité pour salopettes

Les travailleurs dont les rapports de travail ont duré plus d'un an recevront chaque année gratuitement de l'employeur deux paires de salopettes de travail.

Art. 19 Sécurité au travail et protection de la santé

Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures

nécessaires et techniquement possibles pour satisfaire aux dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail.

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

Il existe une « Commission pour la sécurité au travail et la protection de la santé » (CSTPS) chargée des questions spécifiques y relatives. Celle-ci recommande ou ordonne des mesures appropriées d'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

19.1 Solution de branche MSST

...

La solution de branche « La sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie » (solution de branche MSST), élaborée par la CSTPS et approuvée par la CFST le 15 octobre 1999, s'applique à toutes les entreprises.

La solution de branche MSST impose aux employeurs et à leurs travailleurs l'obligation de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est à la fois une responsabilité qui incombe à la direction, et une préoccupation constante de tout travailleur.

19.2 Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'appliquer la solution de branche MSST dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité.

Moyennant le guide de la solution de branche MSST et les listes des dangers, les listes de contrôle et les mesures y figurant, chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie.

Les travailleurs ou leurs représentants d'entreprises doivent être informés et consultés à temps sur les questions concernant l'application de la solution de branche MSST et avant tout lorsque des mesures spécifiques à l'entreprise sont nécessaires.

L'employeur est tenu d'annoncer un travailleur pour la formation de « personne de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé PERCO » (cours de base) et de veiller à ce que celles-ci suivent les cours de formation continue obligatoires tous les trois ans ou au plus tard avant le changement de sujet prioritaire.

Lors d'un contrôle, l'employeur doit présenter la déclaration d'adhésion et le manuel (personnel) de la solution de branche MSST ainsi que l'attestation de participation au cours de base de PERCO ou au cours de formation continue de PERCO.

Les employeurs qui violent les obligations prévues à l'art. 19.2 CCT se voient infliger une peine conventionnelle conforme à l'art. 6.5 lit. b ch. 4 CCT.

19.3 Obligations du travailleur

Les travailleurs sont tenus de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de sécurité sur le lieu de travail et de protection de la santé, et d'y participer activement.

Les travailleurs nommés par l'employeur ont l'obligation de suivre les cours de formation pour «Personnes de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé» (PERCO) ; ils doivent remplir consciencieusement les obligations y relatives dans l'entreprise.

19.4 Position des PERCO

Les PERCO nommées par l'employeur et formées ont une fonction dirigeante et de contrôle dans l'entreprise. Elles ont le droit de donner des instructions impératives à tous les travailleurs en ce qui concerne l'application de la solution de branche MSST et lors des contrôles sur l'observation des directives sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail.

Les PERCO sont les conseillères directes de l'employeur, à tous les niveaux de la sécurité sur le lieu du travail et de la protection de la santé. Elles ont le droit de lui soumettre des propositions sur l'application de mesures.

19.5 Exception

Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la directive CFST no 6508 ne sont pas soumises aux art. 19.1 à 19.4.

Art. 20 Contributions aux frais d'exécution

Pour l'exécution de la présente convention collective de travail de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture les employeurs devront verser une contribution mensuelle de 10 francs ainsi qu'une cotisation mensuelle supplémentaire de 5 francs par travailleur. Les travailleurs versent une cotisation mensuelle de 7 francs. L'employeur est tenu de remettre aux travailleurs l'attestation de versement ... pour la retenue faite pour les contributions aux frais d'exécution.

Art. 21 Interdiction du travail à la tâche

Le travail à la tâche est interdit dans l'industrie de la plâtrerie-peinture. Est considéré comme travail à la tâche tout travail dont la rémunération ne dépend pas en principe du temps, mais du volume ou du résultat du travail.

Les petites primes ou les rémunérations octroyées sporadiquement ne sont pas considérées comme des rémunérations à la tâche.

Art. 22 Interdiction du travail au noir

L'exécution de tout travail professionnel pour des tiers (travail au noir) est interdite aux travailleurs.

Toute complicité de travail au noir est également interdite. Est entre autre coupable de complicité celui qui omet de prendre les mesures nécessaires d'élucidation inhérentes à un nouveau rapport de service (attestation de licenciement du dernier employeur).

Art. 23 Égalité et interdiction de discrimination

L'employeur veille à ce que le climat de travail entre les travailleurs soit respectueux et tolérant et qu'il n'y aient pas des désavantages ni de discriminations en raison du sexe, de l'âge, de l'origine, de la race, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la classe sociale, de la forme de vie, de la religion, des idéologies ou des convictions politiques, d'un handicap physique ou psychique ou de restrictions physiques. Les entrepreneurs veillent à ce que la culture de communication soit franche et sans contraintes afin de prévenir le harcèlement moral.

Art. 25 Perfectionnement professionnel

Selon un accord commun entre employeur et travailleur, la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel, soutenus par le Gimafonds, est à promouvoir. Chaque collaborateur doit pouvoir consacrer jusqu'à 5 jours par année civile à la fréquentation de cours.

Cautiion

Art. 1 Principe

- 1.1 Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) et centrale (CPPC) de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ professionnel de la convention collective pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPPC une caution d'un montant de CHF 10 000.00 ou du montant équivalent en euros.
- 1.2 La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de la FINMA. Le droit à l'encaissement par la CPPC et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPPC sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libération de la caution. Lors de la libération de la caution (clôture), la CPPC est habilitée à répercuter les frais bancaires et à les faire prélever.

Art. 2 Montant de la caution

Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2 000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5 000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPPC lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs.

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	Fr. 2 000.–	Pas de caution obligatoire
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Imputabilité

Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve du versement de la caution appartient à l'employeur ; elle doit être fournie par écrit.

Art. 4 Affectation de la caution

La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées des CPPR et de la CPPC :

1. Le paiement des peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ;
2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue, conformément à l'art. 20 CCT.

Art. 5 Sollicitation de la caution

5.1 Chaque forme de cautionnement doit permettre à la CPPC, moyennant un préavis écrit de 15 jours stipulant l'intention de réalisation de la caution, de l'imputer lorsque les conditions que voici sont remplies :

1. Lorsque la décision de la CPPR constatant la violation de la CCT, assortie des moyens de droit, a été notifiée à l'employeur concerné (article 6.5 CCT) et que ce dernier
2. a renoncé aux moyens de droit (recours) et que dans le délai imparti, il n'a versé ni la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPPR, ou
3. si après avoir considéré les moyens de droit (recours), la décision de la CPPC n'est pas acceptée, respectivement que la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure n'ont pas été versés au compte de la CPPC, ou si, à la suite d'une mise en demeure écrite, les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue stipulées à l'article 20 CCT n'ont pas été payées dans le délai imparti.

5.2 Lorsque les conditions de l'art. 5.1 de cette annexe sont remplies, la CPPC peut, sans autre, exiger auprès de l'instance compétente (banque / assurance) un versement partiel ou intégral de la caution (suivant le montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou le montant dû pour les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue ou encore exiger l'imputation sur la caution versée en espèces.

5.3 Lorsque la caution a été imputée par la CPPC, l'employeur est informé par écrit dans les 10 jours sur le moment et le montant imputé. Elle soumet simultanément à l'employeur un rapport écrit stipulant les raisons de l'imputation et les détails sur la composition du montant.

5.4 En cas d'imputation de la caution par la CPPC, l'employeur est informé par écrit et rendu attentif à la possibilité de porter plainte devant le Tribunal compétent au siège de la CPPC. Seul le droit suisse est applicable.

Art. 6 Renflouement de la caution après imputation

L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

Art. 7 Libération de la caution

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPPC dans les cas suivants :

- a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans l'industrie de la peinture et/ou de la plâtrerie (juridiquement et de facto) ;
- b) au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies :

- a) Les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue ont été dûment payées et
- b) la CPPR et/ou la CPPC n'ont pas constaté de violation des dispositions de la CCT et toutes les peines conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

Art. 8 Sanction en cas de non-versement de la caution

Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 6.5, lit. b ch. 6 CCT sera sanctionnée par une peine conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise ; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

Art. 9 Gestion de la caution

La CPPC peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

Art. 10 For

En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPPC, 8021 Zurich, sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

* * *

Champ d'application demandé

¹ Le présent arrêté s'applique à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie des cantons de Zurich (à l'exception des plâtriers de la ville de Zurich), Berne, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Appenzell Rh.-Int., Saint-Gall, Grisons, Argovie, Thurgovie, Jura, ainsi qu'à l'industrie de la peinture du canton du Tessin. L'art. 20 de la présente convention collective de travail ne s'applique pas au canton du Tessin.

² Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoires s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. Sont considérées comme entreprises et parties d'entreprises de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie celles qui

- a. appliquent de la peinture, des matériaux de stratification et de structure, posent des papiers peints, des tapis et des tissus de toutes sortes, mettent en place des revêtements sans joints sur les parois et les sols, effectuent des travaux d'embellissement de constructions et de parties construites, d'aménagements et d'objets, et les protègent contre les intempéries et autres influences (travaux de peinture) ;
- b. réalisent la construction de murs, de plafonds, de sols, posent des revêtements, des éléments d'isolation en tout genre, du crépissage intérieur, des ouvrages en stuc et en crépi, assainissent des constructions, protègent des constructions et des pièces d'oeuvre contre les influences physiques et chimiques, et celles provenant de matériaux de construction dangereux (travaux de plâtrerie).

³ Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoires s'appliquent à tous les travailleurs des entreprises et parties d'entreprise selon l'al. 2.

Sont exclus :

- a. des employés de commerce,
- b. des travailleurs de la profession exerçant une fonction dirigeante supérieure, p. ex. des directeurs,
- c. des apprentis.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés¹, et des art. 1 et 2 de son ordonnance² sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'alinéa 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire de la CCT est compétente. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

⁵ La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 mars 2023.

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.

3003 Berne, ...

SECO – Direction du travail

¹ RS 823.20

² Odét ; RS 823.201



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB - 11.08.2020

Meldungsnummer: AB04-0000000465

Publizierende Stelle:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge
PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Maler-
und Gipsergewerbe

Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV) einerseits, die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV). (GAV-Text im PDF)

Rechtliche Hinweise:

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 30 Tage

Ablauf der Frist: 10.09.2020

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV) einerseits, die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna anderseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV).

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 6 Paritätische Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

Es besteht eine Zentrale Paritätische Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK).

6.2 Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

In den regionalen Vertragsgebieten bestehen Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK).

6.3 Kompetenzen der Paritätischen Berufskommissionen

Die RPBK beurteilen als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern anderseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Artikel 357b Absatz 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung;
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (inklusive Einhaltung des Verbotes bezüglich Akkord- und Schwarzarbeit);
3. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Gegen Entscheide der RPBK kann ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die ZPBK gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugsbeitrag obliegt der ZPBK.

6.4 Kontrollen

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle gemäss Artikel 8.9 GAV, Arbeitsstundenrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Diese sind von den Betrieben mindestens 5 Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungspflicht beginnt am Ende des Kalenderjahres, für das die letzten Eintragungen vorgenommen wurden.

Die Paritätische Kommission hat das Recht, für die Durchführung der Kontrolle verbindliche Weisungen zu erteilen und sich im Bedarfsfalle mit anderen Vollzugsorganen zu koordinieren.

Dem von der Paritätischen Kommission beauftragten Kontrollorgan sind alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

6.5 Konventionalstrafen

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen. Deren Höhe bemisst sich kumulativ nach den folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung von nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten.
- b) Zusätzlich kann eine Konventionalstrafe für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:
 1. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 8.9 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis 8000 Franken belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des

Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

2. Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 6.4, Absatz 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 8000 Franken belegt.
3. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen (Art. 6.4. GAV) nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, obschon sie ordnungsgemäss aufbewahrt wurden, wird mit einer Konventionalstrafe bis 8000 Franken belegt.
4. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 19 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:

- Betriebe mit 1 Arbeitnehmer:	bis Fr. 500.–
- Betriebe mit 2-5 Arbeitnehmern:	bis Fr. 1 000.–
- Betriebe mit 6-10 Arbeitnehmern:	bis Fr. 1 500.–
- Betriebe mit 11-20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 2 000.–
- Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 2 500.–
5. Bei Verletzung des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 21 bzw. Artikel 22 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber respektive Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken bzw. 25 000 Franken.
6. Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 1 im Anhang trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.

6.6 Kontrollkosten

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt haben, zusätzlich zur Konventionalstrafe die Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

6.7 Verfahrenskosten

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt haben, die Verfahrenskosten gestützt auf Artikel 357b OR auferlegen.

Art. 7 Anstellung und Kündigung

7.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem vereinbarten Stellenantritt.

7.2 Teilzeitbeschäftigte

Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind dem Gesamtarbeitsvertrag vollumfänglich unterstellt und haben im Verhältnis zur vereinbarten und geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf die gleichen Lohn- und

Arbeitsbedingungen wie die übrigen Arbeitnehmer. Die zu leistenden Arbeitsstunden sind jeweils im Verhältnis der jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Artikel 8.2 GAV schriftlich festzulegen.

7.3 Kündigung

7.3.1 Kündigungsfristen

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Kündigungsfristen:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| – während der Probezeit von 2 Monaten | 1 Woche, auf Ende einer Kalenderwoche |
| – im unterjährigen Arbeitsverhältnis | 2 Wochen, auf Ende einer Kalenderwoche |
| – im überjährigen Arbeitsverhältnis | 1 Monat, auf Ende eines Kalendermonates |
| – ab 7. Dienstjahr | 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonates |
| – ab vollendetem 10. Dienstjahr | 3 Monate, auf Ende eines Kalendermonats |

7.3.2 Kündigungsschutz

Sind Arbeitnehmer durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden:

- ...
- ab dem 6. Dienstjahr oder nach vollendetem 45. Lebensjahr solange Taggeldleistungen ausbezahlt werden. Hat die Arbeitsunfähigkeit mehr als ein Jahr gedauert und ist die Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit gemäss Anstellungsvertrag medizinisch unwahrscheinlich, so kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Taggeldleistungen mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens einem Monat aufgelöst werden.

Art. 8 Arbeitszeit

8.1 Grundsatz

Es gilt grundsätzlich die 5 Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme. Die ZPBK bestimmt die Ausnahmefälle.

8.2 Normalarbeitszeiten

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag.

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.

Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für das Jahr 2020 brutto 2096 Stunden (Berechnungsgrundlage: 262 x 8 Stunden) und für das Jahr 2021 brutto 2088 Stunden (Berechnungsgrundlage: 261 x 8 Stunden).

Als produktive Arbeitszeit gilt jede Tätigkeit, welche im Auftrag des Arbeitgebers oder seines Vertreters ausgeführt wird, so namentlich die Entgegennahme des Auftrages, das Materialladen und -entladen, die zu entschädigende Reisezeit, das Verschieben von einer Baustelle zur anderen, alle Vorbereitungs-, Abschluss- und Reinigungsarbeiten auf der Baustelle oder im Magazin. Das Umdressieren und die Pausen gehören nicht zur produktiven Arbeitszeit.

8.3 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.

8.4 Zuschläge und Ausgleich von Mehrstunden

8.4.1 Zeitzuschläge für Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschritten, so muss die Überzeit mit einem Zeitzuschlag von 25% gutgeschrieben werden.

Bei vorübergehender Nachtarbeit (20.00 bis 06.00 Uhr), Sonntags- und Feiertagsarbeit erfolgt ein Zeitzuschlag von 100%.

8.4.2 Ausgleich von Mehrstunden

Angeordnete Überstunden und die Überzeitzuschläge sind grundsätzlich mit Freizeit auszugleichen.

Wird am Ende eines Kalenderjahres die jährliche Normalarbeitszeit (2096 Stunden [2020] bzw. 2088 Stunden [2021]) überschritten, so sind diese Mehrstunden bis Ende April des Folgejahres grundsätzlich mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

Ausnahmsweise und nur auf Wunsch des Arbeitnehmers kann die Frist für eine Kompensation der Mehrstunden mit Freizeit bis höchstens Ende September des Folgejahres verlängert werden. Diesfalls hat der Arbeitgeber eine Meldung bis Ende April des entsprechenden Jahres an die zuständige RPBK vorzunehmen.

Werden die Mehrstunden nicht mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so sind sie bis spätestens Ende April des Folgejahres mit einem Lohnzuschlag von 25% zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn auszubezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit entsprechender schriftlicher Vereinbarung darf der Arbeitgeber nur jene Stunden ohne Lohnzuschlag ausbezahlen, welche die Anzahl von 80 Mehrstunden übersteigen.

Wird am Ende des Arbeitsverhältnisses die bis zu diesem Zeitpunkt massgebliche Soll-Arbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Mehrstunden samt einem Lohnzuschlag von 25% zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn ausbezahlt werden.

8.5 Berechnung von Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen sowie für die Erfassung derselben in der Arbeitszeitkontrolle gilt die tägliche durchschnittliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden.

8.6 Absenzen

Lohnzahlungspflichtig und in der Arbeitszeitkontrolle mit 8 Stunden täglich gutzuschreiben sind:

- Ferien gemäss Artikel 12.1 GAV
- Feiertage gemäss Artikel 12.2 GAV
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Artikel 11 GAV
- Militär-, Zivil- und Schutzdienst, Orientierungstag und Rekrutierungstage gemäss Artikel 16 GAV
- Unfall gemäss Artikel 14 GAV
- Krankheit gemäss Artikel 13 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Artikel 15 GAV
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

8.7 Fehlstunden

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Artikel 8.6 GAV aufgeführt sind. Werden solche Fehlstunden vor- oder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 erfasst.

Verbleiben am Ende des Jahres oder am Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden, so können diese mit dem Lohnguthaben verrechnet werden.

Erreicht der Arbeitnehmer Ende Jahr oder am Ende des Arbeitsverhältnisses die massgebliche Soll-Arbeitszeit nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen werden.

8.9 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss die von der ZPBK zur Verfügung gestellte Arbeitszeitkontrolle oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden.

Betrieben, welche gegen diese Pflicht verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 1 GAV auferlegt.

Am Ende des Jahres oder am Ende des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

Art. 9 Löhne

9.1 Einstufungen

Die ... unterstellten Arbeitnehmer werden individuell bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und beruflichen Qualifikation eingestuft. Die Einstufung ist auf der Lohnabrechnung aufzuführen.

Kategorie V – Vorarbeiter

Als Vorarbeiter werden alle Arbeitnehmer bezeichnet bzw. eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV oder eine gleichwertige Ausbildung im EU-Raum mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgeber als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgeber eingesetzte Vorarbeiter behalten ihren Status.

Kategorie A – Gelernte Berufsarbeiter

Als gelernte Berufsarbeiter einzustufen sind alle Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes mit Lehrabschluss EFZ als Maler oder Gipser (Art. 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, SR 412.10) ab drei Jahren Berufserfahrung in der Branche; im Weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation, die selbständig Berufsarbeiten gemäss Artikel 24 GAV ausführen. Arbeitnehmer mit anderen Lehrabschlüssen, z.B. Vergolder, gelten nicht automatisch als gelernte Berufsarbeiter.

Kategorie B – Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes gemäss Artikel 24 GAV ausführen, aber den Anforderungen des gelernten Berufsarbeiters nicht genügen. Lehrabgänger EBA (Attest) wechseln mit drei Jahren Berufserfahrung in der Branche automatisch in die Kategorie B.

Kategorie C – Hilfsarbeiter

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die während maximal 4 Jahren als Hilfskräfte im Maler- und Gipsergewerbe angestellt sind. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie B (Berufsarbeiter).

Kategorie D – Branchenfremde Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ohne branchenspezifische Berufserfahrung im Maler- oder Gipsergewerbe gelten während der ersten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses als branchenfremd. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie C (Hilfsarbeiter).

9.2 Entlohnung im Monatslohn und Lohnzahlung

Die Entlohnung erfolgt generell im Monatslohn (stundenabhängig).

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

Der Lohn und der Auslagenersatz müssen monatlich bargeldlos in Schweizer Währung ausbezahlt werden.

9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen folgende Mindestlöhne (brutto in Fr.) bezahlt werden:

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5564.–	5776.–
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4871.–	5087.–

B	Berufsarbeiter	4487.–	4661.–
C	Hilfsarbeiter	4299.–	4460.–
D	Branchenfremder	4017.–	4128.–
	Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4171.–	4333.–
	Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4406.–	4567.–
	Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4670.–	4886.–
	Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	3824.–	3967.–
	Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	4046.–	4202.–
	Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4266.–	4432.–

Per 1. April 2021 müssen pro Lohnkategorie folgende Mindestlöhne (brutto in Fr.) bezahlt werden:

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5594.–	5806.–
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4901.–	5117.–
B Berufsarbeiter	4517.–	4691.–
C Hilfsarbeiter	4329.–	4490.–
D Branchenfremder	4047.–	4158.–
Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4201.–	4363.–
Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4436.–	4597.–
Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4700.–	4916.–
Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	3854.–	3997.–
Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	4076.–	4232.–
Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4296.–	4462.–

Die Lohnbestimmungen der Kategorien B, C und D sind generell nur für Arbeitnehmer anwendbar, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben.

Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern kann im Einvernehmen mit der Regionalen Paritätischen Berufskommission, beim Fehlen einer solchen mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission, von den Sockellöhnen abgewichen werden, wobei die zuständige Berufskommission nach genauer Abklärung des Sachverhalts einen neuen Mindestlohn festlegt.

9.4 Lohnerhöhungen

Die effektiven Monatslöhne (Bruttolohn = Lohn vor Abzügen) aller ... unterstellten Arbeitnehmer werden ab Inkrafttreten dieser Allgemeinverbindlicherklärung und per 1. April 2021 in allen Kategorien jeweils generell um je 20 Franken pro Monat erhöht.

Zusätzlich ist eine individuelle Lohnerhöhung von durchschnittlich 10 Franken pro Monat und pro Mitarbeiter zu entrichten. Der individuelle Anteil muss auch ausbezahlt werden, kann aber nach Belieben des Arbeitgebers auf einen oder mehrere Arbeitnehmende verteilt werden.

9.6 13. Monatslohn

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen zusätzlichen ganzen durchschnittlichen Monatslohn. Dieser wird entweder am Ende des Kalenderjahres oder anteilmässig zwei Mal jährlich im Juni und im Dezember ausgerichtet.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab Stellenantritt nicht mindestens einen Monat gedauert hat, ist kein 13. Monatslohn zu entrichten. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst und hat es mindestens einen Monat gedauert, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag zu entrichten.

Art. 10 Auslagenersatz

10.1 Mittagsentschädigung

Der Arbeitgeber leistet den Arbeitnehmern eine Abgeltung der Kosten für die auswärtige Verpflegung. Der Betrieb kann in Absprache mit den Arbeitnehmern für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages zwischen zwei Varianten wählen:

- a) einer pauschalen Entschädigung von 262 Franken pro Monat;
- b) einer maximalen Entschädigung von 20 Franken pro Mahlzeit.

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 13.50 Franken in Abzug gebracht werden.

Die Entschädigung nach Variante b) ist dann zu leisten, wenn für die Arbeitnehmer bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort (Firmensitz) nicht möglich ist oder die Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren können und sich dadurch schlechter stellen. Des Weiteren ist eine Entschädigung nach Variante b) nur dann zu bezahlen, wenn die Mahlzeit in einem Restaurant, einer Imbissstube oder einer Kantine eingenommen wird (Catering und Verpflegung auf der Baustelle sind nicht entschädigungspflichtig) und dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgehändigt wird.

10.2 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 70 Rappen pro Kilometer. Mit dem Motorrad beträgt die Entschädigung 45 Rappen pro Kilometer.

Art. 11 Lohn bei Absenzen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlten Freitage:

- 1 Tag bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren;
- 1 Tag bei Verheiratung;
- 5 Tage bei Geburt eines eigenen Kindes, soweit kein gleich langer oder längerer gesetzlicher Vaterschaftsurlaub eingeführt wird;
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers;
- 3 Tage beim Tode des Ehe- oder Lebenspartners, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.

Für folgende Kurzabsenzen wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet:

- a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuche ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.

In den Fällen von a) und b) sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

Art. 12 Ferien und Feiertage

12.1 Ferien

Alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von jährlich 27 Arbeitstagen.

Alle Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von jährlich 22 Arbeitstagen.

Alle Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von jährlich 27 Arbeitstagen.

Vom Ferienanspruch sind 5 bzw. 10 Ferientage während der Wintermonate (November bis März) zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Der Arbeitgeber kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, einzelne Ferientage in die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr festlegen.

12.2 Feiertage

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles für höchstens 9 Feiertage pro Kalenderjahr (einschliesslich des eidgenössischen

Bundesfeiertages am 1. August), sofern diese auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen.

Ausnahmsweise und begründeterweise im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzuschlägen in jedem Fall eine Feiertagsentschädigung von 3.59% zu bezahlen.

Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Feiertage angerechnet werden.

Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

15.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin die Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln.

15.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit.

15.3 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Arbeitnehmerinnen, die während den 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80% des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen.

Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.

15.4 Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Artikel 324a OR. Erbringt die Erwerbsersatzordnung (EO) nach der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

Art. 16 Militär-, Zivil- und Schutzdienst, Orientierungstag und Rekrutierungstage

Für den Besuch des Orientierungstages und der Rekrutierungstage sowie für die Leistung von schweizerischem Militär-, Zivil- oder Schutzdienst hat der Arbeitnehmer für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalles:

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
Orientierungstag und Rekrutierungstage	80%	100%
Während der Rekrutenschule als Rekrut	80 %	100 %
Während der Grundausbildung anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen	80 %	100 %

Während Kaderschulen und Abverdienen	100 %	100 %
Während der restlichen Dienstzeit anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen	100 %	100 %

Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigt.

Art. 18 Überkleider

Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern sind pro Jahr vom Arbeitgeber 2 Überkleider zu entschädigen.

Art. 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen und technisch möglichen Massnahmen zu ergreifen, um die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erfüllen.

Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte „Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KAGA), die sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen empfiehlt oder anordnet, welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

19.1 ASA-Branchenlösung

...

Die von der KAGA erarbeitete und von der EKAS am 15. Oktober 1999 genehmigte Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Maler- und Gipsergewerbe» (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe anwendbar.

Die ASA-Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein dauerndes Anliegen eines jeden Arbeitnehmers.

19.2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Maler- und Gipsergewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Arbeitnehmer für die Ausbildung „Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)“ (Grundkurs) anzumelden und dafür besorgt zu sein, dass alle drei Jahre bzw. bis spätestens zum Wechsel auf ein neues Schwerpunktthema die obligatorischen Weiterbildungskurse besucht werden.

Bei einer Kontrolle muss der Arbeitgeber die Anschlussklärung und das (persönliche) Handbuch zur ASA-Branchenlösung sowie die Bestätigung über den besuchten KOPAS-Grundkurs bzw. den KOPAS-Weiterbildungskurs vorlegen.

Arbeitgebern, die gegen die Pflichten gemäss Artikel 19.2 GAV verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 4 GAV auferlegt.

19.3 Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

Die vom Arbeitgeber ernannten Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Ausbildung zur „Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)“ zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

19.4 Stellung der KOPAS

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Arbeitnehmern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der ASA-Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

19.5 Ausnahme

Betriebe, die das Subsidiär-Modell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 19.1 bis 19.4 ausgenommen.

Art. 20 Vollzugsbeiträge

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen Monatsbeitrag von 10 Franken und zusätzlich einen Monatsbeitrag von 5 Franken pro Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer entrichten einen Monatsbeitrag von 7 Franken. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die ... Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug des Vollzugsbeitrages auszuhändigen.

Art. 21 Verbot von Akkordarbeit

Die Akkordarbeit ist im Maler- und Gipsergewerbe untersagt. Als Akkord gelten jene Tätigkeiten, deren Entlohnung grundsätzlich nicht von der Zeit, sondern von der Arbeitsmenge oder vom Arbeitserfolg abhängig gemacht wird.

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

Art. 22 Verbot von Schwarzarbeit

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit für Dritte untersagt (Schwarzarbeit).

Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeitgeber). Der Begünstigung macht sich u.a. schuldig, wer es unterlässt, die für ein neues Arbeitsverhältnis erforderlichen Abklärungen (Austrittsbestätigung des letzten Arbeitgebers) zu treffen.

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Art. 25 Berufliche Weiterbildung

In beidseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Besuch von vom Gimafonds unterstützten Weiterbildungskursen zu fördern. Dabei soll ein einzelner Arbeitnehmer pro Kalenderjahr bis 5 Kurstage belegen können.

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kaution in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der FINMA unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der ZPBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der ZPBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution abgerechnet. Die ZPBK ist berechtigt, bei der Freigabe der Kaution (Saldierung) Bankgebühren weiter zu verrechnen und vorab in Abzug bringen zu lassen.

Art. 2 Höhe der Kaution

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2000 Franken bis 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kaution in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als 2000 Franken beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	Keine Kautionspflicht
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kautionsleistung

Die Kautionsleistung wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der RPBK und ZPBK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrens-kosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautionsleistung

- 5.1 Auf jegliche Form der Kautionsleistung muss die ZPBK innert 15 Kalendertagen nach schriftlicher Anzeige über die beabsichtigte Inanspruchnahme Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Arbeitgeber der Entscheid der RPBK betreffend Feststellungen von GAV-Verletzungen mit einer Rechtsmittelbelehrung (Art. 6.5 GAV) eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der RPBK überwiesen hat, *oder*
2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der ZPBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der ZPBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der ZPBK überwiesen hat, *oder*
3. auf schriftliche Abmahnung hin den Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrag gestützt auf Artikel 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 dieses Anhangs erfüllt, so ist die ZPBK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen.

- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung durch die ZPBK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

- 5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die ZPBK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsleistung Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im allgemeinverbindlich erklärten Geltungsbereich die Kautions wieder aufzustocken.

Art. 7 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der ZPBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Maler- und/oder Gipsergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV tätige Entsendebetrieb frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt *und*
- b) Die RPBK und/oder ZPBK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 6 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 10 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der ZPBK in 8021 Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

* * *

Beantragter Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Zürich (ausgenommen Gipsergewerbe Stadt Zürich), Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell AR, Appenzell IR, St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura, sowie für das Malergewerbe im Kanton Tessin. Der Kanton Tessin ist von Artikel 20 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) des Maler- und Gipsergewerbes. Als Betriebe und Betriebsteile des Maler- und Gipsergewerbes gelten solche, die

- a. Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien auftragen, Tapeten, Beläge und Gewebe aller Art aufziehen, fugenlose Wand- und Bodenbeschichtungen anbringen, Bauten und Bauteile, Einrichtungen und Gegenstände verschönern und erhalten und diese gegen Witterungs- und andere Einflüsse schützen (Malerarbeiten);
- b. Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen anfertigen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze sowie Stukkaturen anbringen Bauten sanieren sowie Bauten und Werkstücke gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche gefährlicher Werkstoffe schützen (Gipserarbeiten).

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a. das kaufmännische Personal;
- b. Berufsangehörige in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer;
- c. Lernende.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung² gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

⁵ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. März 2023.

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

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit

¹ SR 823.20

² EntsV, SR 823.201



Rubrik: Mitteilungen an Gesellschafter
Unterrubrik: Einladung zur Generalversammlung
Publikationsdatum: SHAB - 11.08.2020
Meldungsnummer: UP04-0000002323
Kanton: ZG

Publizierende Stelle:
Olympic Therapeutics AG, Steinhauserstrasse 74, 6300 Zug

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung Olympic Therapeutics AG

Olympic Therapeutics AG
CHE-114.366.784
Steinhauserstrasse 74
6300 Zug

Angaben zur Generalversammlung:
01.09.2020, 12:00 Uhr, Sitzungszimmer

Einladungstext/Traktanden:
Olympic Therapeutics AG, Zug
Einladung zur ordentlichen Generalversammlung vom 01. September 2020

Die Aktionäre sind eingeladen, am Dienstag, den 01. September 2020, an der ordentlichen Generalversammlung der Olympic Therapeutics AG, Zug, teilzunehmen. Die GV findet statt um 12:00 Uhr in den Räumlichkeiten der Gesellschaft (Steinhauserstrasse 74, 6300 Zug):

I. Traktanden

- **Begrüssung, Feststellung von Präsenz und Beschlussfähigkeit**
- **Jahresrechnungen und Jahresberichte 2018 und 2019**
Antrag VR: Genehmigung der Rechnungen und Berichte
- **Verwendung Jahresergebnis 2018**
Antrag VR: Vortragen des Jahresergebnisses auf neue Rechnung
- **Verwendung Jahresergebnis 2019**
Antrag VR: Vortragen des Jahresergebnisses auf neue Rechnung
- **Entlastung Verwaltungsrat und Direktor für 2018 und 2019**
Antrag VR: Erteilen der Entlastung
- **Varia**

II. Teilnahme und Bevollmächtigung

Aktionäre, die an der Generalversammlung teilnehmen möchten, teilen dies der Gesellschaft (per E-Mail an office@econcc.ch) unter Beilage einer Kopie ihres Aktienzertifikates und der aktuellen Wohnadresse bis zum 27. August 2020 mit. Stellvertreter haben sich ebenfalls bis zum 27. August 2020 (per E-Mail) bei der Gesellschaft unter Vorlage einer schriftlichen Vollmacht und einer Kopie des Zertifikates des Aktionärs sowie eines amtlichen Ausweises anzumelden. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind zur GV eingeladen. Zug, den 10.08.2020
Olympic Therapeutics AG
Für den Verwaltungsrat
Nicolai Colshorn

Olympic Therapeutics AG, Zug

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung vom 01. September 2020

Die Aktionäre sind eingeladen, am Dienstag, den 01. September 2020, an der ordentlichen Generalversammlung der Olympic Therapeutics AG, Zug, teilzunehmen. Die GV findet statt um 12:00 Uhr in den Räumlichkeiten der Gesellschaft (Steinhauserstrasse 74, 6300 Zug):

I. Traktanden

1. Begrüssung, Feststellung von Präsenz und Beschlussfähigkeit

2. Jahresrechnungen und Jahresberichte 2018 und 2019

Antrag VR: Genehmigung der Rechnungen und Berichte

3. Verwendung Jahresergebnis 2018

Antrag VR: Vortragen des Jahresergebnisses auf neue Rechnung

4. Verwendung Jahresergebnis 2019

Antrag VR: Vortragen des Jahresergebnisses auf neue Rechnung

5. Entlastung Verwaltungsrat und Direktor für 2018 und 2019

Antrag VR: Erteilen der Entlastung

6. Varia

II. Teilnahme und Bevollmächtigung

Aktionäre, die an der Generalversammlung teilnehmen möchten, teilen dies der Gesellschaft (per E-Mail an office@econcc.ch) unter Beilage einer Kopie ihres Aktienzertifikates und der aktuellen Wohnadresse bis zum 27. August 2020 mit. Stellvertreter haben sich ebenfalls bis zum 27. August 2020 (per E-Mail) bei der Gesellschaft unter Vorlage einer schriftlichen Vollmacht und einer Kopie des Zertifikates des Aktionärs sowie eines amtlichen Ausweises anzumelden. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind zur GV eingeladen.

Zug, den 10.08.2020

Olympic Therapeutics AG

Für den Verwaltungsrat

Nicolai Colshorn



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB
Feuille officielle suisse du commerce FOSC
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

Rubrik: Mitteilungen an Gesellschafter
Unterrubrik: Einladung zur Generalversammlung
Publikationsdatum: SHAB - 11.08.2020
Meldungsnummer: UP04-0000002322
Kanton: SZ

Publizierende Stelle:
Kühne + Nagel International AG, Dorfstrasse 50, 8834 Schindellegi

Einladung zur ausserordentlichen Generalversammlung Kühne + Nagel International AG

Kühne + Nagel International AG
CHE-101.862.298
Dorfstrasse 50
8834 Schindellegi

Angaben zur Generalversammlung:
02.09.2020, 12:00 Uhr, Hauptsitz

Einladungstext/Traktanden:

Sehr geehrte Damen und Herren
Der Verwaltungsrat der Kühne + Nagel International AG lädt die Aktionärinnen und Aktionäre zur ausserordentlichen Generalversammlung am Mittwoch, den 2. September 2020 um 12.00 Uhr in Schindellegi ein. Die Traktanden ergeben sich aus der nachfolgenden Tagesordnung.

Die Versammlung findet ohne physische Teilnahme von Aktionären statt – gemäss Art. 27 COVID-19-Verordnung 3 des Bundesrates vom 19. Juni 2020 (Stand 20. Juli 2020). Die Ausübung des Stimmrechts muss über die unabhängige Stimmrechtsvertreterin erfolgen. Näheres entnehmen Sie dieser Einladung.

E I N L A D U N G



**An die Aktionärinnen und Aktionäre
der Kühne + Nagel International AG**

Schindellegi, im August 2020

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verwaltungsrat der
Kühne + Nagel International AG lädt die
Aktionärinnen und Aktionäre zur

**ausserordentlichen
Generalversammlung am**

**Mittwoch, den 2. September 2020
um 12.00 Uhr in Schindellegi**

ein. Die Traktanden ergeben sich aus der
nachfolgenden Tagesordnung.

**Die Versammlung findet ohne physische
Teilnahme von Aktionären statt** – gemäss
Art. 27 COVID-19-Verordnung 3 des
Bundesrates vom 19. Juni 2020
(Stand 20. Juli 2020).

**Die Ausübung des Stimmrechts muss
über die unabhängige Stimmrechts-
vertreterin erfolgen.**

Näheres entnehmen Sie dieser Einladung.

Tagesordnung

Begrüssung und Feststellungen zur Generalversammlung

Beschlussfassung über die Ausschüttung einer Dividende

Der Verwaltungsrat beantragt, den von der ordentlichen Generalversammlung vom 5. Mai 2020 beschlossenen Bilanzgewinn von CHF 1'590'862'034.59 für das Geschäftsjahr 2019 wie folgt neu zu verwenden:

- Ausschüttung einer Dividende von **CHF 4.00** brutto je Namenaktie von CHF 1.00 Nennwert unter Abzug von 35% Verrechnungssteuer, d.h. CHF 2.60 netto
- Vortrag des Bilanzgewinns abzüglich Dividende auf neue Rechnung

Bei Gutheissung des Antrags wird die Dividende für das Geschäftsjahr 2019 ab 8. September 2020 ausbezahlt.

Organisatorisches

Der Bericht der Revisionsstelle ist ab dem 7. August 2020 am Sitz der Gesellschaft aufgelegt.

Teilnahme und Stimmrecht

Die Stimmabgabe muss gemäss Art. 27 Abs. 1 lit. b COVID-19-Verordnung 3 zwingend über die unabhängige Stimmrechtsvertreterin, Investarit AG, ausgeübt werden.

Stimmberechtigt sind die am 27. August 2020, um 17.00 Uhr (MESZ) im Aktienregister mit Stimmrecht eingetragenen Aktionärinnen und Aktionäre.

Vom 28. August 2020 bis einschliesslich 2. September 2020 werden keine Eintragungen im Aktienregister vorgenommen. Aktien bleiben unabhängig davon, ob sie zur Stimmberechtigung eingetragen sind oder nicht, handelbar.

Wichtige Information

Für uns hat die Gesundheit unserer Aktionärinnen und Aktionäre höchste Priorität.

Deshalb können Aktionärinnen und Aktionäre NICHT persönlich an der Generalversammlung teilnehmen und müssen Ihre Weisungen der unabhängigen Stimmrechtsvertreterin erteilen:

- via der Internet-Seite <https://netvote.ch/kuehnenagel> oder
- schriftlich mit dem beiliegenden Vollmachtsformular

Vielen Dank für Ihr Verständnis.

Vollmachtserteilung

Die Stimmabgabe muss gemäss Art. 27 Abs. 1 lit. b. COVID-19-Verordnung 3 zwingend über die unabhängige Stimmrechtsvertreterin, Investarit AG, erfolgen. Aktionärinnen und Aktionäre sind deshalb gebeten, ihre Weisungen zur Stimmabgabe auf dem Vollmachtsformular handschriftlich zu unterzeichnen und dieses bitte bis zum 1. September 2020 eintreffend an die Segetis AG, Platz 4, 6039 Root D4 zu retournieren.

Die Aktionärinnen und Aktionäre können Weisungen an die unabhängige Stimmrechtsvertreterin elektronisch auf <https://netvote.ch/kuehnenagel> erteilen. Die Instruktionen müssen bis spätestens 1. September, um 12.00 Uhr (MESZ) erfolgen.

Datenschutzhinweis

Hinweise zum Umgang mit personenbezogenen Daten der Aktionärinnen und Aktionäre im Rahmen dieser Generalversammlung finden Sie unter: <https://home.kuehne-nagel.com/company/corporate-governance>.

Kühne + Nagel International AG
Für den Verwaltungsrat



Dr. Jörg Wolle
Präsident