

Convention collective de travail
du 1er janvier 1991

pour le service de ramonage du canton de Fribourg

A. DISPOSITIONS GENERALES

Entre

l'Association cantonale fribourgeoise des maîtres ramoneurs,
membre de la Société suisse des maîtres ramoneurs,

d'une part,

et

la FOBB, Syndicat du bâtiment et du bois,
et ses sections fribourgeoises, représentant
la Société des ouvriers ramoneurs du canton de Fribourg,

d'autre part,

il est conclu la présente convention collective de travail:

Article 1

Les parties s'engagent à collaborer étroitement et à se soutenir mutuellement dans toutes les questions touchant les intérêts communs de la profession. Elles conviennent en outre d'observer fidèlement la présente convention et ses dispositions, au sens des articles 357, 357a et 357b du Code des obligations (CO).

Article 2

Cette collaboration doit tendre à établir des conditions économiques ordonnées, pour garantir l'existence digne de l'employeur et du travailleur.

Article 3

2.

Les parties s'engagent à s'employer à l'institution et au respect d'une réglementation satisfaisante des travaux et à participer en commun au développement et au perfectionnement professionnels.

Article 4

Comme condition d'une collaboration fructueuse, les parties contractantes ainsi que leurs membres s'engagent à appliquer strictement les dispositions de la présente convention et des accords annexes.

Article 5

Les parties s'engagent à discuter des modifications éventuelles de la convention entre délégations formées, d'une part, des représentants des employeurs et, d'autre part, des secrétaires FOBB accompagnés des délégués ouvriers exerçant dans la profession.

B. RAYON D'APPLICATION

Article 1

Rayon d'application

La présente convention s'applique à tous les travaux de ramonage exécutés dans le canton de Fribourg.

C. ENGAGEMENT ET LICENCIEMENT

Article 2

Engagement et licenciement

1. Le premier mois est considéré comme temps d'essai durant lequel l'engagement peut être résilié, de part et d'autre, un jour à l'avance pour la fin d'une journée.
2. Après le temps d'essai, l'engagement devient régulier et ne peut être dédit, de part et d'autre, que moyennant un avertissement d'un mois, donné par lettre recommandée, pour la fin du mois suivant.
3. Le travailleur occasionnel est avisé 15 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.
4. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
5. Les résiliations abusives sont celles définies et réglées aux articles 336 à 336b du CO.
6. Les résiliations inopportunes sont celles prévues aux articles 336c (dont les alinéas sont reproduits en toutes lettres ci-après) et 336d du CO.

- Alinéas a) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de douze jours.
- b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.
- c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.
- d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
7. Sont réservées les résiliations pour justes motifs selon les articles 337 à 337d du CO.
8. En cas de rupture de l'engagement, en opposition avec les clauses mentionnées ci-dessus, la Commission professionnelle paritaire (art. 21) statue.

D. CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3

Durée du travail

1. En règle générale, la durée du travail est de 43 heures hebdomadaires et la semaine de travail se termine le vendredi soir.
2. Les douches et les rapports journaliers sont compris pour un quart d'heure journalier rétribué dans le temps de travail effectif.
3. Le travailleur est autorisé à prendre sur son activité effective un quart d'heure de pause payée chaque jour.

Article 4

Hygiène - Mesures de protection

1. Le travailleur a la possibilité de prendre un bain chaque jour, à l'atelier ou à proximité, aux frais de l'employeur.

2. a) L'employeur est tenu de fournir le matériel de protection approprié pour l'exécution de travaux malsains (chaudières à huile lourde, chaudières à vapeur, etc.). Le travailleur est tenu de s'en servir et de le maintenir en bon état.
- b) Les lampes baladeuses doivent être conformes aux prescriptions en la matière (CNA).

Article 5

Habits de travail

1. L'employeur verse au travailleur, pour l'achat de ses habits de travail, une indemnité de Fr. 1.50 par jour d'activité effective durant l'année.
2. Sur demande de l'employeur, le travailleur devra justifier les frais qui découlent de l'achat des habits de travail en usage dans la profession.
3. Si le travailleur quitte régulièrement l'employeur en cours d'année, il touchera une indemnité calculée sur ses jours effectivement travaillés jusqu'à l'échéance de ses rapports de travail.

Article 6

Salaires

Les salaires effectifs et conventionnels de chaque travailleur sont augmentés, au 1er janvier 1991, de 8,2 % pour tenir compte, d'une part, de la hausse du coût de la vie et, d'autre part, d'une certaine revalorisation.

Dans ces conditions et dès cette date, les salaires mensuels minima conventionnels pour les différentes catégories ci-dessous, indexés à la position 124,7 points de l'indice suisse des prix à la consommation, à fin décembre 1990, sont les suivants:

1. A l'engagement au 1er janvier 1991

Catégorie A

1.1.1991

Salaire mensuel minima conventionnel du jeune travailleur jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, sortant d'apprentissage, pendant la première année de pratique chez un nouvel employeur.

Fr. 3'267.--

3462
./.

139,5 Pf

2. En place au 1er janvier 1991Catégorie A1.1.1991

Jeune travailleur sortant d'apprentissage, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, pendant la première année de pratique chez le même employeur

+ 515.
Fr. 3'522.-- 3775

Catégorie B

Travailleur qualifié au bénéfice d'un certificat de capacité professionnelle, dès l'âge de 20 ans révolus ou après 2 ans de pratique dans la profession

Fr. 3'709.-- 3913

Catégorie C

Travailleur qualifié au bénéfice d'un certificat de capacité professionnelle et comptant 5 ans de pratique dans la profession

Fr. 3'880.-- 4094

Catégorie D

Travailleur qualifié au bénéfice d'un certificat de capacité professionnelle et comptant 10 ans de pratique dans la profession

Fr. 4'055.-- 4276

Catégorie E

Travailleur détenteur du diplôme de maîtrise fédérale

Fr. 4'158.-- 4382

3. En règle générale, le salaire est versé au travailleur le dernier vendredi de chaque mois. Cependant, des modes de versement différents peuvent être convenus entre employeur et travailleur.
4. Le calcul du salaire horaire se fait sur la base du traitement mensuel divisé par 186,3 heures par mois.
5. Le travailleur dont les capacités ou dont le rendement sont notoirement insuffisants peut être payé à un salaire inférieur au minima prévu. Toutefois, l'intéressé et la FOBB sont avisés, au terme de la troisième journée de travail, du salaire qui est proposé. La Commission professionnelle paritaire (art. 21) procède à un examen pour trancher un éventuel différend.
6. Les situations acquises plus favorables ne sont pas modifiées par la présente convention.

7. L'employeur peut compenser une partie du salaire en fournissant chambre et pension, le travailleur restant libre d'assurer son entretien comme bon lui semble.
8. Lorsque des conditions exceptionnelles le justifient, les parties contractantes ou la Commission professionnelle paritaire (art. 21) peuvent prendre en considération la situation économique en général et d'autres facteurs importants en particulier.

Article 7

Travail supplémentaire

1. En cas de prolongation de l'horaire de travail au-delà des normes fixées à l'article 3, le travailleur a droit au salaire normal réalisé pour la même durée, auquel s'ajoute un supplément de 25 %. Ce supplément est porté à 50 % pour le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures, et à 100 % pour le dimanche et les jours fériés officiels.
2. Le travail indispensable effectué, selon entente, le samedi matin au cours des mois de décembre, janvier, février, mars et avril, est compensé par des congés d'une durée au moins équivalente pendant les autres mois de l'année. L'employeur et le travailleur conviennent ensemble de la date des congés compensatoires éventuels.

Article 8

Treizième salaire

1. A la fin de l'année, l'employeur verse au travailleur un treizième salaire mensuel représentant le 8,33 % du revenu annuel brut réalisé.
2. Le travailleur qui n'est pas occupé pendant toute l'année a droit à 8,33 % du revenu brut qu'il a réalisé chez l'employeur pendant son temps d'occupation dans l'année (pro rata temporis), pour autant qu'il ait été occupé pendant deux mois au minimum. Si le travailleur quitte régulièrement l'employeur avant la fin de l'année, sa part au treizième mois de salaire lui est versée avec la dernière paie.

Article 9

Déplacements

1. Lorsque le travailleur en déplacement ne peut, de son lieu de travail, rentrer le soir à son domicile, l'employeur prend à sa charge les frais de pension, de logement et de transport éventuels.

2. Si le travailleur doit effectuer plus d'une demi-heure de déplacement au total (aller et retour) entre son lieu d'engagement et son lieu de travail, ou de ce dernier à son lieu de domicile pour prendre son repas de midi, il peut alors prétendre au remboursement de ses frais de nourriture, sur présentation de la facture du restaurant, mais au minimum pour un montant de Fr. 16.-- forfaitaire. *soit 17 depuis le 1.1.94*
18 " 1.7.97.
3. Lorsque le travailleur est dans l'obligation d'utiliser son propre véhicule pour des raisons professionnelles, il touche une indemnité kilométrique à fixer sur la base du tarif de ramonage en vigueur.

Article 10

Allocations familiales

Le travailleur bénéficie d'allocations mensuelles pour enfants, conformément aux dispositions légales en vigueur et aux réglementations des caisses auxquelles les employeurs sont affiliés.

E. PRESTATIONS SOCIALES

Article 11

Assurance accident

1. Le travailleur est assuré contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, conformément aux dispositions légales.
2. L'employeur verse au travailleur le 80 % du salaire perdu pendant les jours de carence CNA, pour autant que le contrat de travail excède 3 mois ou soit conclu pour plus de 3 mois, et en l'absence de faute du travailleur (art. 324a CO).

Article 12

Assurance maladie

1. Le travailleur soumis à la présente convention est assuré auprès d'une caisse de maladie reconnue par la Confédération contre les risques de maladie pour une indemnité journalière égale au 80 % du salaire, dès le troisième jour, et pour une durée de 720 jours, pendant 900 jours.
2. La prime de cette assurance est à la charge de l'employeur ainsi que le paiement au travailleur du 80 % du salaire pendant les trois premiers jours du délai de carence lors d'un arrêt de travail dûment attesté par un certificat médical.

3. Par cette contribution, l'obligation de l'employeur de verser un salaire en cas de maladie, selon l'article 324a CO, est réputée exécutée.
4. Les cas particuliers sont de la compétence de la Commission professionnelle paritaire (art. 21).
5. Un règlement ad hoc fixe les modalités d'application du présent article.

Article 13

Vacances

1. La durée minimum des vacances annuelles payées est de 4 semaines pour tous les travailleurs. Afin de les couvrir, l'employeur verse au travailleur occasionnel ou temporaire une indemnité de 8 % calculée sur la base de 186,3 heures de travail par mois. Pour le surplus, les dispositions légales restent réservées.
2. Le travailleur âgé de 50 ans révolus bénéficie d'une 5ème semaine de vacances payées. Il en est de même pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Afin de les couvrir, l'employeur verse au travailleur une indemnité de 10,5 % calculée sur la base de 186,3 heures de travail par mois. Pour le surplus, les dispositions légales restent réservées.
3. Pendant les vacances, aucun travail lucratif n'est autorisé.

Article 14

Jours fériés et absences justifiées

1. Les jours fériés payés sont les suivants, pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable:
 - dans la partie catholique du canton:

Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Fête-Dieu, Toussaint et Noël; + 1 Août selon CO.
 - dans la partie réformée du canton:

Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Noël et un jour à fixer d'entente entre employeur et travailleur.
2. Le travailleur est libre de chômer le 1er Mai. Les heures de travail manquées sont déduites à la prochaine paie.

3. Le travailleur a en outre droit, sans déduction de salaire, à:

- 1/2 jour pour l'inspection militaire
- 2 jours en cas de mariage
- 1 jour en cas de naissance d'un enfant légitime
- 2 jours en cas de décès dans la famille (frères, soeurs ou beaux-parents)
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents.

Article 15

Prévoyance professionnelle (2e pilier)

Chaque travailleur est obligatoirement assuré à l'institution de prévoyance professionnelle mise sur pied par la Société suisse des maîtres ramoneurs. Les primes sont versées à raison de moitié à la charge de l'employeur et de moitié à la charge du travailleur. L'employeur est toutefois responsable du paiement des cotisations, et de la garantie que soient observées au minimum les prescriptions et les prestations légales de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP).

Article 16

Service militaire et de protection civile

1. Le travailleur astreint à effectuer un service obligatoire (militaire ou protection civile) bénéficie de la compensation de la perte de gain en résultant, dans les proportions suivantes:
 - a) 50 % pour le travailleur célibataire, durant toute la durée de l'école de recrues, cours de cadres ou service d'avancement, mais au maximum pendant 21 semaines par année;
 - b) 75 % pour le travailleur marié ou célibataire avec obligation d'assistance, durant toute la durée de l'école de recrues, cours de cadres ou service d'avancement, mais au maximum pendant 21 semaines par année;
 - c) 100 % quel que soit l'état civil du travailleur, durant les autres périodes de service obligatoire, mais pour une durée maximum de 4 semaines par année.
 - d) Pour le surplus, les dispositions de l'article 324b CO restent réservées.

2. a) Le travailleur a droit à cette indemnité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.
- b) Le travailleur qui a touché l'indemnité abusivement se voit retenir un montant équivalent lors de la dernière paie avant son départ.
3. L'allocation aux militaires pour perte de gain versée par la Caisse de compensation, pour les périodes pendant lesquelles la perte de salaire est compensée, est en tout état de cause acquise par l'employeur.

Article 17

Indemnité en cas de décès

En cas de décès du travailleur, l'employeur paie le salaire à partir du jour du décès, pour un mois encore, et si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Article 18

Indemnité à raison de longs rapports de travail

1. Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins cinquante ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité selon le barème suivant:

2 mois de salaire	dès 50 ans d'âge et 20 ans de travail
3 mois de salaire	dès 52 ans d'âge et 22 ans de travail
4 mois de salaire	dès 54 ans d'âge et 24 ans de travail
5 mois de salaire	dès 56 ans d'âge et 26 ans de travail
6 mois de salaire	dès 58 ans d'âge et 28 ans de travail
7 mois de salaire	dès 60 ans d'âge et 30 ans de travail
8 mois de salaire	dès 62 ans d'âge et 32 ans de travail.
2. Si le travailleur meurt pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou, à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.
3. Les dispositions des articles 339c et d C0 sont réservées.

F. SAUVEGARDE PROFESSIONNELLEArticle 19Conditions du personnel

1. Le travailleur ramoneur s'engage à exécuter son travail consciencieusement et à observer une scrupuleuse discrétion sur les rapports professionnels. Il s'engage également à respecter les règlements de la Police du feu et des constructions.
2. Des manoeuvres ne peuvent être engagées que selon les prescriptions de la Police du feu.

Article 20Contestations

1. Les différends pouvant surgir dans l'application de la présente convention sont soumis à la Commission professionnelle paritaire (art. 21).
2. En cas de différence d'interprétation, le texte français fait foi.

G. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIREArticle 21Commission professionnelle paritaire

1. Les parties contractantes désignent chaque année une Commission professionnelle paritaire, composée de trois employeurs et de trois travailleurs. Celle-ci désigne elle-même son président et son secrétaire qui, dans la règle, sont choisis une année dans la délégation patronale et l'année suivante dans la délégation des travailleurs. Les secrétaires patronaux et syndicaux participent avec voix consultative aux séances de la Commission professionnelle paritaire.
2. La Commission professionnelle paritaire est saisie de toutes contestations pouvant surgir de l'application de la présente convention et de tous les problèmes touchant les intérêts de la profession. Si, dans un délai de 30 jours après le dépôt d'une plainte ou réclamation, une majorité n'est pas réalisée au sein de la Commission professionnelle paritaire pour liquider le différend, celui-ci est soumis pour arbitrage à la présidence de l'Office cantonal de conciliation.

H. DISPOSITIONS FINALESArticle 22Durée de la convention

1. La présente convention remplace le contrat collectif de travail au 1er janvier 1988 et ses deux avenants successifs des 1er janvier 1989 et 1er janvier 1990. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1991 et son échéance est fixée au 31 décembre 1991.
2. Si elle ne fait pas l'objet de résiliation, par lettre recommandée, par l'une des parties contractantes, et ceci moyennant un délai de trois mois avant son échéance, elle se renouvelle tacitement pour la durée d'un an.
3. La partie contractante qui résilie - elle peut le faire partiellement (soit article par article) ou dans sa totalité - est tenue, dans le mois qui suit la résiliation, de faire des propositions en vue de son renouvellement.
4. Il est convenu en outre que, pendant la période des pourparlers qui s'ensuivent, les présentes dispositions restent en vigueur.

Ainsi fait à Fribourg, le 14 janvier 1991, en huit exemplaires.

ASSOCIATION CANTONALE FRIBOURGEOISE
DES MAITRES RAMONEURS

Le Président

Le Secrétaire

P. Helfer

A. Haymoz

FOBB, SYNDICAT DU BATIMENT ET DU BOIS

Secrétariat central

Sections fribourgeoises

F. Portner

B. Jeandet

J. Kunz

SOCIETE DES OUVRIERS RAMONEURS
DU CANTON DE FRIBOURG

Le Président

Le Délégué

A. Sottas

A. Kilchoer