

## **Convention collective de travail**

pour la profession de ramoneur  
dans le canton de Berne

# Convention collective de travail

pour la profession de ramoneur dans le canton de berne

Entre l'association bernoise des maîtres-ramoneurs et l'association bernoise des ouvriers ramoneurs, groupe du syndicat UNIA, le contrat suivant a été conclu.

## Introduction

Les parties contractantes traiteront les problèmes et les tâches en commun afin de trouver une solution répondant aux principes de l'équité et de la bonne foi, de cas en cas chaque fois qu'une ou plusieurs parties contractantes le souhaiteront.

## Art. 1

### But et champ d'application

1. La présente convention règle les conditions de travail qui a pour but de maintenir la paix sociale. Les parties contractantes s'engagent à collaborer pour le développement et la sauvegarde des intérêts professionnels.

2. Cette convention collective est applicable à tous les membres du BKV et à tous les employés qui sont membres de l'association bernoise des ramoneurs. En règle générale, cette convention collective ne s'applique pas au personnel administratif ni aux apprentis. En outre, les conditions de travail usuelles dans la localité et dans la branche s'appliquent à tous les ramoneurs agréés dans le canton de Berne conformément à la présente CCT. Sur la base de l'art. 20 de l'ordonnance sur la protection contre le feu et sur les sapeurs-pompiers (OPFSP), les concessionnaires s'engagent à respecter les conditions de travail locales et conformes aux normes de la branche lorsqu'ils obtiennent la concession (autodéclaration). Dans leur autodéclaration annuelle à l'AIB (art. 3.1), les concessionnaires s'engagent également à respecter les conditions de travail locales et les normes de la branche conformément à l'AIB pour le secteur du ramonage.

## Art. 2

1. Les dispositions de cette convention sont applicables sur tout le territoire du canton de Berne.
2. Les dispositions de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) restent en vigueur.

## Art. 3

### Obligations des parties contractantes et de leurs membres

Les parties s'engagent à défendre les intérêts professionnels communs. Ces parties, ainsi que chacun de leurs membres individuellement, s'engagent à observer scrupuleusement toutes les dispositions de la présente convention et tous les arrangements convenus entre les associations. Pendant toute la durée de cette convention doit régner une entente absolue.

## Art. 4

### Embauche/licenciement

1. Conformément à l'art. 20 de l'ordonnance sur la protection contre le feu et sur les sapeurs-pompiers du canton de Berne, les employeurs (concessionnaires) ne peuvent engager que des collaborateurs qui ont subi avec succès l'examen de fin d'apprentissage dans la profession de ramoneur ou suivi une formation similaire. L'équivalence est basée sur les professions reconnues par le SEFRI.
2. Le 1<sup>er</sup> mois d'engagement est considéré comme une période d'essai pendant laquelle le congé devra être signifié 7 jours avant la résiliation.

3. Le délai de préavis après la fin de la période d'essai et jusqu'à la fin de la première année de service est de: 1 mois;  
de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service: 2 mois;  
à partir de la 10<sup>e</sup> année de service: 3 mois;  
Le licenciement ne peut être donné qu'à la fin d'un mois et par écrit. Lorsque, après l'apprentissage, les rapports de service sont poursuivis dans la même entreprise, cette période fait partie intégrante des années de service.

#### **Art. 5**

##### **Restrictions du licenciement**

1. Après la période d'essai, l'employeur ne pourra pas dédire les conditions de travail:
  - a) durant le service militaire ou la protection civile obligatoire de l'employé, la dédite doit être donnée 4 semaines avant et après le service si celui-ci est d'au moins onze jours;
  - b) lorsque l'employé est empêché de travailler, totalement ou partiellement, sans faute de sa part, pour cause de maladie ou d'accident, et cela pendant:
    - 30 jours (civils) durant la première année de service;
    - 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service incluse;
    - 180 jours dès la sixième année de service.
  - c) durant la totalité de la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
  - d) au cours des quatre premières semaines pendant lesquelles l'employé accomplit, dans le cadre de l'aide à l'étranger, un service ordonné par l'autorité fédérale;
  - e) pour d'autres restrictions de résiliation de rapport de service, les art. 334-337d CO sont applicables.
2. Le congé donné pendant l'une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul si, avant l'une de ces périodes, il a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré. Ce délai est suspendu et continue à courir qu'après la fin de la période.
3. Après le temps d'essai, l'employé n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un motif indiqué à l'alinéa 1, et qu'il incombe audit employé d'assurer la suppléance. L'alinéa 2 est applicable par analogie.
4. La partie qui résilie la convention de travail doit le justifier, par écrit, à la demande de l'autre partie.

#### **Art. 6**

##### **Horaire de travail**

1. La durée horaire annuelle comprend 2 184 heures de travail, vacances et jours fériés compris.
2. Le temps de travail hebdomadaire maximum comprend 45 heures  
Le temps de travail hebdomadaire minimum comprend 39 heures.
3. La répartition des journées et horaire de travail est du ressort de chaque employeur.
4. Si, durant le temps de la forte saison de travail, des heures supplémentaires sont effectuées, celles-ci peuvent être compensées selon l'art. 12.
5. Le travail débute par le départ matinal, vers le premier objet, et finit avec le retour au siège de l'entreprise ou la douche.

6. Le temps de travail comprend, outre les heures effectivement accomplies, les temps:

- a) pour se rendre au premier objet;
- b) pour se rendre d'un lieu de travail à un autre;
- c) pour le repas de midi (20 min max. aller-retour);
- d) pour aviser le travail des jours suivants;
- e) pour retourner du dernier objet au siège de l'entreprise;
- f) pour remplir les rapports;
- g) pour faire les décomptes;
- h) pour se doucher, il sera compté un temps de travail de 15 min.

7. Les employés sont tenus de respecter pleinement la durée du temps de travail. Si la durée du temps de travail n'est pas observée, le salaire sera diminué d'autant.

8. La pause de midi doit être respectée. L'employeur peut ordonner des exceptions.

#### **Art. 7**

#### **Salaire**

1. Les employés reçoivent un salaire mensuel
2. Les taux des salaires sont réglés dans le Règlement relatif aux salaires et indemnités, qui constitue l'annexe 1 à la présente convention collective de travail.
3. Les employés incapables de fournir les prestations de travail normales peuvent, d'entente entre les parties et par écrit, être soumis à un autre régime de salaire, dérogeant des conventions salariales.

#### **Art. 8**

#### **13<sup>e</sup> salaire mensuel**

1. L'employé recevra, à la fin de l'année, un salaire mensuel moyen. Si, durant l'année civile, les relations de service sont rompues légalement, l'employé a le droit à un salaire au prorata temporaire.
2. En cas de litige en ce qui concerne le calcul du salaire mensuel moyen, la commission professionnelle décidera définitivement.

#### **Art. 9**

1. L'indice des prix à la consommation sur lequel se fonde la présente CCT figure à l'annexe 1, Règlement relatif aux salaires et indemnités de la CCT.

#### **Art. 10**

#### **Jours fériés et absences payées**

Les jours mentionnés ci-après sont des jours fériés et d'absence payés:

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| - Nouvel An            | - Ascension          |
| - 2 janvier            | - Lundi de Pentecôte |
| - Vendredi-Saint       | - Noël               |
| - Lundi de Pâques      | - 26 décembre        |
| - 1 <sup>er</sup> août |                      |

Les absences suivantes sont bonifiées :

- |  |         |
|--|---------|
| - lors du mariage de l'employé   | 2 jours |
| - lors d'un décès dans la famille (partenaire, enfant, parent, frère, sœur, beau-parent) jusqu'à | 3 jours |
| - lors du déménagement (1x dans l'année)   | 1 jour  |

### **Art. 11**

#### **Paiement du salaire**

1. Le versement du salaire a lieu tous les mois, au plus tard le 25 du mois en cours.
2. L'employeur doit présenter à l'employé un décompte daté et contenant tous les détails.

### **Art. 12**

#### **Travail supplémentaire**

1. Il est payé un supplément de 50 % pour le travail de nuit et de 100 % pour le travail du dimanche. Le travail accompli entre 23 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Il doit être commandé par l'employeur seulement en cas d'urgence nécessitant.
2. Si le temps de travail hebdomadaire maximal est dépassé, le temps de travail supplémentaire peut, avec le consentement de l'employeur, être compensé par du temps libre, dans un laps de temps convenable de même durée. Si une compensation par du temps libre n'est pas possible, le temps supplémentaire sera payé avec un supplément de 25 %. Les aménagements du temps de travail convenus entre les parties ne comptent pas comme heures supplémentaires.
3. Si des travaux doivent être effectués le samedi après-midi, les heures supplémentaires seront payées avec un supplément de 50 % sur le salaire. Pour le travail normal, non ordonné par le client, le samedi après-midi, les dispositions de l'art. 12 ci-dessus sont applicables.
4. Pour calculer le travail supplémentaire, le travail de nuit et du dimanche, on tiendra compte du salaire de base mensuel. Ces indemnités doivent être rémunérées au taux horaire; pour calculer le salaire horaire, on divise le salaire mensuel par 182 heures.
5. Le travail de nuit et du dimanche n'est indemnisé que si l'employeur ou un employé expressément autorisé par celui-ci l'a ordonné en tant que de besoin ou s'il est prouvé que des circonstances particulières ont entraîné des difficultés et retards dans le travail, sans qu'il y ait faute de l'employé.

### **Art. 13**

#### **Indemnité pour service militaire**

1. Les pertes de salaire d'un employé qui accomplit son service militaire normal ou sa protection civile (ER et école de cadres compris) en Suisse seront indemnisées de la manière suivante:
  - a) durant le recrutement, l'école de recrues, la formation de base de la protection civile et l'école de recrues du service de remplacement protection civile 80 %
  - b) pendant tous les autres services 100 %
  - c) La base de calcul est le salaire correspondant à la période de service.
2. Les indemnités APG/CIM sont soumises à l'AVS, l'AI, l'APG et la LPP, seules les indemnités CIM sont soumises à la SUVA (P et NP).
3. L'indemnité est versée après déduction de l'indemnité légale pour perte de revenus (IPR). Le droit à l'indemnisation n'existe que si la relation de travail a duré plus de 3 mois ou a été conclue pour plus de 3 mois et qu'il n'y a pas de rupture de la relation de travail par l'employé.
4. Pour autant que les avis des écoles militaires le permettent, l'ER et les écoles de promotions se feront d'entente avec l'employeur.
5. Si la personne astreinte au service reste dans la profession de ramoneur après l'apprentissage, la période d'apprentissage est considérée comme relation de travail.

#### **Art. 14**

#### **Chaudières à vapeur, à rayonnement et à surpression**

Lorsque des travaux sont effectués sur ou dans une chaudière à vapeur, à rayonnement ou à surpression, les employés ont droit à une collation ainsi qu'à une majoration salariale de 25 %.

#### **Art. 15**

#### **Congés**

Les employés ont droit aux congés payés suivants:

- jusqu'à 49 ans révolus 5 semaines
- dès 50 ans 6 semaines

1. Pour fixer la période de ses congés, l'employé s'entendra, en temps utile, avec son employeur.

#### **Art. 16**

#### **Déplacements professionnels**

Conformément au Règlement relatif aux salaires et indemnités de la CCT.

#### **Art. 17**

#### **Ouvriers auxiliaires**

Si un employé est placé comme ouvrier auxiliaire par son employeur, il doit en principe jouir au moins du même traitement que s'il travaillait sur le lieu de domicile de son employeur.

#### **Art. 18**

#### **Indemnité pour véhicule et vêtements**

Conformément au règlement sur les salaires et les indemnités de la CCT.

#### **Art. 19**

#### **Caisse de prévoyance du personnel**

1. Conformément aux art. 11 et 48 LPP et art. 331 CO, les salariés doivent être affiliés à une institution de prévoyance.
2. L'assujettissement à l'assurance commence, pour l'employé, le jour de son embauche, mais au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier de l'année dans laquelle il a atteint l'âge de 17 ans révolu.
3. L'obligation d'assurer incombe à l'employeur.
4. Le paiement des primes est partagé, à parts égales, entre l'employeur et l'employé. Elles sont régies par le contrat d'adhésion individuel.

#### **Art. 20**

#### **Assurance accidents**

1. Chaque employé est assuré conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance accidents.
2. L'indemnité d'accident sera versée en fin de mois, le jour de la paye, selon les directives de la SUVA, pour autant qu'il n'existe pas d'opposition.
3. Les employés doivent être assurés, à leurs frais, contre les accidents non professionnels, au sens de l'art. 62 LAA.
4. L'assurance obligatoire prend fin le 31<sup>e</sup> jour après le jour de la fin des états de service. L'employé a d'autres possibilités de prolonger l'assurance selon les directives SUVA.

#### **Art. 21**

##### **Assurance d'indemnité journalière**

1. L'employeur est tenu de continuer à verser 80 % du salaire en cas de maladie dès le 1<sup>er</sup> jour. Les primes de l'assurance d'indemnité journalière sont à la charge de l'employeur.
2. Chaque employé doit être affilié à une assurance collective pour les indemnités journalières. Les prestations sont valables pour 720 jours pour une période de 900 jours.
3. Des indemnités complémentaires en cas de maladie et d'accident pouvant atteindre 100 % du salaire SUVA peuvent être assurées. Toutefois, les primes supplémentaires sont à la charge de l'employé.

#### **Art. 22**

##### **Responsabilité civile**

1. Les employeurs ont l'obligation de s'assurer contre les dégâts causés à des tiers par eux-mêmes, leurs employés et leurs apprentis.

#### **Art. 23**

##### **Protection de l'employé et hygiène du travail**

1. Si les risques d'accident et de maladie ne peuvent pas, ou pas totalement, être exclus par des mesures techniques et organisationnelles, l'employeur doit mettre à la disposition des employés des équipements de protection individuelle (EPI) convenables tels des casques de protection, filets à cheveux, lunettes de protection, protecteurs d'ouïe, appareils de protection respiratoire, chaussures de sécurité, gants de protection, vêtements de protection, appareils de protection antichute, produits dermoprotecteurs et, au besoin, certaines pièces de linge. Il doit veiller à ce que ces équipements puissent, en tout temps, être utilisés conformément à leur destination.  
De plus, les employés ont l'obligation de se conformer à ces prescriptions.
2. Doivent également être mis à la disposition de l'employé:
  - un local chauffé pour se changer, se laver et se doucher
  - une armoire pouvant être fermée à clef pour les habits civils
  - des toilettes

#### **Art. 24**

##### **Absence ou abandon du travail non justifiés**

1. Si l'employé ne se présente pas à son travail sans raison importante ou s'il le quitte sans délai, l'employeur a droit à une indemnité se rapportant à un ¼ du salaire mensuel convenu, en plus il a droit à une compensation du dommage.

#### **Art. 25**

##### **Décès d'un employé**

1. Les rapports de travail se terminent avec le décès de l'employé.

L'employeur a toutefois l'obligation de verser un salaire mensuel et, après cinq ans de service, deux salaires mensuels, à compte du jour du décès, pour autant que l'employé laisse une épouse, des enfants mineurs ou d'autres personnes à charge.

#### **Art. 26**

##### **Obligations de l'employé**

1. L'employé a l'obligation
  - de travailler dans l'intérêt de l'employeur et se comporter correctement à l'égard des clients;
  - d'effectuer les travaux commandés par l'employeur ou son représentant selon les directives, avec soin et efficacité. Il répond au dommage qu'il cause à l'employeur en contrevenant aux consignes reçues, conformément à l'art. 321e CO;
  - d'utiliser, selon les règles de l'art, les outillages et véhicules mis à sa disposition et de les rétablir pour l'exécution correcte des travaux du jour suivant;

- de requérir à temps, auprès de l'employeur, les réparations ou pièces de rechange nécessaires (annotation sur le rapport de travail);
- de mettre ses connaissances professionnelles à la disposition de l'entreprise et à la prévention des incendies. Il annonce, sans délai et par écrit, à l'employeur les défauts constatés dans le domaine «surveillance du feu lors du ramonage»;
- d'annoncer, sans délai, à l'employeur les éventuelles maladresses;
- de porter une tenue vestimentaire et des chaussures appropriées, qu'il maintient en bon état;
- d'observer, dans l'exercice de la profession, les prescriptions légales, de traiter les faits confidentiels inhérents aux intérêts professionnels de manière confidentielle et de l'entreprise et de sauvegarder strictement le secret professionnel;
- d'observer le règlement interne et de l'entreprise édicté par l'employeur dans la mesure où celui-ci est rédigé par écrit et mis à disposition de façon bien visible sur un panneau d'affichage. Le règlement interne et de l'entreprise ne doit pas aller à l'encontre de la présente convention;
- de tenir les rapports journaliers sur les travaux exécutés selon les instructions de l'employeur;
- de se conformer à l'ordonnance sur la protection contre le feu et sur les sapeurs-pompier (OPFSP), pour autant qu'elle concerne l'exécution des travaux confiés.

2. Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées durant le travail. Il est également défendu de fumer durant le travail.

#### **Art. 27**

#### **Travail au noir**

1. L'accomplissement de travaux professionnels à son propre compte ou au compte de tiers en concurrence de quelque manière que ce soit avec l'employeur est prohibé aussi longtemps que subsiste un rapport de service avec un maître-ramoneur. Cette interdiction est applicable, en particulier, pendant les vacances et en période d'incapacité de gain à la suite de maladie ou d'accident.
2. Après un avertissement écrit, l'infraction à cette disposition entraîne la résiliation immédiate des rapports de services en vertu de l'art. 337 CO.
3. Les employeurs qui font effectuer sciemment ou soutiennent le travail au noir peuvent être amendés.

#### **Art. 28**

#### **Tribunal des prud'hommes**

Le tribunal des prud'hommes compétent règle les différends relatifs aux rapports de travail survenant entre l'employeur et l'employé s'ils n'ont pu être aplanis par la commission professionnelle.

#### **Art. 29**

#### **Fonds paritaire**

1. Afin de couvrir les frais d'exécution de la présente convention collective de travail, de promouvoir la relève professionnelle ainsi que la formation continue et de perfectionnement, chacune des parties concernées par la présente convention contribuera au fonds paritaire par un versement de 0,5 % du salaire astreint à la SUVA. Ce montant sera versé annuellement à la caisse paritaire.
2. Cette caisse paritaire est contrôlée par la commission professionnelle qui approuvera les comptes annuels une fois par an. Les parties contractantes doivent être tenues au courant des comptes annuels.
3. L'exécution et le but de cette caisse seront réglés en détail dans un règlement y relatif.



### **Art. 30**

#### **Commission professionnelle**

1. Pour maintenir le contact entre les parties, pour veiller à la stricte observation et à l'application des clauses de cette convention, une commission professionnelle est instituée et cinq représentants qualifiés de chacune des parties seront appelés à y siéger. La commission professionnelle se constitue elle-même.
2. La commission professionnelle est compétente pour interpréter, au besoin, les dispositions de la convention et pour assurer leur application équitable et juste à l'égard des deux parties. Elle appuie toute mesure propre à favoriser les intérêts de la profession.
3. Si la commission professionnelle n'arrive pas à se mettre d'accord, le différend en cause sera tranché par le tribunal arbitral, conformément à l'art. 31, sauf dans les cas prévus aux art. 8 et 28.

### **Art. 31**

#### **Tribunal arbitral**

1. Un tribunal arbitral tranche, de manière définitive, d'une part les différends qui naissent entre les parties au sujet de l'interprétation de la présente convention et qui ne peuvent être réglés par les pourparlers au sein de la commission professionnelle, et d'autre part en présence d'infractions à la présente convention.
2. Chacune des parties désigne trois représentants au tribunal arbitral, qui nomment un président neutre. Si les représentants ne peuvent se mettre d'accord sur le choix d'un président, le directeur/la directrice de l'économie, de l'énergie et de l'environnement en désignera un.

Devant le tribunal arbitral, les affaires sont traitées oralement. La sentence du tribunal arbitral est définitive pour toutes les parties.

3. Le tribunal arbitral décide, au cas par cas, des frais et éventuels dommages et intérêts occasionnés.
4. En outre, le tribunal arbitral détermine, lui-même, la procédure à suivre. Subsidiairement, les dispositions du code de procédure civile suisse concernant le tribunal arbitral sont applicables.

### **Art. 32**

#### **Durée de la convention**

La présente convention a été conclue le 02/12/2020. Elle entre en vigueur le 01/01/2021 et durera jusqu'au 31/12/2023.

Si elle n'est pas résiliée par l'une des parties trois mois avant son expiration, elle se renouvelle tacitement pour une nouvelle année. Cette convention abroge celle du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Münsingen, le 2 décembre 2020

**Bernischer  
Kaminfegermeister-Verband**

**Association  
Bernoise des Maîtres-Ramoneurs**

Le président  
Roland Morgenthaler

Le secrétaire  
Rolf Flückiger

**Kantonal-bernischer  
Kaminfegergesellenverband**

**Association Bernoise  
des Ouvriers Ramoneurs**

**en tant que groupe du syndicat  
UNIA, Unité Berne-OAE**

Le président  
Pascal Steiner

Le secrétaire  
Niels Pianzola