

Edition 2013

Convention collective de travail

(En cas de litige, la version allemande fait uniquement foi)

Association suisse des brasseries, Zurich
Syndicat Unia, Berne

Table des matières

Convention collective de travail	4
A. Dispositions générales	4
Art. 1 But de la Convention	4
Art. 2 Champ d'application	4
Art. 3 Protection des données.....	4
Art. 4 Obligations des travailleurs et des employeurs	4
B. Durée du travail.....	5
Art. 5 Durée hebdomadaire du travail	5
Art. 6 Heures supplémentaires.....	5
Art. 7 Travail de nuit, le dimanche et les jours fériés	5
C. Salaires	6
Art. 8 Taux des salaires et salaire minimum	6
Art. 9 13 ^{eme} salaire mensuel	6
Art. 10 Suppléments de salaire	6
Art. 11 Frais.....	6
Art. 12 Paiement du salaire.....	6
D. Temps de travail perdu.....	7
Art. 13 jours fériés	7
Art. 14 1er mai.....	7
Art. 15 Vacances.....	7
Art. 16 Paiement du salaire en cas de service militaire suisse, de protection civile, de service du feu et de la Croix-Rouge ainsi que lors des missions du Corps suisse d'aide humanitaire	7
Art. 17 Congé maternité	8
Art. 18 Maladie	8
Art. 19 Assurance-maladie.....	8
Art. 20 Accident.....	8
Art. 21 Absences.....	9
Art. 22 Paiement du salaire après le décès d'un travailleur	9
E. Divers	9
Art. 23 Formation continue.....	9
Art. 24 Fourniture de boissons	10
Art. 25 Activité accessoire.....	10
F. Fin du contrat de travail	10
Art. 26 Résiliation	10
G. Commission d'entreprise.....	10
Art. 27 Commission d'entreprise	10
Art. 28 Protection des membres de la commission d'entreprise et des militants contre le licenciement.....	11

H. Relations entre les parties contractantes	11
Art. 29 Paix sociale	11
Art. 30 Information par le biais de l'Unia	11
Art. 31 Contribution professionnelle et conventionnelle	11
Art. 32 Fermetures d'entreprises	11
Art. 33 Tribunal arbitral	12
I. Dispositions finales	12
Art. 34 Durée de la Convention	12
Annexe 1 Liste des brasseries adhérant à la Convention collective	13
Annexe 2 Convention concernant la contribution professionnelle et conventionnelle	14
Annexe 3 Règlement pour le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie brassicole	15
Annexe 4 Recommandation en faveur de mesures pour le maintien des emplois et en cas de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels	16

Convention collective de travail

entré

l'Association suisse des brasseries, Zurich

et le

syndicat Unia, Berne

A. Dispositions générales

Art. 1 But de la Convention

¹ Avec la présente Convention, les parties contractantes souhaitent fixer des conditions de travail équitables qui tiennent compte d'une part des besoins des travailleurs et d'autre part de la situation des employeurs.

² Les parties contractantes se soutiendront mutuellement pour sauvegarder les intérêts des brasseries affiliées dans les domaines économique et social.

Art. 2 Champ d'application

¹ La Convention collective est applicable

- aux brasseries mentionnées en annexe,
- au personnel d'exploitation et de transport occupé dans les brasseries affiliées (qui n'ont pas de fonction dirigeante, ni spécifique), y compris les travailleurs à temps partiel avec un contrat de durée indéterminée et dont la durée du travail comprend au moins la moitié de la durée normale

² Sauf indication contraire, le terme "travailleur" s'applique au personnel masculin et au personnel féminin, les hommes et les femmes ayant droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

³ Les dispositions normatives de la CCT s'appliquent par analogie aux apprentis qui sont par conséquent soumis à la Convention.

Art. 3 Protection des données

¹ Les données personnelles des travailleurs ne sont utilisées que dans le cadre de leur contrat de travail/conditions d'engagement. Les employeurs s'engagent à les traiter de manière confidentielle et à ne pas les transmettre à des tiers.

² Tous les travailleurs ont le droit, pendant la durée de leur contrat de travail, de consulter les données qui les concernent.

³ Les données erronées doivent être rectifiées.

Art. 4 Obligations des travailleurs et des employeurs

Devoir de diligence et de fidélité

¹ Les travailleurs sont tenus de s'acquitter des travaux qui leur sont confiés au mieux de leurs possibilités et d'apporter le soin adéquat au matériel, aux outils et aux installations utilisés. Ils doivent soutenir leur employeur afin que les prescriptions relatives à la protection de la santé et à la prévention des accidents soient respectées. Notamment, ils utiliseront correctement les installations sanitaires et de sécurité et ne les écarteront, ni ne les modifieront sans l'accord de l'employeur.

² Ils défendront fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur et s'abstiendront de tout ce qui pourrait nuire à leur travail ou porter préjudice à la paix du travail.

Secret professionnel

³ Les travailleurs garderont rigoureusement le secret sur toutes les affaires professionnelles de leur employeur.

Inventions/Droits d'auteur

⁴ Les inventions, les développements et les améliorations réalisés par les travailleurs dans l'exercice de leur activité professionnelle et afin de remplir leurs obligations contractuelles ou à la création desquels ils participent sont la propriété de l'employeur, indépendamment du fait qu'ils bénéficient ou non d'une protection.

⁵ L'employeur peut acquérir les inventions etc. réalisées par les travailleurs dans l'exercice de leur activité professionnelle, mais qui n'étaient pas destinées à remplir leurs obligations contractuelles. Les travailleurs sont tenus d'annoncer sans délai par écrit leurs inventions à l'employeur et de lui fournir tout renseignement nécessaire pour que celui-ci puisse décider s'il veut les acquérir. Pour la rémunération, les dispositions de l'article 332 alinéa 4 CO sont applicables.

Dispositions constitutionnelles et légales / Informations

⁶ L'employeur est tenu d'observer dans son entreprise toutes les dispositions constitutionnelles et légales qui concernent les contrats de travail. Il veille en outre à informer les travailleurs en temps utile des questions qui les concernent directement.

Protection de la personnalité

⁷ L'employeur protège l'intégrité personnelle des travailleurs. Il veille à ce qu'il règne un climat de respect et de confiance afin d'éviter les abus, les brutalités et le harcèlement sexuel.

B. Durée du travail

Art. 5 Durée hebdomadaire du travail

¹ La durée hebdomadaire normale du travail est la suivante:

- a) pour le personnel de production 41 heures,
- b) pour le personnel du service logistique 45 heures pendant six mois et 42 heures pendant six mois.

² Sur la base d'un règlement convenu avec la commission d'entreprise, la durée du travail annuelle découlant de la durée hebdomadaire normale peut être répartie de façon irrégulière, dans le cadre de 32 heures par semaine au minimum et de 45 heures – 46 heures pour le personnel de transport – au maximum (sous réserve d'heures supplémentaires).

³ Il appartient à chaque entreprise de définir les limites entre la production et la logistique.

Art. 6 Heures supplémentaires

¹ Est considéré comme heure supplémentaire tout dépassement, ordonné par la direction d'entreprise, de la durée hebdomadaire du travail selon l'article 5 alinéa 1.

² En cas de répartition irrégulière de la durée du travail au sens de l'article 3, alinéa 2, est considéré comme heure supplémentaire tout dépassement, ordonné par la direction de l'entreprise, d'une durée de travail maximale légale de 45 heures, respectivement 46 heures pour le personnel de transport.

Art. 7 Travail de nuit, le dimanche et les jours fériés

¹ Est considéré comme travail de nuit le travail entre 23 heures et 6 heures, soit l'intervalle de nuit approuvé par le SECO.

² Est considéré comme travail le dimanche, respectivement les jours fériés, le travail entre 0 heure et 24 heures du dimanche ou du jour férié en question, soit l'intervalle du dimanche autorisé par le SECO.

C. Salaires

Art. 8 Taux des salaires et salaire minimum

¹ Les taux des salaires sont déterminés par le règlement des salaires des différentes brasseries affiliées à la CCT.

² Le salaire minimum versé aux travailleurs de plus de 20 ans (qui sont aptes au travail à 100% et travaillent à plein temps) s'élève à Fr. 3'900.- bruts par mois.

³ L'ASB et l'Unia mènent les négociations sur l'adaptation du salaire minimum à partir d'une inflation annuelle basée sur l'indice national des prix à la consommation d'au moins un pour cent (base septembre).

Art. 9 13^{ème} salaire mensuel

¹ Un 13^{ème} salaire mensuel est versé en novembre ou en décembre. Il est évalué sur la base du règlement relatif aux salaires qui est en vigueur.

² Lorsque l'entrée en service ou la fin des rapports de travail a lieu en cours d'année, le 13^{ème} salaire est calculé au prorata de la durée des rapports de travail. Les travailleurs n'ont droit à un 13^{ème} salaire qu'une fois leur période d'essai terminée.

³ Le travailleur licencié par sa faute avec effet immédiat pour de justes motifs, de même que celui qui quitte son emploi sans délai, n'a pas droit au 13^{ème} salaire.

Art. 10 Suppléments de salaire

¹ Les travailleurs ont droit à un supplément de salaire

- a) de 25% pour les heures d'appoint et les heures supplémentaires
- b) de 30% plus 10% de compensation en temps pour un travail de nuit régulier (selon la loi sur le travail)
- c) de 30% pour le travail de nuit
- d) de 30% pour le travail le samedi
- e) de 75% pour le travail le dimanche et les jours fériés
- f) de Fr. 2.10 de l'heure pour le travail en équipes le jour entre 6 heures et 23 heures, respectivement dans l'intervalle autorisé par le SECO.

² Les heures supplémentaires doivent en principe être compensées par un congé. Elles peuvent être payées à titre exceptionnel. Les suppléments peuvent aussi bien revêtir la forme d'un congé que d'un paiement.

³ Les suppléments sont calculés sur la base du salaire mensuel convenu. Ils ne peuvent pas être cumulés.

⁴ La direction et la commission d'entreprise édictent un règlement séparé pour le travail en équipes permanent.

Art. 11 Frais

Les frais sont réglés dans le règlement des salaires correspondant.

Art. 12 Paiement du salaire

En règle générale, le salaire est versé le 25 du mois.

D. Temps de travail perdu

Art. 13 Jours fériés

¹ Les jours fériés légaux sont déterminés par les ordonnances d'exécution cantonales relatives à la loi sur le travail.

² Lorsque des jours fériés locaux, mais non légaux sont chômés, l'employeur peut ordonner que le temps perdu soit compensé avant ou après ce jour férié.

Art. 14 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est une journée non travaillée et payée. Ceux qui doivent travailler le 1^{er} mai dans un canton où cela n'est pas un jour férié, ont droit à une compensation des heures travaillées sous forme de congé sans supplément.

Art. 15 Vacances

¹ Le droit aux vacances par année civile est de

25 jours

30 jours dès l'année civile lors de laquelle le travailleur atteint l'âge de 60 ans.

² Durant l'année d'entrée en service et de sortie, le droit aux vacances est fixé au prorata de la durée de service.

³ Si, pour une raison quelconque, un travailleur ne se rend pas à son travail pendant plus de trois mois durant une année civile (à l'exclusion des vacances), le droit aux vacances sera réduit d'un douzième pour chaque mois ou partie de mois d'absence supplémentaire.

⁴ Il est en principe possible de prendre un congé sans solde, sous réserve des besoins de l'entreprise. Le travailleur n'a pas droit à des vacances pendant le congé sans solde.

⁵ Si le travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant les vacances, il peut, s'il produit un certificat médical et que son incapacité de travail est indépendante de sa volonté, récupérer les jours de vacances perdus. Le travailleur en informera immédiatement son employeur.

⁶ Si un jour férié tombe dans la période de vacances du travailleur, il ne compte pas comme jour de vacances. Il en va de même pour les jours fériés selon l'usage local à l'occasion desquels, sans compensation, les employés ne travaillent pas.

⁷ La date des vacances est déterminée en premier lieu par les besoins de l'entreprise. Les dates souhaitées par le travailleur, notamment pour des raisons familiales, sont prises en compte dans la mesure du possible.

Art. 16 Paiement du salaire en cas de service militaire suisse, de protection civile, de service du feu et de la Croix-Rouge ainsi que lors des missions du Corps suisse d'aide humanitaire

¹ Les dispositions sur l'allocation pour perte de gain sont applicables au service militaire suisse, à la protection civile, au service du feu et de la Croix-Rouge ainsi qu'aux missions du Corps suisse d'aide humanitaire.

² Pendant les cours de répétition et autres services obligatoires (p. ex. les cours cantonaux de sapeurs-pompiers / les interventions d'urgence), les travailleurs ont droit à 100% de leur salaire.

³ Pendant l'Ecole de recrue et les services d'avancement (école de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers, d'officiers, Ecole militaire supérieure, stages de formation d'état-major général et cours techniques, y compris le paiement des galons), les travailleurs qui n'ont pas d'obligation d'entretien ont droit à 75% de leur salaire, les autres à 100%.

⁴ Le travailleur demandera l'accord préalable de l'employeur s'il souhaite obtenir une promotion et suivre des cours pour atteindre un grade plus élevé (militaire, protection civile) ainsi que pour par-

ticiper à des services militaire ou de protection civile non obligatoires qui ne sont pas imputés sur la durée totale du service.

⁵ Dans les cas mentionnés aux alinéas 2 et 3, les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.

⁶ Si le travailleur quitte l'entreprise moins d'une année après l'école de recrue ou après un service d'avancement, il devra rembourser l'indemnité touchée, pour autant qu'elle excède l'allocation de l'APG, au prorata des mois de service non accomplis. L'employeur peut déduire le montant dû de son salaire.

Art. 17 Congé maternité

¹ En cas de maternité, les travailleuses ont droit à un congé payé de 14 semaines (98 jours) à prendre en une fois.

² Pendant leur congé maternité, les travailleuses ont droit à 100% de leur salaire sous forme d'indemnités journalières.

Art. 18 Maladie

¹ En cas de maladie attestée par certificat médical, l'employeur verse à ses travailleurs, pour autant que les rapports de service aient duré au moins trois mois, le 80% du salaire pendant douze mois.

² Le travailleur qui a bénéficié des indemnités pendant la durée maximale précitée ne peut réclamer de nouvelles prestations qu'après trois mois de travail complet. Les cas de maladie répétés entre lesquels il n'y a pas un intervalle d'un mois, sont considérés comme période de maladie continue.

³ Des institutions existant au niveau de l'entreprise, financées et administrées avec la participation des travailleurs, assument le paiement de la partie du salaire net non couverte selon l'alinéa 1, pendant 720 jours; le paiement peut être différé pendant deux mois au maximum, à compter du premier jour de la maladie. La commission d'entreprise a un droit de regard sur les décisions concernant les prestations des institutions au niveau de l'entreprise.

⁴ Le maintien du salaire cesse avec la résiliation du contrat de travail.

Art. 19 Assurance-maladie

¹ Les travailleurs sont tenus de s'assurer pour les frais médicaux (médecin, pharmacie, hôpital) auprès d'une caisse-maladie reconnue et de fournir à l'employeur toute attestation demandée.

² Si des prestations de compensation sont versées à la place du salaire, le montant versé en cas d'empêchement de travailler ne peut pas être plus élevé que celui qui serait versé pour le travail effectué. Sont prises en compte à cet effet les déductions qui ne sont pas les mêmes en cas de travail ou d'arrêt-maladie, notamment dans le deuxième cas où les cotisations aux assurances sociales tombent.

Art. 20 Accident

¹ Les travailleurs sont assurés auprès de la CNA contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels. Pendant les jours de carence, l'employeur verse 80% du salaire.

² La prime pour l'assurance accidents non professionnels est à la charge des travailleurs.

³ Les institutions prévues à l'article 18 alinéa 3 apporteront aussi une protection supplémentaire en cas d'accident. La commission d'entreprise a un droit de regard sur les décisions concernant les prestations des institutions au niveau de l'entreprise.

Art. 21 Absences

¹ Dans les cas où le travailleur est pris par des événements familiaux, il lui est accordé, sur demande, un congé payé dans les cas suivants:

Mariage du travailleur lui-même	3 jours
Naissance d'un enfant	3 jours
Adoption	3 jours
Déménagement avec son propre ménage	1 jour
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès d'un parent, du conjoint, du partenaire enregistré, d'un enfant	3 jours
Décès de beaux-parents, de parents nourriciers, de grands-parents, de frères et sœurs, de petits-enfants, de beaux-frères et de belles-sœurs	1 jour
Recrutement	max. 3 jours
Inspection militaire et libération des obligations militaires	1 jour
Travailleurs avec obligation d'entretien au sens de l'article 36 LT	max. 3 jours

² Pour l'exercice de mandats publics, le droit au salaire est réglé selon les dispositions de l'article 324a du Code des obligations.

³ Le salaire n'est pas dû si le congé est pris sans l'autorisation de l'employeur.

Art. 22 Paiement du salaire après le décès d'un travailleur

En cas de décès d'un travailleur, le plein salaire est versé aux survivants qu'il entretenait, pour le mois au cours duquel le décès est survenu et pour le mois suivant. Pour les travailleurs ayant plus de cinq ans de service, le salaire est payé pour le mois durant lequel le décès est survenu et pour les deux mois suivants.

E. Divers

Art. 23 Formation continue

¹ Pour la participation aux cours de formation dont le but et l'utilité ont été reconnus par l'employeur, les militants de l'Unia et les membres de la commission d'entreprise reçoivent, dans le cadre de l'alinéa 2, des congés de formation payés jusqu'à concurrence de cinq jours de travail par année civile.

² Le nombre total des jours de congé annuels pour chaque brasserie (dépôts inclus) est fixé selon le tableau suivant:

Nombre des travailleurs soumis à la CCT	Nombre de jours de congé
1 à 50	7
51 à 100	12
101 à 175	20
176 à 250	25
251 et plus	30

³ Les membres du syndicat qui participent à la Convention collective de travail peuvent, sous réserve des besoins de l'entreprise, demander un congé non payé à hauteur de 2 jours au maximum afin d'exercer des fonctions syndicales en rapport avec les brasseries. La perte de salaire

correspondante peut être couverte par le Fonds de formation pour les employés de l'industrie brassicole.

Art. 24 Fourniture de boissons

Les travailleurs peuvent acheter des boissons à prix réduit dans les limites du règlement interne.

Art. 25 Activité accessoire

Les travailleurs doivent consacrer leurs pleines capacités à leur employeur. Il leur est interdit d'exercer, pendant leurs heures de travail ou en dehors, une activité lucrative supplémentaire sans l'accord écrit de l'employeur (s'ils travaillent à 70% ou plus) ou sans l'avoir au préalable informé par écrit (s'ils travaillent à moins de 70%).

F. Fin du contrat de travail

Art. 26 Résiliation

¹ Les trois premiers mois de travail sont considérés comme période d'essai. Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés de part et d'autre pour la fin d'une semaine avec un préavis de sept jours.

² Une fois la période d'essai terminée, les délais de congé sont les suivants:

pendant la première année de service	un mois,
de la deuxième à la neuvième année de service	deux mois,
à partir de la dixième année de service	trois mois.

³ La résiliation doit être présentée par écrit et parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour avant le début du délai.

⁴ Une fois la période d'essai terminée, le contrat de travail ne peut être résilié pour mauvais comportement ou pour prestations insuffisantes qu'à la suite d'un avertissement écrit.

⁵ Dans tous les cas, l'avertissement comprendra un délai probatoire individuel. Si l'amélioration demandée dans le comportement ou dans les prestations ne peut pas constatée, l'entreprise peut licencier le travailleur.

⁶ La brasserie informe la commission d'entreprise de ces mesures sans avoir besoin d'en indiquer les motifs.

⁷ Le licenciement immédiat au sens de l'article 337 du code des obligations est expressément réservé.

G. Commission d'entreprise

Art. 27 Commission d'entreprise

¹ Tous les travailleurs engagés au sein d'une brasserie et soumis à la CCT élisent une commission d'entreprise choisie parmi eux, au sein de laquelle toutes les catégories de travailleurs doivent être représentées. Cette commission sert de lien entre les employés et les employeurs.

² Cette commission a pour mission de présenter à la direction les souhaits et les doléances éventuels des travailleurs. Les employeurs peuvent de leur côté lui soumettre leur désirs et suggestions. La commission exerce également les droits de participation légaux.

³ La commission d'entreprise peut demander des conseils au syndicat sur toute question.

⁴ L'exercice normal de leur activité au sein de la commission d'entreprise ne doit pas porter préjudice aux membres de la commission d'entreprise.

Art. 28 Protection des membres de la commission d'entreprise et des militants contre le licenciement

¹ Si des membres de la commission d'entreprise sont licenciés pour d'autres raisons qu'une restructuration, leur licenciement n'est valable qu'à condition que la commission paritaire – sur opposition de la personne licenciée – ait reconnu sa licéité. Si tel n'est pas le cas ou si les membres de la commission paritaire n'arrivent pas à se mettre d'accord, le licenciement pourra être prononcé en dernier ressort par le tribunal arbitral.

² Les militants du syndicat élus officiellement et annoncés par écrit à l'employeur (p. ex. des membres de commissions; au max. une personne pour 1 à 100 collaborateurs soumis à la CCT) sont assimilés aux membres de la commission d'entreprise.

³ Le licenciement immédiat au sens de l'article 337 du code des obligations est expressément réservé.

+

H. Relations entre les parties contractantes

Art. 29 Paix sociale

¹ Les parties contractantes s'engagent à respecter une paix sociale absolue. Elles renoncent expressément à des mesures de lutte tels que la grève, le lock-out et le boycottage et s'abstiennent de toute polémique dans la presse qui serait susceptible de créer ou d'aggraver des conflits. Elles veillent à ce que leurs membres respectent également la paix du travail; à cette fin, elles feront usage, en cas de nécessité, des moyens statutaires ou légaux.

² Les parties contractantes s'engagent à résoudre les conflits éventuels entre leurs membres par la voie de la négociation.

Art. 30 Information par le biais de l'Unia

¹ En cas de besoin et en accord avec la commission d'entreprise et la direction, Unia peut afficher, les informations - aux endroits prévus à cet effet - pour ses membres de la brasserie. Les règlements internes sont applicables pour ce type de publications.

² La ou le secrétaire syndical(e) compétent peut, après s'être annoncé(e) en bonne et due forme, et dans le respect des conditions de sécurité et d'hygiène, s'entretenir avec les collaborateurs dans des locaux définis, pour autant que cela ne porte pas préjudice à la production.

Art. 31 Contribution professionnelle et conventionnelle

¹ Les brasseries déduisent chaque mois du salaire de chaque travailleur une contribution professionnelle et conventionnelle. Celle-ci est destinée à la formation de base des travailleurs et à leur formation continue ainsi qu'à la couverture des frais résultant de la Convention collective de travail et de son application.

² Les détails de cette contribution sont réglés dans la Convention sur la contribution professionnelle et conventionnelle et le règlement pour le Fonds de formation pour les travailleurs de l'industrie brassicole.

Art. 32 Fermetures d'entreprises

En cas de fermeture complète ou partielle d'entreprises pour des raisons d'ordre économique ou de modification structurelle de caractère technique entraînant le licenciement d'une partie importante ou de l'ensemble du personnel, les parties contractantes s'inspirent de la recommandation qui figure à l'Annexe 4.

Art. 33 Tribunal arbitral

¹ Les partenaires contractuels se soumettent à un tribunal arbitral pour le règlement de tout litige éventuel résultant de cette Convention. Le tribunal se prononce sans appel. Il est composé d'un président et de deux arbitres nommés par chacune des deux parties.

² Le président est nommé par les arbitres, qui doivent se prononcer à l'unanimité. S'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord, le président sera désigné par le président du Tribunal fédéral.

³ Le président peut mener une procédure de médiation orale. Pour le reste, le code de procédure civile du lieu de domicile du président est applicable.

I. Dispositions finales

Art. 34 Durée de la Convention

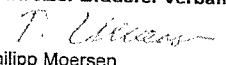
¹ La présente Convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et dure jusqu'au 31 décembre 2015.

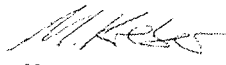
² Elle est renouvelée tacitement pour une nouvelle année si elle n'est pas résiliée au moins six mois avant son échéance.

³ La résiliation éventuelle sera accompagnée de propositions de révision.

Zurich, le 1er janvier 2013

Schweizer Brauerei-Verband

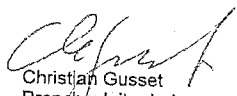

Philipp Moersen
Präsident Kommission für Arbeitsfragen


Marcel Kreber
Direktor

Gewerkschaft Unia


Renzo Ambrosetti
Co-Präsident


Coirado Pardini
Leiter Sektor Industrie


Christian Gusset
Branchenleiter Lebens-
und Genussmittelindustrie

- Annexe 1 Liste des brasseries adhérant à la Convention collective
- Annexe 2 Convention concernant la contribution professionnelle et conventionnelle
- Annexe 3 Règlement sur le Fonds de formation
- Annexe 4 Recommandation de mesures destinées à maintenir les emplois et en cas de licenciement à la suite de problèmes économiques et structurels

Annexe 1

Liste des brasseries adhérant à la Convention collective

Brauerei A. Egger AG, Worb

Brauerei Falken AG, Schaffhouse

Brauerei H. Müller AG, Baden

Brauerei Schützengarten AG, St. Gall

Heineken Switzerland AG, Lucerne

Rugenbräu AG, Interlaken

Annexe 2

Convention concernant la contribution professionnelle et conventionnelle

entre

l'Association suisse des brasseries, Zurich

et le

syndicat Unia, Berne

En exécution de l'article 31 de la Convention collective de travail du 1^{er} janvier 2013, la Convention suivante est conclue:

1. Les brasseries affiliées à l'ASB déduisent du salaire de leurs travailleurs soumis à la Convention collective de travail une contribution professionnelle et conventionnelle mensuelle de Fr. 20.- qu'elles versent globalement jusqu'au 10^{ème} jour du mois suivant à l'ASB. Les travailleurs à temps partiel paient la moitié de cette contribution. La contribution n'est pas due par les travailleurs âgés de moins de 19 ans, ni par ceux qui ne travaillent que temporairement dans l'entreprise.
2. L'ASB répartit comme suit les contributions professionnelles et conventionnelles qui lui parviennent:
 - a) Les contributions des membres du syndicat Unia sont versées à l'Unia. L'effectif des membres au début de chaque année civile est déterminant. Unia tient jusqu'au 20 janvier une liste de ses membres à la disposition de l'ASB.
 - b) Sur demande, d'autres organisations de travailleurs peuvent recevoir tout ou partie des contributions de leurs membres. La commission mentionnée sous chiffre 3 se prononce sur les requêtes qui lui sont soumises.
 - c) Le montant restant après les restitutions mentionnées sous lettres a) et b) est réparti comme suit, après déduction d'une contribution administrative de Fr. 800.- par mois,
 - 70% à Unia en couverture partielle des frais occasionnés par la Convention collective de travail, et
 - 30% au Fonds de formation des travailleurs de l'industrie brassicole.
- Les paiements à Unia et au Fonds de formation selon lettres a) et c) ont lieu, dans la mesure du possible, avant la fin du mois suivant.
3. Une commission de quatre membres composée paritairement de représentants de l'ASB et de l'Unia surveille l'exécution de la présente Convention.
4. Les litiges éventuels consécutifs à l'application de la présente Convention seront réglés par le tribunal arbitral prévu à l'article 33 de la Convention collective.
5. La présente Convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et dure aussi longtemps que la Convention collective de travail conclue par les parties.

Zurich, le 1^{er} janvier 2013

Association suisse des brasseries

sig. Philipp Moersen sig. M. Kreber

Syndicat Unia

sig. C. Pardini sig. M. Wyss

Annexe 3

Règlement

pour le

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie brassicole

L'Association des brasseries suisse, Zurich
et

le syndicat Unia, Berne

promulguent le règlement suivant pour le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie brassicole prévu au chiffre 2, lettre c, de la Convention concernant la contribution professionnelle et conventionnelle:

1. Le Fonds a pour but l'octroi de contributions de tous genres dans l'intérêt de la formation professionnelle et du perfectionnement des travailleurs soumis à la Convention collective de travail conclue entre l'ASB et l'Unia ainsi que de la formation syndicale. Le Fonds peut également assumer les frais d'imprimerie de la Convention collective.
2. La disposition des moyens du Fonds est confiée exclusivement, dans le cadre du but qui lui est assigné, à une commission paritaire de quatre membres qui peut être identique à la commission de surveillance prévue au chiffre 3 de la Convention concernant la contribution professionnelle et conventionnelle.

La commission se constitue elle-même; le président ne peut départager les voix en cas d'égalité.

La commission tient un procès-verbal de ses décisions.

La commission est autorisée à transmettre quelques-unes de ses attributions à des sous-commissions constituées paritairement.

3. L'ASB effectue la comptabilité et les autres travaux administratifs en rapport avec le Fonds. Les frais d'administration sont couverts par le chiffre 2, lettre c, de la Convention concernant la contribution professionnelle et conventionnelle.

L'année commerciale débute au 1^{er} février pour se terminer au 31 janvier.

4. Si, pendant une durée de plus de deux ans, aucune Convention collective de travail n'existe plus entre l'ASB et l'Unia, chaque association peut demander la dissolution du Fonds.

En cas de dissolution, la commission paritaire est chargée de la liquidation. L'actif disponible sera consacré aux buts prévus au chiffre 1. En aucun cas, elle ne peut être répartie entre les associations intéressées ou leurs membres.

Zurich, le 1er janvier 2013

Annexe 4

Recommandation en faveur de mesures pour le maintien des emplois et en cas de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels

1. Collaboration avec la commission d'entreprise en cas de menace sur les emplois

¹ Il est recommandé aux entreprises d'informer à temps la commission lorsqu'il est possible de prévoir que des emplois seront menacés à la suite d'adaptations structurelles ou organisationnelles devenues nécessaires et d'examiner avec elle les mesures possibles pour maintenir des emplois.

² Il faudra notamment examiner des mesures au sens de l'article 3 alinéa 3.

2. Information et consultation de la commission d'entreprise en cas de transfert d'entreprise

¹ Si l'entreprise ou une partie de celle-ci est transférée à un tiers, l'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur le motif ainsi que les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les personnes concernées.

² Si des mesures concernant le personnel sont envisagées à la suite du transfert de l'entreprise, la consultation de la commission d'entreprise doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

3. Consultation de la commission d'entreprise en cas de licenciement d'un nombre important de personnes

¹ La direction d'une entreprise qui envisage de licencier un nombre important de personnes est tenue de consulter la commission à temps.

² Elle fournit à la commission d'entreprise tous les renseignements utiles à cet effet, l'informe par écrit sur les motifs des licenciements, le nombre de personnes concernées, le nombre de personnes habituellement employées, ainsi que la période pendant laquelle il est envisagé de donner des congés, et lui donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences (consultation).

³ Pour éviter ou limiter des licenciements entrent notamment en ligne de compte les mesures suivantes:

- répartition différente du temps de travail
- déplacement de postes de travail dans l'entreprise ou dans le groupe
- qualifications complémentaires, recyclage, formation continue
- externalisation du travail pour les personnes concernées
- retraite modulée et retraite anticipée.

⁴ Pour la consultation, un délai approprié doit être accordé à la commission d'entreprise en tenant compte de son niveau d'information et de la portée des mesures envisagées; ce délai sera en règle générale de 12 jours ouvrables.

⁵ Si la direction envisage un licenciement collectif selon le Code des obligations, elle informe l'Office cantonal du travail et les parties contractantes sur les licenciements collectifs envisagés en indiquant les motifs, le nombre de personnes habituellement employées, le nombre de licenciements envisagés et la période pendant laquelle il est envisagé de donner des congés. La transmission d'informations peut être liée à une déclaration de confidentialité des destinataires.

⁶ La commission d'entreprise peut se faire conseiller par les associations de travailleurs, qui doivent traiter confidentiellement les informations reçues. La transmission d'informations peut être liée à une déclaration de confidentialité des destinataires.

4. Information sur les licenciements

¹ Si des licenciements doivent être prononcés à la suite de fermetures totales ou partielles d'entreprises ou de réorganisations fondamentales de l'entreprise, ou si des travailleuses et des travailleurs sont contraints de donner leur congé pour des raisons de distance, il faut en informer le plus rapidement possible la commission d'entreprise et ensuite les personnes concernées.

² Si un nombre important de travailleuses et de travailleurs est concerné, il faut aussi informer rapidement les parties contractantes.

³ L'information doit être aussi complète que possible et contenir notamment les motifs des licenciements, le nombre de personnes concernées, le nombre de travailleurs habituellement employés ainsi que la période pendant laquelle il est envisagé de prononcer les licenciements. Il faut de plus informer sur les mesures prévues, leur organisation et leur déroulement dans le temps.

5. Mesures pour éviter ou atténuer les rigueurs en cas de licenciements

¹ Si des licenciements doivent être prononcés au sens de l'article 4, il faut observer les dispositions légales et conventionnelles.

² Si malgré les mesures prévues à l'article 3 alinéa 3, des licenciements au sens de l'article 4 alinéa 2 doivent être prononcés, les autres mesures suivantes entrent principalement en ligne de compte:

- offres de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe
- aide de l'employeur à la recherche d'emplois (offices de placement, job center, etc.)
- recyclage interne et recyclage externe ciblé
- réengagement préférentiel si des emplois se libèrent
- soutien aux personnes concernées dans l'adaptation de leurs conditions de travail lors du passage à un nouvel employeur
- prolongation ou sur demande de la personne concernée, réduction du délai de congé
- retraite anticipée avec prestations supplémentaires
- libre passage intégral provenant de la caisse de prévoyance de l'entreprise
- facilités accordées en cas de déménagement / indemnité de déplacement
- arrangements en cas de logement d'entreprise
- facilités accordées dans le remboursement de prêts
- facilités accordées pour le remboursement de frais de formation et de perfectionnement
- aide accordée pour terminer des cours de formation et de perfectionnement
- prime de constance pour les personnes s'engageant à maintenir leur contrat de travail au-delà du délai de congé
- paiement anticipé de primes pour les jubilé de service ou les jubilé de l'entreprise tombant dans les 12 mois qui suivent la fin des rapports de service
- prestations supplémentaires dans des cas individuels de rigueur
- mise sur pied d'une commission de plan social pour veiller à l'application des mesures.

6 Négociations sur les conséquences

¹ Une personne concernée peut faire appel à la commission d'entreprise pour appui et médiation dans l'examen de telles mesures.

² Dans le cas d'un nombre important de licenciements, la commission d'entreprise a le droit de demander des négociations ayant pour objet les conséquences que peuvent avoir de telles décisions pour les personnes concernées. Pour ces négociations, elles peuvent en appeler directement aux parties contractantes.

Zurich, le 1er janvier 2013