

Convention collective de travail pour le secteur suisse de la serrurerie, de la construction métallique, des machines agricoles, de la forge et de la construction d'acier

du 1^{er} janvier 2014

conclue entre

l'Union Suisse du Métal USM

et

le syndicat Unia

Syna – le syndicat

Photos : Union Suisse du Métal, Zurich
Page de garde : Hans Ege, Weggis

Table des matières

Principe	6
I Dispositions constitutives d'obligations	
Champ d'application	
Art. 1 Parties contractantes	9
Art. 2 But de la convention	9
Art. 3 Champ d'application	9
Dispositions générales	
Art. 4 Collaboration et paix du travail	15
Art. 5 Liberté de coalition	16
Art. 6 Dispositions complémentaires	17
Art. 7 Contribution professionnelle régionale/ carte professionnelle	17
Art. 8 Contrats d'adhésion/cautions	18
Art. 9 Divergences d'opinion/procédures arbitrales	18
Art. 10 Commission paritaire professionnelle (CPP)	19
Art. 11 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)	20
Art. 12 Tribunal arbitral	22
Art. 13 Respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles	23
Art. 14 Collaboration au sein de l'entreprise	25
Art. 15 Modifications et publication de la convention	25
Art. 16 Financement de tâches spéciales	26
Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)	26
Art. 18 Durée de la convention	27
Contribution professionnelle et de frais d'application	
Art. 19 Contributions professionnelles et de frais d'application	31
II Dispositions normatives	
Droits et obligations, perfectionnement	
Art. 20 Obligations des employeurs	35
Art. 21 Obligations des travailleurs	36
Art. 22 Promotion du perfectionnement	38
Art. 23 Perfectionnement spécial	38
Durée du travail, vacances, jours fériés, retraite modulée	
Art. 24 Durée du travail	43

Art. 25	Retard, interruption, chemin de travail	43
Art. 26	Heures de rattrapage	44
Art. 27	Heures de travail supplémentaires	44
Art. 28	Durée des vacances	44
Art. 29	Réduction du droit aux vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances	45
Art. 30	Jours fériés	46
Art. 31	Indemnités pour jours fériés	46
Art. 32	Retraite mobile	47
Art. 33	Indemnité pour absences justifiées	47
Art. 34	Empêchement en raison d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique	48

Suppléments de salaire

Art. 35	Salaire selon le rendement	51
Art. 36	Salaire à l'heure, mensuel et annuel	51
Art. 37	Salaires minima	52
Art. 38	Indemnités de fin d'année (13 ^e salaire mensuel)	52
Art. 39	Négociations salariales	53
Art. 40	Supplément en cas d'heures supplémentaires	53
Art. 41	Travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés	54
Art. 42	Indemnités en cas de travail à l'extérieur	55
Art. 43	Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé	55
Art. 44	Indemnités pour travaux particuliers	56
Art. 45	Paiement du salaire	56

Prestations sociales

Art. 46	Allocations d'enfant et de formation	59
Art. 47	Principe de l'obligation limitée de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler	59
Art. 48	Empêchement pour cause de maladie – obligation d'assurance	59
Art. 49	Conditions d'assurance	60
Art. 50	Assurance-maladie dans la branche	62
Art. 51	Empêchement en cas d'accident	62
Art. 52	Accidents professionnels, primes	62
Art. 53	Assurance des accidents non professionnels, primes	62
Art. 54	Paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile	63
Art. 55	Assurance-chômage/caisse	64
Art. 56	Décès du travailleur	64
Art. 57	Décès de l'employeur	64
Art. 58	Prévoyance professionnelle (deuxième pilier)	64

Résiliation	
Art. 59 Résiliation en général	69
Art. 60 Pendant le temps d'essai	69
Art. 61 Après le temps d'essai	69
Art. 62 Protection contre les congés	70
Art. 63 Interdiction de résilier pour l'employeur	71
Art. 64 Interdiction de résilier pour le travailleur	72
Art. 65 Résiliation immédiate	72
Art. 66 Résiliation injustifiée	72
Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi	73
Art. 68 Langues	73
Signatures des parties contractantes	74
Annexes	
Annexe 1	
Règlement de la Commission paritaire nationale (CPNM)	77
Annexe 2	
Règlement sur le financement de tâches spéciales	83
Annexe 3	
Règlement sur les contributions professionnelles et de frais d'application	85
Annexe 4	
Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social	89
Annexe 5	
Modification du contrat de travail du 17 décembre 1993	93
Annexe 6	
Directives sur les mesures à prendre en cas de chômage partiel, structurel ou technologique et lors de fermetures d'entreprises	97
Annexe 7	
Accord protocolaire ayant trait aux apprentis	101
Annexe 8	
Règlement type pour des représentations de travailleurs	105
Annexe 9	
en cours	115

Annexe 10	
Salaires minima et adaptations salariales (cf. feuille à part)	135
Annexe 11	
Règlement pour la promotion du perfectionnement	137
Annexe 12	
Règlement des prestations de perfectionnement	141
Annexe 13	
Aide-mémoire service de permanence («service de piquet»)	145
Annexe 14	
Calcul du salaire horaire, majorations de salaire	147
Annexe 15	
Sûretés	147

Principe

Les parties contractantes sont convaincues que les problèmes et les défis qui se posent dans le secteur de la serrurerie, de la construction métallique, des machines agricoles, de la forge et de la construction d'acier, doivent être relevés primordialement et d'un commun accord sur la base d'un partenariat social authentique. Pour ce faire, et dans l'objectif de sauvegarder les emplois à plein temps dans le secteur susmentionné ainsi que de préserver la paix sociale, les parties contractantes s'engagent, selon le principe de la bonne foi, à se soutenir mutuellement et à promouvoir de façon adéquate les intérêts des organisations professionnelles. Ainsi, les parties contractantes se déclarent d'accord, en tenant expressément compte des restrictions fixées par la présente convention, de discuter ensemble ou en commission paritaire nationale de tous les problèmes regardant le secteur susmentionné et nécessitant, selon les employeurs ou les travailleurs, une discussion commune. Ces discussions se dérouleront toujours de cas en cas, cependant que les parties contractantes s'efforceront de trouver des solutions adéquates.

Dans ce sens, les parties contractantes tombent d'accord sur les dispositions qui suivent:

I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

- Art. 1 Parties contractantes
- Art. 2 But de la convention
- Art. 3 Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes

- 1.1 La présente convention collective nationale de travail (appelée ci-après CCNT) est conclue entre l'Association patronale
- Union Suisse du Métal (USM)
- d'une part, et les organisations de travailleurs
- Syndicat Unia
 - Syna – le syndicat
- d'autre part.

Art. 2 But de la convention

- 2.1 Par la conclusion de la présente CCNT, les parties poursuivent les objectifs suivants:
- a) Définir des contrats de travail en conformité avec les usages de l'époque;
 - b) Encourager et approfondir la collaboration entre les travailleurs, les employeurs et leurs organisations;
 - c) Respecter les dispositions et les conventions applicables et régler tout éventuel désaccord dans le cadre d'une procédure réglée;
 - d) Appliquer ensemble la convention collective nationale de travail (CCNT) conformément à l'art. 357b CO;
 - e) Promouvoir le développement continu professionnel, économique, social et écologique de la branche, des entreprises et des personnes actives;
 - f) S'investir pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, et
 - g) Préserver de façon absolue la paix au travail.
- 2.2 La présente CCNT constitue la base pour la conclusion de dispositions complémentaires ou de contrats d'adhésion selon les articles 6 et 8 CCNT. Pour être valables, de tels contrats doivent être approuvés par toutes les parties signataires de la CCNT.

3.1 **Territorial**

3.1.1 La présente CCNT est valable pour toute la Suisse.

3.1.2 Sont exclus le territoire du Canton de Bâle-Campagne et de Bâle-Ville, ainsi que les secteurs de branche des Cantons de Vaud, du Valais et de Genève qui disposent de leur propre CCT.

3.2 **Pour les entreprises**

3.2.1 La présente CCNT s'applique à tous les employeurs et travailleurs selon les art. 3.3 et 3.4 CCNT des branches suivantes:

- a) **construction métallique;** ceci englobe l'usinage de tôle et de métaux pour la fabrication et/ou le montage des produits suivants: portes, portails, éléments coupe-feu, fenêtres, façades, systèmes de protection contre le soleil et les intempéries, volets roulants, stores, meubles métalliques, équipement de magasins, réservoirs, récipients, appareils, plates-formes, éléments préfabriqués pour la construction métallique, systèmes de sécurité, clôtures, produits soudés, produits métalliques pour le génie civil;
- b) **technique agricole;** ceci englobe la construction et/ou la réparation de machines agricoles, forestières, de voirie et de ferme, appareils à moteur pour la conservation et l'aménagement des espaces naturels, construction et/ou réparation d'installations pour l'élevage d'animaux ainsi que la production et le traitement de lait, installations d'étable, les entreprises qui accomplissent des travaux agricoles et / ou forestiers à façon, dans la mesure où elles effectuent des réparations pour le compte de tiers;
- c) **forge;** ceci englobe la forge, la maréchalerie ainsi que la ferronnerie d'art;
- d) **serrurerie;**
- e) **construction d'acier.**

3.2.2 Les dispositions étendues de la CCNT concernant les conditions de travail et de salaire dans le sens de l'art. 2 al. 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés¹⁾ ainsi que des art. 1 et 2 de l'ordonnance respective²⁾ s'appliquent également aux employeurs avec siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application

¹⁾ RS 823.20

²⁾ Odét, RS 823.201

territoriale décrit à l'al. 1; de même, ces dispositions s'appliquent aux travailleurs de ces employeurs, pour autant qu'ils exécutent des travaux en fonction de ce champ d'application. Quant au contrôle du respect de ces dispositions CCNT, c'est la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM) qui est responsable.

3.2.3 La CCNT s'applique également à tous les autres secteurs apparentés qui ne sont pas expressément soumis à une autre convention ou exclus du champ d'application de la présente CCNT par la commission paritaire nationale.

3.2.4 La CCNT s'applique à tous les membres de l'Union Suisse du Métal, pour autant qu'ils ne soient pas expressément soumis à une autre convention ou exclus du champ d'application de la présente CCNT par la commission paritaire nationale selon l'article 11 CCNT ci-après.

3.2.5 La CCNT s'applique également aux employeurs qui, selon l'article 8 ci-après, ont conclu un contrat d'adhésion.

3.3 **Personnel**

3.3.1 La CCNT s'applique à l'ensemble du personnel, pour autant que celui-ci n'en soit pas exclu en vertu de l'art. 3.4 CCNT.

3.3.2 La présente CCNT s'applique lorsqu'un employeur entrant dans le champ d'application de la CCNT ou de la DFOG emploie des travailleurs par le biais d'une agence de placement.

3.4 **Travailleurs non soumis**

3.4.1 Ne sont pas soumis à la CCNT

- a) le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille selon les dispositions figurant à l'art. 4 al. 1 LT
- b) les cadres ayant du personnel sous leurs ordres, les autres collaborateurs ayant des pouvoirs de décision étendus dans l'entreprise du fait de leur position ou de leurs responsabilités et ceux ayant la possibilité d'exercer une influence importante sur les décisions;
- c) les travailleurs affectés de prime abord à des tâches administratives telles les correspondances, la rétribution salariale, la comptabilité et la gestion du personnel;

- d) les travailleurs affectés de prime abord à la planification, à la conception de projets, au calcul et l'établissement d'offres
- e) les apprentis (voir annexe 7). Les articles suivants de la CCNT s'appliquent aux apprentis à partir de la rentrée 2014: art. 24 Durée du travail, art. 30 Jours fériés et art. 33 Absences. L'indemnité mensuelle des apprentis est versée treize fois.

Dispositions générales

- Art. 4 Collaboration et paix du travail
- Art. 5 Liberté de coalition
- Art. 6 Dispositions complémentaires
- Art. 7 Contribution professionnelle régionale
- Art. 8 Contrats d'adhésion/taxes
- Art. 9 Divergences d'opinion/procédures arbitrales
- Art. 10 Commission paritaire professionnelle (CPP)
- Art. 11 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)
- Art. 12 Tribunal arbitral
- Art. 13 Infractions contre la CCNT: Respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles
- Art. 14 Collaboration au sein de l'entreprise
- Art. 15 Modifications et publication de la convention
- Art. 16 Financement de tâches spéciales
- Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)
- Art. 18 Durée de la convention

Art. 4 Collaboration et paix du travail

- 4.1 Pour atteindre les objectifs de la présente CCNT, les parties contractantes s'engagent à collaborer loyalement et à respecter tous les articles de la convention.
- 4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail.
- 4.3 Les principes formulés par les al. 4.1 et 4.2 CCNT sont valables, de part et d'autre, pour toutes les sections des parties contractantes.
- 4.4 Les parties contractantes fondent des commissions paritaires professionnelles (CPP) selon l'art. 10 CCNT et les soutiennent au niveau organisateur et financier.
- 4.5 Dans l'esprit fixé par la convention, les parties contractantes garantissent la promotion de la collaboration entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise.
- 4.6 Les parties contractantes reconnaissent les compétences visant à la solution de problèmes internes à l'entreprise qui se répercutent sur les conditions de travail. Ces compétences sont fixées par l'art. 14 CCNT ainsi que par le «Règlement sur la collaboration de la commission d'entreprise» (annexe 8 CCNT).
- 4.7 Les parties contractantes apportent leur soutien à la formation et au perfectionnement professionnels des travailleurs. D'un commun accord et conformément aux dispositions des articles 22 et 23 CCNT, elles promeuvent les efforts en matière de formation et de perfectionnement dans le secteur de l'Union Suisse du Métal. Les employeurs encouragent les travailleurs à fréquenter de tels cours de formation et leur en facilitent l'accès. La formation professionnelle et le fonds de formation professionnelle respectif font l'objet d'un règlement spécial de l'USM.
- 4.8 Les parties contractantes s'engagent à garantir la sécurité, l'hygiène et l'ordre aux places de travail. Avec la solution de branche sécurité au travail, les entreprises disposent d'un instrument efficace et spécifique à la branche pour réduire le nombre d'accidents et pour améliorer la protection de la santé.
- 4.9 Les parties contractantes luttent contre le travail au noir, l'économie clandestine et la concurrence déloyale. En cas de connaissance de tels abus, elles s'engagent à intervenir par le biais de la

CPNM. De même, elles s'engagent à oeuvrer tant auprès des employeurs que des travailleurs pour un comportement conforme aux dispositions de la CCNT.

La commission paritaire nationale soutient la commission paritaire professionnelle dans sa lutte contre le travail au noir.

- 4.10 Dans l'intérêt commun porté à la formation professionnelle dans le domaine de l'Union Suisse du Métal, les parties contractantes concluent des accords spéciaux qui ne sont pas intégrés dans la présente CCNT.
- 4.11 Les parties contractantes de la CCNT s'engagent à coopérer également dans d'autres domaines qui sont spécifiques à la branche et relèvent d'un intérêt économique commun. A cet égard, les parties définiront des objectifs communs et rechercheront des solutions concrètes.
- 4.12 Les parties contractantes s'engagent à motiver leurs membres de respecter les dispositions de la CCNT.
- 4.13 Selon les dispositions figurant à l'art.357b CO, les parties contractantes concluent qu'elles disposent d'un droit commun au respect de la CCNT vis-à-vis des employeurs et des travailleurs participants. La mise en valeur de ces droits est assumée par la commission paritaire nationale ainsi que par les organes instaurés par cette dernière.

Art. 5 Liberté de coalition

- 5.1 Les parties contractantes défendent le principe de la liberté de coalition. L'application de la présente convention collective de travail ne doit pas porter atteinte à la liberté de coalition (liberté d'appartenir ou non à l'une des associations professionnelles signataires de la CCNT).

Art. 6 Dispositions complémentaires

- 6.1 La présente CCNT peut être complétée par des dispositions locales, cantonales ou régionales. De telles dispositions complémentaires font partie intégrante de la présente CCNT.

- 6.2 Les dispositions complémentaires sont conclues entre les sections de l'USM et les organisations de travailleurs signataires de la CCNT.
- 6.3 Les dispositions complémentaires ne doivent pas être en contradiction avec la présente CCNT, sinon elles ne sont pas valables.
- 6.4 Les dispositions complémentaires peuvent prévoir des améliorations matérielles. Leur présentation ainsi que la numérotation des articles seront adaptées à la CCNT.
- 6.5 Les dispositions complémentaires doivent être portées à la connaissance de la commission paritaire nationale. Leur durée de validité doit être adaptée à celle de la présente CCNT. Demeurent réservées les dispositions figurant à l'art. 6.6 ci-après.
- 6.6 En cas de non-renouvellement de la CCNT, il sera loisible aux parties contractantes de maintenir les dispositions complémentaires et de les considérer comme des conventions autonomes.
- 6.7 Les dispositions complémentaires peuvent être conclues pour une durée fixe ou alors prévoir un délai de résiliation.

Art. 7 Contribution professionnelle régionale

- 7.1 Dans le but de promouvoir le développement du secteur professionnel par des relations de travail saines et modernes au niveau régional, cantonal ou local, les contrats complémentaires mentionnés à l'art. 6 CCNT peuvent prévoir un système de contribution professionnelle.
- 7.2 Les détails concernant de telles contributions sont décrits dans un règlement particulier faisant partie de la convention complémentaire.

Art. 8 Contrats d'adhésion/taxes

- 8.1 Les parties contractantes s'engagent à faire le nécessaire en commun auprès des entreprises dissidentes afin qu'elles signent des contrats d'adhésion.

- 8.2 Ces contrats d'adhésion doivent être soumis à l'approbation des parties contractantes. En signant le contrat d'adhésion, les entreprises dissidentes reconnaissent aussi bien la CCNT que les dispositions complémentaires locales, cantonales ou régionales les concernant.
- 8.3 Les contrats annexes ont un délai de résiliation de trois mois; ils doivent être conclus pour la durée intégrale de la présente CCNT. La résiliation d'un contrat annexe n'entraîne aucune répercussion sur l'existence de la présente CCNT.
- 8.4 Pour compenser les frais des parties contractantes quant aux contrats d'adhésion, les entreprises signataires d'un tel contrat, outre les frais périodiques professionnels et d'application des contrats annexes, doivent payer une taxe annuelle:
- | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Masse salariale | jusqu'à CHF 100000.- | taxe CHF 300.- |
| Plus de CHF 100000.- | jusqu'à CHF 500000.- | taxe CHF 600.- |
| Plus de CHF 500000.- | jusqu'à CHF 1000000.- | taxe CHF 1000.- |
| Plus de CHF 1000000.- | | taxe CHF 1200.- |
- 8.5 Doit être présenté à la commission paritaire nationale ou à l'organe qu'elle aura désigné le décompte final des primes de la CNA comme pièce justificative. Les contrats annexes n'entrent en vigueur qu'avec le paiement de la taxe y relative et sur présentation de l'autorisation délivrée par la commission paritaire nationale.
- 8.6 Pour les travailleurs soumis dans les entreprises concluant des contrats d'adhésion, toute la CCNT est applicable.

Art. 9 Divergences d'opinion/procédures arbitrales

- 9.1 Si des litiges surgissent entre les parties contractantes, les sections ou les régions des parties contractantes ou dans une entreprise, toutes les parties intéressées s'engagent à respecter la paix sociale, à éviter des polémiques publiques et à respecter la procédure ci-après pour le règlement de conflits.
- 9.2 **Entre les parties contractantes**
Si des litiges ou des divergences d'opinion surgissent entre les parties contractantes de cette CCNT, il faut les traiter d'abord au sein de la CPNM. En cas d'échec de la tentative de conciliation devant la CPNM, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le

conflit au tribunal arbitral (art. 12 CCNT) dans les 30 jours à partir de l'échec ou du refus du résultat. Le tribunal arbitral rend une sentence définitive.

9.3 **Entre les sections/régions des parties contractantes**

Si des litiges ou des divergences d'opinion surgissent entre les sections/régions des parties contractantes dans le cadre des conventions complémentaires, il faut les traiter d'abord au sein de la commission paritaire professionnelle (CPP).

Si la tentative de conciliation échoue au sein de la CPP, on peut soumettre le conflit, en l'espace de 30 jours après constatation de l'échec, à la CPNM. Si celle-ci n'arrive pas à prendre une décision, l'affaire est réglée selon l'art. 9.2 CCNT.

9.4 **A l'intérieur d'une entreprise**

Si des litiges ou des divergences d'opinion collectifs surgissent à l'intérieur d'une entreprise, il faut les soumettre à la commission paritaire professionnelle (CPP). Si la tentative de conciliation échoue, on peut soumettre le conflit, en l'espace de 30 jours après constatation de l'échec, à la CPNM. Si celle-ci n'arrive pas non plus à prendre une décision, l'affaire est réglée selon l'art. 9.2 CCNT.

Art. 10 **Commission paritaire professionnelle (CPP)**

10.1 En ce qui concerne la commission paritaire professionnelle, les dispositions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales déterminent

- a) ses compétences;
- b) le nombre de ses membres;
- c) son organisation.

10.2 Les commissions paritaires professionnelles ont notamment pour tâche

- a) de veiller à la coopération des parties contractantes;
- b) d'établir la facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) des contributions professionnelles et de frais d'application dans des cas isolés et selon les instructions de la CPNM;
- c) de mettre sur pied, en cas de besoin, des conférences communes;

- d) de traiter des questions soumises
 - par les parties contractantes
 - par les sections
 - par la CPNM;
- e) d'effectuer des contrôles de décompte de salaire et des contrôles de chantier avec établissement d'un rapport de contrôle, le tout selon les instructions de la CPNM;
- f) de veiller à l'application de la CCNT selon les instructions de la CPNM;
- g) de faire des propositions à l'attention de la CPNM quant à l'officialisation des frais de contrôle, des demandes en sus et des peines conventionnelles;
- h) de prendre, dans des cas isolés, des décisions concernant le non-respect du salaire minimal selon les art. 37.4 et 37.5 CCNT et les instructions de la CPNM selon l'art. 11.5h CCNT;
- i) de promouvoir la formation initiale et le perfectionnement professionnels;
- j) de réaliser des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- k) En outre, le règlement de la CPNM s'applique par analogie à la CPP.

Dans les cantons ou régions qui n'ont pas de CPP, les tâches de cette dernière sont prises en charge par la CPNM.

- 10.3. De même, il peut être fait recours à la CPP pour conciliation de litiges découlant de rapports individuels de travail. Ces demandes de conciliation, munies de la motivation y relative, doivent être remises par écrit respectivement au président et au secrétariat de la CPP.

Art. 11 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)

- 11.1 Pour l'application de la CCNT, les parties contractantes instaurent une commissions paritaire nationale dans l'artisanat du métal (CPNM) sous la forme juridique d'une association au sens des dispositions figurant à l'art. 60 ss du Code civil suisse et à l'art. 357b CO. Le siège social de la CPNM est Zurich.
- 11.2 Les statuts de l'association font l'objet de l'annexe 1 de la présente CCNT.

- 11.3 La CPNM se compose de 6 représentants tant des parties contractantes des employeurs que des travailleurs, à savoir: 6 représentants de l'USM, 4 représentants d'Unia et 2 représentants de Syna.
- 11.4 Les dispositions détaillées ayant trait à l'organisation et à l'administration de la CPNM de même que d'un éventuel bureau font l'objet d'un règlement spécial (cf. annexe 1 CCNT).
- 11.5 Les tâches de la CPNM sont les suivantes:
- a) coopération des parties contractantes;
 - b) application de la présente CCNT;
 - c) promulgation de l'ensemble des mesures indispensables à l'application de la CCNT. La CPNM peut déléguer ces tâches à la CPP (selon les dispositions figurant à l'art. 10 CCNT);
 - d) élaboration des instructions organisatrices et administratives à l'attention des commissions paritaires professionnelles quant à la facturation des contributions professionnelles et de frais d'application;
 - e) désignation des organes d'encaissement et facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) pour les contributions professionnelles et de frais d'application;
 - f) négociations salariales selon l'art. 39 CCNT;
 - g) négociations CCNT;
 - h) dans des cas isolés, décision concernant le non-respect du salaire minimal selon les articles 37.4 et 37.5 CCNT (Délégation au comité de la CPNM);
 - i) appréciation de la soumission d'un employeur au champ d'application de la présente CCNT (Délégation au comité de la CPNM);
 - j) officialisation et l'encaissement des frais de contrôle, des demandes en sus et des peines conventionnelles (Délégation au comité de la CPNM);
 - k) évaluation et prise de décision relatives aux divergences et litiges respectivement entre les parties contractantes et leurs sections quant à l'application et à l'interprétation de dispositions de la présente CCNT ou des annexes qui en font partie intégrante;
 - l) promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnels;

- m) réalisation de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
 - n) traitement de demandes concernant l'adaptation de la CCNT selon l'art. 15.1 CCNT par les parties contractantes pendant la durée de la présente CCNT;
 - o) traitement des questions soumises pour appréciation par les commissions paritaires professionnelles, pour autant que
 - les cas soulevés dépassent le cadre de l'entreprise,
 - concernent l'interprétation de la CCNT,
 - relèvent d'un intérêt général;
 - p) traitement de questions et tâches déposées auprès de la CPNM;
 - q) soutien administratif du fonds de formation professionnelle de l'Union Suisse du Métal.
 - r) appréciation et décision concernant le non-respect des dispositions de la convention collective nationale de travail conformément à l'annexe 6. (Délégation au comité de la CPNM).
- 11.6 En cas de soupçons justifiés, la CPNM est autorisée à effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect de la présente CCNT, ou à déléguer de tels contrôles à des tiers.
- 11.7 En cas de soupçons justifiés, la CPNM est autorisée à effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect des dispositions complémentaires, ou à déléguer de tels contrôles à des tiers.
- 11.8 La CPNM constitue un comité («comité de la CPNM»). Le comité de la CPNM est compétent pour interpréter les art. 11.5 let. h), i), j) et r) CCNT. Les décisions du comité de la CPNM selon l'art. 11.5 let. i) et j) CCNT peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux ordinaires.

Art. 12 Le tribunal arbitral

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux membres. Le président doit être juriste et disposer d'expériences pratiques en matière de procédure en qualité de juge, avocat ou autre. Les arbitres seront, selon la nature du litige, des personnes compétentes en la matière et des juristes.
- 12.2 Le président du tribunal arbitral est nommé en commun par les parties dans un délai de un mois dès le dépôt d'une plainte par l'une des parties contractantes. Si les parties ne parviennent pas

à constituer le tribunal arbitral, ou si l'une d'elles refuse sa collaboration, c'est le président du Tribunal fédéral qui procédera à la nomination. Les parties à la procédure désignent chacune un membre supplémentaire. Si cela n'est pas fait dans un délai de deux semaines, le président procède lui-même à la nomination.

- 12.3 Les décisions du tribunal arbitral sont sans appel. En l'absence de convention contraire entre les parties, le siège du tribunal arbitral est Zurich. La procédure est régie par le droit de la procédure civile suisse.

Art. 13 Infractions contre la CCNT: respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles

a) Infractions des employeurs

- 13.1 Les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCNT doivent s'acquitter d'un paiement ultérieur y relatif sur décision impérative de la CPNM resp. CPP. En outre, les employeurs concernés peuvent être condamnés à une peine conventionnelle selon l'art. 13.3 CCNT.
- 13.2 De même, il est possible de proposer aux autorités d'adjudication publique de soumettre l'entreprise concernée à un embargo pour des travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat, de même de la soumettre à un embargo pour l'emploi de main-d'oeuvre étrangère soumise à autorisation.
- 13.3 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés, au nom des parties contractantes, de faire valoir des peines conventionnelles. Dès réception du paiement, ces peines conventionnelles doivent être virées par l'organe de contrôle sur le fonds de la CPNM. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCNT. Afin de sécuriser les contributions aux frais d'exécution de même que les droits découlant de la convention collective nationale de travail, les entreprises entrant dans le champ d'application de cette dernière sont tenues de déposer des sûretés. Les sûretés font partie intégrante de la présente CCNT ; elles sont réglées à l'annexe 15.
- 13.4 Les paiements ultérieurs, les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure doivent être payés en l'espace de 30 jours dès réception de la décision. L'organe de paiement est la CPNM.

b) Infractions des travailleurs

- 13.5 Les travailleurs qui, par une renonciation explicite ou tacite à des prestations qui leur sont dues, ont enfreint la convention collective, sont condamnés à une peine conventionnelle.
- 13.6 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés à faire valoir des peines conventionnelles. Dès réception du paiement, ces montants doivent être versés par l'organe de contrôle au fonds de la CPNM. Ils sont affectés à l'application de la présente CCNT.
- 13.7 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure facturés doivent être versés en l'espace de 30 jours dès réception de la décision. L'organe de paiement est la CPNM.

c) Respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles

- 13.8 Sur demande motivée, l'organe désigné par le comité de la CPNM respectivement par la commission paritaire professionnelle effectue des contrôles quant au respect des dispositions de la présente CCNT auprès des entreprises tombant sous l'empire du champ d'application de la CCNT. L'entreprise soumise au contrôle est dans l'obligation de présenter l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle suite à la première demande; en cas de besoin, d'autres documents nécessaires doivent être présentés de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition concerne particulièrement des répertoires de personnel, des décomptes de salaire, etc.
- 13.9 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.8 CCNT selon les dispositions prévues par le législateur, mais au moins pour une période de 5 ans. Dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise, aucun versement supplémentaire ne peut être effectué à l'attention des travailleurs.
- 13.10 Lorsque les contrôles effectués concluent à des dérogations à la convention collective respectivement aux dispositions complémentaires, les frais de contrôle doivent être pris en charge intégralement par l'entreprise fautive. Les frais de contrôle se réfèrent au tarif de la société suisse des fiduciaires.
- 13.11 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, le comité de la CPNM est autorisé à entreprendre des actions en exécution.

- 13.12 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, la CPNM est autorisée à entreprendre des actions en exécution.

**Art. 14 Collaboration au sein de l'entreprise/
convention d'entreprise**

- 14.1 A l'échelon de l'entreprise, les travailleurs ou, pour autant qu'elles existent, les représentations de travailleurs disposent des droits d'information et de consultation selon les art. 9 et 10 de la loi sur la participation. En plus, l'employeur promeut la collaboration des travailleurs dans le sens des recommandations figurant à l'annexe 4 CCNT. La constitution d'une éventuelle représentation de travailleurs est déterminée par les dispositions y relatives de la loi sur la participation (art. 3, 5 et 6).
- 14.2 Les entreprises ainsi que les travailleurs peuvent commander auprès de la CPNM ou des parties contractantes un règlement type pour la représentation de travailleurs.
- cf. annexe 4 CCNT
Loi fédérale sur l'information et la participation des travailleurs dans l'entreprise
- cf. annexe 5 CCNT
Modification du contrat de travail (CO) du 17 décembre 1993
- cf. annexe 6 CCNT
Directives relatives aux mesures en cas de chômage partiel, de chômage structurel ou technologique ainsi que de fermetures d'entreprises
- cf. annexe 8 CCNT
Règlement type pour représentations de travailleurs
- 14.3 Les conventions d'entreprise priment sur les autres dispositions. Dans le cas où l'entreprise et les représentants des travailleurs ne parviendraient pas à un accord, il conviendrait d'appliquer les dispositions de la CCNT.

Art. 15 Modification et publication de la convention

- 15.1 Pendant la durée de la présente CCNT, chacune des parties conventionnelles est autorisée, sur la base de l'art. 11.5n CCNT, à proposer des modifications aux dispositions normatives et la réglementation d'autres points ayant trait à la convention.

- 15.2 Les propositions soumises par les parties à la CPNM seront traitées loyalement. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles peuvent soumettre leurs propositions à la décision du tribunal arbitral conformément à l'art. 12 CCNT.
- 15.3 Les parties contractantes s'engagent à distribuer la convention à toutes les entreprises conventionnelles ainsi qu'à leurs travailleurs soumis à la CCNT.

Art. 16 Financement de tâches spéciales

- 16.1 Pour atteindre les objectifs fixés par la CCNT et assurer le financement des tâches à accomplir par la CPNM, les parties contractantes établissent une caisse à gestion paritaire. Ainsi, elles mettent à disposition de la CPNM les moyens financiers nécessaires à l'accomplissement des activités y relatives.

L'alimentation de cette caisse est effectuée par

- a) le paiement des contributions professionnelles et de frais d'application;
- b) les taxes de contrats d'adhésion;
- c) d'autres recettes.

Pour la réglementation détaillée, cf. annexe 2 CCNT.

- 16.2 L'affectation des moyens susmentionnés sert notamment à
- a) la couverture des frais d'application de la CCNT;
 - b) la réalisation de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
 - c) la promotion et au développement du perfectionnement professionnel;
 - d) la couverture des frais engagés aux fins de la formation des apprentis;
 - e) la couverture des frais administratifs de la CPNM.

Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)

- 17.1 Les parties contractantes conviennent de demander aux autorités compétentes la décision d'extension de la présente CCNT ou de certaines dispositions de cette dernière. Les parties demandent notamment de soumettre les travailleurs détachés à la CCNT.

Art. 18 Durée de la convention

- 18.1 La présente CCNT entre en vigueur en date du 1.1.2014. Elle remplace la convention collective nationale de travail du 1.1.2006.
- 18.2 La présente CCNT est conclue pour une durée de 5 ans. Elle est valable jusqu'au 31.12.2018.
- 18.3 La présente CCNT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée et moyennant une dédite de 6 mois au 31 décembre 2018.
- 18.4 Si la présente CCNT est prolongée compte tenu de l'art. 28.2 CCNT, elle ne peut être dénoncée moyennant une dédite de 6 mois qu'au 31 décembre 2019.
- 18.5 Tant qu'aucune des parties contractantes ne la dénonce, la CCNT reste en vigueur pour une nouvelle année.



Contribution professionnelle et de frais d'application

Art. 19 Contributions professionnelles et de frais d'application

Contributions
professionnelles et
de frais d'application

Art. 19 Contributions professionnelles et de frais d'application

- 19.1 La contribution professionnelle et de frais d'application est prélevée pour couvrir
- a) les frais d'application de la CCNT;
 - b) les frais de l'exécution commune de cette CCNT;
 - c) les mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
 - d) activités dans le domaine de la formation initiale et du perfectionnement;
 - e) les frais administratifs du secrétariat central.

La CPNM décide de l'utilisation des contributions professionnelles et de frais d'application. Pour ce faire, elle édicte un règlement (annexe 2 CCNT).

- 19.2 Un éventuel montant excédentaire des ces contributions ne peut être affecté même après l'échéance de la déclaration de force obligatoire de la présente CCNT, qu'à des institutions de formation et de perfectionnement des parties contractantes, de même qu'à des tâches dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé et à l'application de la présente CCNT.
- 19.3 Les contributions et les prestations des employeurs et des travailleurs non organisés sont à traiter de la même manière que celles des employeurs et des travailleurs organisés.

a) Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs soumis à la CCNT versent une contribution professionnelle et de frais d'application de CHF 20.– par mois. La déduction est effectuée mensuellement directement sur le salaire du travailleur et doit figurer au décompte de salaire.

b) Contributions des employeurs

Tous les employeurs soumis à la CCNT versent pour le personnel soumis à la CCNT une contribution professionnelle et de frais d'application de CHF 20.– par mois. Ces montants ainsi que les contributions versées par les travailleurs doivent être périodiquement versés au secrétariat de la CPNM selon décompte (sous réserve de l'art. 19.4 CCNT).

19.4 Pour les membres des parties contractantes, les contributions sont comprises dans les cotisations de membres. Cela signifie pratiquement: les employeurs qui sont membres de l'USM ne paient pas de contribution professionnelle et de frais d'application. Pour des raisons d'application technique, les contributions sont prélevées sur le salaire des travailleurs et rétrocédées par les organisations compétentes sur présentation du certificat pour contributions professionnelles.

Les parties contractantes édictent un formulaire que les entreprises soumises à la CCNT doivent remettre dûment rempli aux travailleurs soumis.

19.5 Les travailleurs à temps partiel qui travaillent à moins de 40% ne doivent pas payer la contribution professionnelle et de frais d'application, mais ils entrent dans le champ d'application de la CCNT.

19.6 L'employeur est responsable de la déduction correcte des contributions professionnelles et de frais d'application. En cas d'erreurs ou d'omissions, on ne peut pas charger ultérieurement le travailleur.

19.7 La CPNM édicte un règlement ayant trait aux contributions professionnelles et de frais d'application (annexe 3 CCNT).

II Dispositions normatives

Droits et obligations, perfectionnement

Art. 20 Obligations des employeurs

Art. 21 Obligations des travailleurs

Art. 22 Promotion du perfectionnement

Art. 23 Perfectionnement spécial

20.1 Collaboration avec le travailleur

L'employeur considère le travailleur comme partenaire. Il protège et respecte sa personnalité et veille à sa santé.

20.2 L'employeur renseigne clairement le travailleur sur les travaux à exécuter. Pour veiller à sa santé, d'une part, et pour déterminer clairement les responsabilités, d'autre part, il tiendra compte de l'âge, de l'expérience, des capacités professionnelles du travailleur, ainsi que de sa position dans l'entreprise.

20.3 Protection de la santé et prévention des accidents

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du travailleur.

20.4 L'employeur règle la marche du travail de manière à préserver les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.

20.5 Employeur et travailleur veilleront en commun à l'application des mesures d'hygiène et de prévention des accidents. L'employeur est tenu d'instruire les travailleurs sur ces mesures.

20.6 La CPNM peut édicter des règlements sur des mesures particulières d'hygiène.

20.7 Mise à disposition du matériel, des outils et des instructions

L'employeur met à temps à disposition du travailleur:

- a) les matériaux nécessaires;
- b) les instructions de travail;
- c) les outils appropriés en bon état. L'outillage, inventorié, doit pouvoir être mis sous clé. Un inventaire écrit de l'outillage sera établi et signé par les deux parties.

20.8 Le travailleur doit, pendant la durée normale du travail, disposer du temps nécessaire pour mettre en ordre sa place de travail et ses outils.

20.9 Certificat de travail

A la demande du travailleur, l'employeur doit en tout temps lui délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et son comportement.

20.10 A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

20.11 Interdiction du travail au noir

Les infractions contre l'interdiction du travail au noir constituent de graves infractions à la présente CCNT. A part l'occupation illégale de travailleurs étrangers, la notion de travail au noir englobe notamment les états de fait qui suivent: fausse indépendance professionnelle, abus de prestations (LACI, versement de rentes), infractions à la CCNT (dispositions ayant trait à la durée du travail ou à la rétribution salariale), privation de contributions d'assurances sociales. De même, sont comprises dans la notion de travail au noir toutes les infractions entraînant une distorsion des conditions de concurrence, telles des infractions à la loi sur la protection de la santé, la sécurité au travail et la défense de l'environnement.

Art. 21 Obligations des travailleurs

21.1 Devoir de diligence et de fidélité

Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié. Il sauvegarde les intérêts légitimes de son employeur; il évite les activités en dehors de l'entreprise qui pourraient être préjudiciables à ses capacités de travail.

21.2 Soins du matériel et de l'outillage

Le travailleur utilise et entretient, selon les règles en la matière, les machines, les outils et les véhicules, conformément aux instructions reçues. Il traite avec soin le matériel qui lui est confié et en fait un usage économe.

21.3 Si le travailleur doit utiliser des machines, des outils ou des véhicules au sujet desquels il n'a encore reçu aucune instruction, il demandera lui-même à être instruit.

21.4 Il avertira sans tarder son employeur en cas de dommages ou d'incidents particuliers.

21.5 Hygiène et prévention des accidents

Le travailleur seconde l'employeur dans l'application des mesures de prévention des accidents et des maladies.

Le travailleur est obligé de respecter les prescriptions et les instructions pour la sécurité au travail et la protection de la santé. S'il n'observe pas ces instructions, il est personnellement responsable.

21.6 Les dispositifs de sécurité et de salubrité doivent être utilisés conformément aux instructions.

21.7 Interdiction du travail au noir

Il est interdit au travailleur d'effectuer, sans autorisation de l'employeur, du travail rémunéré ou non rémunéré pendant le temps libre ou durant les vacances pour le compte d'un tiers. Toute contravention en la matière, notamment lorsque de telles activités constituent une concurrence pour l'employeur, peut entraîner le licenciement immédiat du travailleur qui devra répondre du dommage causé à l'employeur par ses activités. En outre, l'employeur ne peut pas être tenu pour responsable des dommages que le travailleur aura causés par ses activités illégales.

21.8 Obligation de restituer

Dès la fin des travaux ou des rapports de travail, le travailleur rendra immédiatement à l'employeur les documents de travail.

21.9 Heures de travail supplémentaires

Si la situation l'exige, le travailleur est tenu d'exécuter du travail supplémentaire. L'employeur demandera du travail supplémentaire pour autant qu'en toute bonne foi, ce travail puisse être exigé du travailleur.

Pour garantir le service des pannes, le travailleur peut être obligé à accomplir du service de piquet. Un aide-mémoire concernant le service de piquet se trouve dans l'annexe 13 CCNT.

21.10 Instructions à observer

Le travailleur observe, en toute confiance, les instructions qui lui ont été données par l'employeur pour l'exécution du travail, c'est-à-dire:

- a) d'établir avec soin les rapports de travail exigés et de les livrer à temps;
- b) de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier. Il évitera tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations;
- c) de s'abstenir, à la demande de l'employeur, de fumer et de consommer des boissons alcooliques durant le travail;
- d) d'avertir immédiatement l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler;
- e) de prêter une attention toute particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

21.11 Responsabilité

Le travailleur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence. Il est tenu d'annoncer immédiatement tout dommage conformément à l'article 21.4 CCNT.

La réparation du dommage doit être demandée par l'employeur dans les 30 jours dès la connaissance du dommage. Les demandes découlant du contrat de travail se prescrivent par 5 ans.

Art. 22 Promotion du perfectionnement

- 22.1 Les travailleurs soumis à la présente CCNT bénéficient d'un droit de congé rétribué jusqu'à trois jours par an pour la formation et le perfectionnement, pour autant qu'ils fournissent la preuve de faire usage de ce droit.
- 22.2 Peuvent être fréquentés notamment les cours qui sont développés et organisés par les parties contractantes tant des travailleurs que des employeurs.
- 22.3 Les cours à choisir sont déterminés en temps utile et d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs s'engagent à fréquenter ces cours, pour autant qu'ils soient indispensables à leurs activités professionnelles, d'entente avec l'employeur.
- 22.4 Les contenus du perfectionnement ainsi que la réglementation des coûts sont déterminés par l'annexe 11 CCNT. La CPNM règle les cas d'exception ainsi que les divergences d'opinion en la matière.

Art. 23 Perfectionnement spécial

- 23.1 Le droit au congé de perfectionnement rétribué figurant à l'article 22.1 CCNT peut être augmenté pour des tâches spéciales à titre de deux jours ouvrables. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs suivantes:
 - a) expert professionnel;
 - b) membres de commission de surveillance dans la formation;
 - c) collaborateurs assumant des responsabilités extra-professionnelles dans la formation des apprentis;
 - d) collaborateurs assumant des fonctions extra-professionnelles dans l'une des organisations de travailleurs contractantes;
 - e) participation à la conférence de la branche des organisations de travailleurs contractantes.

23.2 L'indemnisation du temps de travail pour les cours, qui sont fréquentés par les travailleurs conformément aux dispositions figurant à l'article 23.1 CCNT, est effectuée par les contributions professionnelles et de frais d'application. Par ailleurs, l'annexe 11 CCNT est applicable.

23.3 Promotion du perfectionnement

La CPNM subventionne des modules / cours / cursus en relation avec le métier. L'offre de perfectionnement qui donne droit à des subventions est définie par la CPNM. Les frais engagés pour les cours sont remboursés conformément à la décision de la CPNM. Le règlement des prestations est énoncé à l'annexe 12 de la CCNT.



Durée du travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

- Art. 24 Durée du travail
- Art. 25 Retard, interruption, chemin de travail
- Art. 26 Heures de rattrapage
- Art. 27 Heures de travail supplémentaires
- Art. 28 Durée des vacances
- Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances
- Art. 30 Jours fériés
- Art. 31 Indemnités pour jours fériés
- Art. 32 Retraite mobile
- Art. 33 Indemnité pour absences justifiées
- Art. 34 Empêchement en raison d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique

Art. 24 Durée du travail

- 24.1 La durée annuelle du travail est de 2086 heures en moyenne pour les métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier, et de 2190 heures en moyenne pour les métiers de la technique agricole et de la maréchalerie.
- 24.2 Pour le calcul des prestations de perte de gain (telles que jours de carence en cas d'accidents, de maladies, de vacances, de jours fériés, etc.), les horaires moyens mentionnés ci-après servent de base:
- Métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier:
40 h par semaine ou 2086 h par an
174 h par mois ou 8 h par jour
- Métiers de la technique agricole et de la maréchalerie
42 h par semaine ou 2190 h par an
182,5 h par mois ou 8,4 h par jour
- Les entreprises mixtes sont rangées dans la catégorie du métier dominant dans l'entreprise.
En cas d'incertitude, il est possible de faire appel au comité de la CPNM ou à la CPP.
- 24.3 L'employeur fixe, d'entente avec le travailleur et en prenant en considération les besoins de l'entreprise, la durée hebdomadaire ou quotidienne du travail, dans le respect des dispositions du droit du travail. De même, la détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée en fonction de groupes de travail ou sur la base d'objets à traiter. La compensation de la fluctuation des heures de travail est réglée par analogie.
- 24.4 Le calcul du salaire à l'heure est effectué sur la base du nombre moyen d'heures de travail par mois conformément à l'art. 24.2 CCNT.
- 24.5 Il n'est pas possible de convenir d'horaires de travail plus longs dans le contrat individuel de travail.

Art. 25 Retard, interruption, chemin de travail

- 25.1 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur. Le temps nécessaire à se

rendre à l'atelier et au retour n'est pas considéré comme temps de travail.

25.2 Si le travailleur exécute son travail normalement à l'intérieur de l'atelier, le déplacement à partir de son domicile jusqu'à un emplacement de travail extérieur et retour est réputé temps de travail si cette distance dépasse celle entre le domicile et l'atelier.

25.3 Lorsque le travail débute en majorité à l'extérieur et non à l'intérieur de l'atelier, le déplacement à partir du domicile du travailleur jusqu'à l'emplacement du travail extérieur n'est pas réputé temps de travail s'il ne dépasse pas une distance de 15 kilomètres.

25.4 Retard, interruption et départ prématuré du travail

A la demande de l'employeur, le travailleur devra compenser les heures perdues si

- a) il arrive en retard au travail par sa faute;
- b) il interrompt le travail sans raison;
- c) il quitte prématurément le travail.

25.5 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

25.6 Interruption du travail quotidien

Pour le repas de midi, le travail est interrompu pour au moins une demi-heure. Cette interruption n'est pas rémunérée.

25.7 Pour un repas pendant le travail de nuit, le travail est interrompu pour 1 heure. Cette heure est rémunérée.

25.8 La durée du travail peut être interrompue par une pause non rémunérée. L'heure de la pause ainsi que sa durée sont fixées par l'employeur. Le temps de pause n'est pas réputé temps de travail et n'est donc pas rémunéré.

Art. 26 Heures de rattrapage

26.1 Les jours de rattrapage doivent être fixés par écrit au début de l'année. Si, en raison d'une maladie, d'un accident ou de service militaire obligatoire, un travailleur ne peut profiter des heures de travail qu'il a rattrapées, il pourra en bénéficier ultérieurement, après s'être entendu avec son employeur.

Art. 27 Heures de travail supplémentaires

- 27.1 Sont considérées comme heures supplémentaires tous les travaux qui excèdent la durée annuelle du travail.

Art. 28 Durée des vacances

- 28.1 La durée des vacances est la suivante

	Jours de vacances					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
dès 20 ans révolus	22	22	23	23	23	24
dès 50 ans révolus	25	25	25	25	25	25
dès 60 ans révolus	30	30	30	30	30	30

* En cas de prolongation selon l'art. 18.4 CCNT et l'art. 28.2 CCNT

- 28.2 Si la CCNT est prolongée selon l'art. 18.4 CCNT, la durée des vacances augmentera, à partir du 1.1.2011, à 22 jours pour les travailleurs de la catégorie de 20 à 45 ans.
- 28.3 Pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et les apprentis, la durée des vacances est de 5 semaines.
- 28.4 La durée des vacances se calcule d'après les années d'âge révolues au 1^{er} janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances

- 29.1 Lorsque le travailleur est empêché, par sa propre faute, de travailler pendant plus d'un mois à l'intérieur d'une année civile, l'employeur peut réduire le droit de vacances du travailleur. La réduction est d'un douzième pour chaque mois complet d'incapacité de travail.
- 29.2 Lorsque l'empêchement de travailler n'est pas de la faute du travailleur et n'excède pas un mois à l'intérieur de l'année civile, le droit de vacances ne peut pas être réduit. Les raisons d'un tel empêchement sont les suivantes: maladie, accident, exécution d'obligations légales, exercice d'un mandat public, services militaire, civil ou de protection civile obligatoires. A partir du deuxième mois, la réduction est d'un douzième pour chaque mois complet d'incapacité de travail.

29.3 En cas de grossesse, on ne peut pas réduire le droit de vacances pour les deux premiers mois de l'empêchement. Dans ce contexte, on ne peut pas tenir compte du congé maternité de 14 semaines. Celui-ci ne réduit pas le droit de vacances de la travailleuse.

29.4 **Continuité et date des vacances**

En règle générale, les vacances ne sont pas fractionnées; elles seront prises pendant l'année civile concernée. Exceptionnellement, elles peuvent être prises au cours de l'année suivante. Deux semaines au moins doivent être consécutives.

29.5 L'employeur, d'entente avec le travailleur, fixe la date des vacances au début de l'année. Le travailleur tiendra compte de l'exploitation de l'entreprise. En cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, les travailleurs prendront leurs vacances durant la période de fermeture.

29.6 **Salaire afférent aux vacances**

L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances.

29.7 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

29.8 Lorsque les rapports de travail sont rompus et que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur a le droit de déduire du dernier salaire les vacances payées en trop.

29.9 Il est interdit au travailleur de travailler pendant les vacances contre rémunération.

Art. 30 Jours fériés

30.1 Le travailleur a droit à son salaire pour les jours fériés légaux cantonaux, pour autant qu'il n'ait pas manqué sans excuse le travail le jour précédant ou le jour suivant le jour férié.

30.2 Huit jours fériés cantonaux et le 1^{er} août sont payés par année.

30.3 La fixation de ces huit jours fériés est réalisée en fonction des dispositions légales cantonales.

- 30.4 L'employeur peut faire rattraper les heures non exécutées à cause de jours fériés supplémentaires. Ces heures sont indemnisées par le salaire horaire normal.
- 30.5 Les dispositions complémentaires à la CCNT ou des accords conclus au niveau de l'entreprise entre la direction et la commission d'entreprise peuvent fixer des jours fériés supplémentaires dans la mesure où les cantons concernés prévoient voire prescrivent davantage que huit jours fériés.

Art. 31 Indemnités pour jours fériés

- 31.1 Pour les travailleurs mensualisés, les indemnités pour jours fériés sont comprises dans le salaire. Aucune déduction n'est à opérer.
- 31.2 L'indemnité pour jours fériés est calculée sur la base de l'horaire journalier normal de travail au salaire horaire normal.
- 31.3 L'indemnité pour jours fériés n'est pas due si le jour férié tombe un samedi non travaillé ou un dimanche.
- 31.4 Les jours fériés indemnisables tombant pendant les vacances doivent être compensés.
- 31.5 Les jours fériés qui tombent des jours de maladie, d'accident ou de service militaire ne peuvent pas être compensés.

Art. 32 Retraite mobile

- 32.1 Dans le but de protéger les travailleurs d'un certain âge contre des licenciements économiques et des charges physiologiques, le travailleur et l'employeur, sur la base de la présente CCNT, peuvent conclure un accord portant sur une retraite mobile.
- 32.2 A cet égard, il y a lieu de prendre en considération les conditions qui suivent:
- a) La retraite mobile est possible à partir de 58 ans révolus;
 - b) La mise en vigueur de la retraite mobile doit être conclue de façon définitive et écrite trois mois au préalable entre le travailleur et l'employeur;
 - c) Sur la base de la retraite mobile, le travailleur a la possibilité de réduire sa durée personnelle du travail. Cette réduction de

la durée du travail peut être effectuée de façon échelonnée respectivement peut prendre une ampleur plus considérable avec l'avancement de l'âge;

d) La retraite mobile conditionne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur;

e) Les cotisations versées à l'institution de prévoyance professionnelle (2ème pilier) restent au niveau valable avant l'introduction de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur ait au moins passé quinze années de service dans l'entreprise.

32.3 **Rachat**

D'entente avec le travailleur, l'employeur peut payer les heures supplémentaires sur un compte de prévoyance individuel au nom du travailleur, ouvert auprès de la fondation de prévoyance du personnel.

Les possibilités et les restrictions varient selon le règlement de prévoyance applicable et doivent être préalablement clarifiées auprès de la caisse concernée.

Art. 33 Indemnité pour absences justifiées

33.1 Est à bonifier aux travailleurs soumis à la convention, le salaire pour les absences suivantes:

- | | | |
|----|---|---------|
| a) | en cas de mariage du travailleur | 3 jours |
| b) | en cas de mariage d'un enfant, pour prendre part à l'événement | 1 jour |
| c) | en cas de naissance d'un enfant du travailleur dans les deux mois suivant la naissance | 3 jours |
| d) | en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents | 3 jours |
| e) | en cas de décès de grands-parents, beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur,
– pour autant que le défunt ait vécu en ménage commun avec le travailleur | 3 jours |
| | – si ce n'est pas le cas | 1 jour |
| f) | en cas de réforme | 1 jour |
| g) | orientation école de recrues | 1 jour |
| h) | en cas de fondation ou de déménagement de ménage, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur, une fois par année au plus | 1 jour |

- i) en cas de soins à prodiguer à des membres de la famille malades qui habitent en communauté d'habitation et pour lesquels une obligation légale de prise en charge existe, dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés autrement; ces dispositions sont à conclure d'un commun accord avec l'employeur jusqu'à 3 jours

Art. 34 Empêchement en raison d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique

- 34.1 Le travailleur a le droit d'exercer une fonction publique ou d'accomplir des obligations légales.
- 34.2 Employeur et travailleur régleront à temps entre eux les questions inhérentes aux rapports de service.



Suppléments de salaire

- Art. 35 Salaire selon le rendement
- Art. 36 Salaire à l'heure, mensuel et annuel
- Art. 37 Salaires minima
- Art. 38 Indemnités de fin d'année (13^e salaire mensuel)
- Art. 39 Négociations salariales
- Art. 40 Supplément en cas d'heures supplémentaires
- Art. 41 Travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés
- Art. 42 Indemnités en cas de travail à l'extérieur
- Art. 43 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé
- Art. 44 Indemnités pour travaux particuliers
- Art. 45 Paiement du salaire

Art. 35 Salaire selon le rendement

- 35.1 Le salaire brut dépend du poste de travail, de la personnalité, du rendement et de la fonction du travailleur.
- 35.2 Les travailleurs occupés dans des entreprises disposant d'un système perfectionné de qualification des postes de travail et d'annotation personnelle obtiendront la compensation du renchérissement négociée par les parties contractantes sous forme d'une adaptation adéquate des éléments constituant le salaire.
- 35.3 Demeurent réservées les modifications de salaire en fonction des articles 37 et 39 CCNT.

Art. 36 Salaire à l'heure, mensuel et annuel

- 36.1 Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois ou à l'année d'un commun accord entre employeur et travailleur.
- 36.2 Le salaire horaire découle de la division du salaire annuel par le temps de travail annuel fixé par la présente CCNT.
- 36.3 Chaque travailleur soumis à la convention reçoit périodiquement un décompte des heures de travail accomplies ainsi qu'un décompte final à la fin de l'année. Le décompte final englobe les soldes pour les heures de rattrapage, les heures de vacances, les heures supplémentaires ainsi que les heures manquantes.
- 36.4 En cas de départ du travailleur pendant l'année courante un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date effective du départ.
- 36.5 Lorsque le décompte final affiche un manque d'heures par faute du travailleur, le solde négatif peut être rattrapé pendant le délai de résiliation. Si les heures manquantes ne sont pas rattrapées, une déduction de salaire peut être effectuée.
- 36.6 Lorsqu'un manque d'heures généré par ordre de l'employeur ne peut pas être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, ce solde négatif est pris en charge par l'employeur (retard dans la réception).

Art. 37 Salaires minima

- 37.1 Les parties contractantes fixent les salaires minima de la présente CCNT.
- 37.2 Les parties contractantes décident chaque année à la fin du mois d'octobre ou au début du mois de novembre d'une éventuelle adaptation des traitements et salaires selon les dispositions figurant à l'art. 39 CCNT. Les salaires minima sont déterminés annuellement à l'annexe 10 et font partie intégrante de la présente CCNT.
- 37.3 Les salaires minima valables pour l'année suivante sont communiqués dans un accord annexe respectivement annexe 10 CCNT pendant le mois de novembre.
- 37.4 Les exceptions ou les formules spéciales concernant la réglementation du salaire doivent être soumises au comité de la CPNM ou à la CPP. Les décisions prises par ces comités sont sans appel.
- 37.5 Dans le cas où il ne serait pas possible de verser le salaire minimum fixé par les parties à la CCNT pour des raisons liées à la personne du travailleur, il conviendrait d'adresser une demande relative au sous-passement du salaire minimum au comité de la CPNM ou à la CPP en tenant compte de l'article 10.2 let. h) et de l'article 11.5 let. h) CCNT.
- 37.6 Catégories de travailleurs:
- a) Constructeur ou constructrice métallique (construction métallique, travaux de forge, construction en acier)
 - b) Forgeron, maréchal-ferrant, mécanicien de machines agricoles, mécanicien de machines de chantier, mécanicien d'appareils à moteur;
 - c) Travailleurs formés sur le tas dans la profession: accomplissement de travaux répétitifs, exécution correcte d'activités simples sous la responsabilité de tiers;

Art. 38 Indemnités de fin d'année (13^e salaire mensuel)

- 38.1 Les travailleurs bénéficient de 100% d'un salaire mensuel moyen sur la base de la durée annuelle du travail (sans compter les heures supplémentaires) selon les dispositions de l'art. 24.1 CCNT.

- 38.2 L'indemnité de fin d'année est versée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ du travailleur, l'indemnité est versée pendant le mois de départ.
- 38.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est versée au pro rata temporis; seuls les mois complets comptent. Le droit au pro rata n'est valable que si les rapports de travail n'ont pas été résiliés pendant la phase d'essai.
- 38.4 Si des parts de l'indemnité de fin d'année sont versées en cours de l'année civile ou à la fin de cette dernière, elles doivent figurer au décompte de salaire.

Art. 39 Négociations salariales

- 39.1 Les parties contractantes conviennent de s'entretenir chaque année à la fin du mois d'octobre au sujet d'un ajustement éventuel des salaires devant entrer en vigueur au début de l'année suivante. Ces négociations seront basées sur les points suivants:
- a) situation économique;
 - b) situation du marché;
 - c) situation de la branche;
 - d) marché du travail;
 - e) modifications dans le domaine des prestations sociales et critères analogues;
 - f) évolution de l'indice des prix à la consommation.
- 39.2 Les adaptations salariales visent d'une part à récompenser le rendement, l'engagement et la responsabilité et d'autre part à stimuler pour le futur engagement.
- 39.3 Les entreprises qui disposent de représentants des travailleurs élus conformément à l'annexe 4 CCNT peuvent convenir, dans le cadre des négociations salariales, d'une adaptation de salaire différente de celle fixée par les parties à la CCNT. Le résultat de la convention interne à l'entreprise ne peut pas être inférieur à la masse salariale totale convenue par les parties à la CCNT.

Art. 40 Supplément en cas d'heures supplémentaires

- 40.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles ont été ordonnées par l'employeur ou son suppléant respectivement si elles ont été visées ultérieurement.
- 40.2 Sont réputées heures supplémentaires normales les heures effectuées dans le cadre de la durée annuelle du travail respectivement à l'intérieur des horaires du jour (de 6 heures à 23 heures), selon la loi sur le travail. Les heures supplémentaires normales doivent être compensées par du temps libre d'égale durée en cours de l'année civile suivante.
100 heures par an peuvent être payées sans supplément. Si les heures supplémentaires dépassent ce nombre et si une compensation en temps libre n'est pas possible pour des raisons inhérentes à l'entreprise, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25%.

Art. 41 Travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés

- 41.1 Pour le travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés, les suppléments de salaire sont versés comme suit:

	Heure	Supplément
Dimanches et jours fériés	00.00–24.00	100%
Expositions/salons le dimanche	00.00–24.00	50%
Travail de nuit d'une durée inférieure à 25 nuits par année civile*	23.00–06.00	50%

- 41.2 Si des heures supplémentaires sont effectuées pendant la nuit, le dimanche et lors de jours fériés, il convient de les compenser prioritairement avec le supplément de temps (selon les dispositions de l'art. 41.1 CCNT) pendant l'année civile suivante. Si une compensation en temps libre n'est pas possible, il convient de verser un supplément de salaire (selon les dispositions de l'art. 41.1 CCNT). En cas de compensation des heures supplémentaires par du temps libre d'égale durée, il convient de verser également un supplément de salaire (selon les dispositions de l'art. 41.1 CCNT).

- 41.3 En cas de service de panne ou de piquet, pour autant que le travailleur ne doive pas se tenir à disposition au sein de l'entreprise, les suppléments selon la loi sur le travail (annexe 13 CCNT) sont versés pour les horaires effectués.
- 41.4 En cas de travail de nuit durable ou régulier d'une durée égale ou supérieure à 25 nuits par année civile, les travailleurs obtiennent soit une compensation en heures de 10% soit une majoration en heures de 10% du travail de nuit effectivement accompli.
* Art. 17b LTr et art. 31 OLT 1 .

Art. 42 Indemnités en cas de travail à l'extérieur

- 42.1 Principe: le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.
- 42.2 Il y a lieu de parler de travail externe lorsque la distance effective entre l'emplacement du travail et l'atelier excède 15 kilomètres.
- 42.3 Sous réserve d'une réglementation spéciale faisant partie intégrante des dispositions complémentaires, font foi les montants mentionnés ci-après:
Indemnité de repas de midi CHF 15.–.
- 42.4 Lors de travaux de longue durée à l'étranger ou en Suisse, lorsque le travailleur est empêché de retourner tous les jours chez lui, l'employeur et le travailleur règlent individuellement les indemnités pour les frais.

Art. 43 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 43.1 Employeur et travailleur peuvent convenir que le travailleur utilise son automobile personnelle pour des courses de service. Dans ce cas, le travailleur a droit à une indemnité de CHF –.60 par km.
- 43.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées:
– jusqu'à 125 cm³ CHF –.30 par km

– plus de 125 cm³ CHF –.35 par km

- 43.3 D'un commun accord avec le propriétaire ou la direction, la commission d'entreprise peut statuer sur la fixation d'un autre système et d'autres taux d'indemnités dans la mesure où la compensation correspondra aux montants fixés par la CCNT à titre général. De telles solutions internes à l'entreprise doivent être soumises à la CPNM avant la mise en vigueur.
- 43.4 Employeur et travailleur conviennent que le travailleur transporte dans son véhicule privé autant de personnes que le permet le permis de circulation. D'autre part il peut également être convenu avec le travailleur que ce dernier transporte, toujours dans les normes admises par la loi sur la circulation routière, du matériel et des outils.
- 43.5 Le travailleur respectivement le titulaire du véhicule doit conclure à ses frais une assurance responsabilité civile à couverture illimitée pour le véhicule à moteur privé affecté aux voyages professionnels.
- 43.6 Les questions de détail sont réglées dans les conventions complémentaires.

Art. 44 Indemnités pour travaux particuliers

- 44.1 Les conventions complémentaires peuvent fixer des indemnités pour certains travaux impliquant des inconvénients particuliers (insalubrité, odeur, danger, froid, etc.).

Art. 45 Paiement du salaire

- 45.1 Le salaire est calculé et payé chaque mois.
- 45.2 Le salaire est versé au travailleur en monnaie ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur un compte de chèques postaux ou sur un compte bancaire.
- 45.3 Un décompte écrit détaillé du salaire, renseignant sur ce dernier, les allocations et les déductions est remis au travailleur. Le non-respect de la présente disposition est réputé violation de la CCNT.

- 45.4 L'employeur ne peut décompter du salaire une créance qu'il a envers le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable. Toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.
- 45.5 Il est interdit au travailleur de mettre en gage son salaire futur au bénéfice de tiers (interdiction de cession).



Prestations sociales

- Art. 46 Allocations d'enfant et de formation
- Art. 47 Principe de l'obligation limitée de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler
- Art. 48 Empêchement pour cause de maladie – obligation d'assurance
- Art. 49 Conditions d'assurance
- Art. 50 Assurance-maladie dans la branche
- Art. 51 Empêchement en cas d'accident
- Art. 52 Accidents professionnels, primes
- Art. 53 Assurance des accidents non professionnels, primes
- Art. 54 Paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile
- Art. 55 Assurance-chômage/caisse
- Art. 56 Décès du travailleur
- Art. 57 Décès de l'employeur
- Art. 58 Prévoyance professionnelle (deuxième pilier)

Art. 46 Allocations d'enfant et de formation

- 46.1 Principe: l'employeur verse au travailleur l'allocation d'enfant et de formation. Une telle allocation est due pour chaque enfant envers lequel le travailleur remplit une obligation d'entretien ou d'assistance.
- 46.2 Le montant de l'allocation d'enfant et de formation est défini par les dispositions légales des cantons.

Art. 47 Principe de l'obligation limitée de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler

- 47.1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.
- 47.2 L'employeur est autorisé à fixer un jour de carence à la charge du travailleur lorsque de fréquentes absences permettent de conclure à un abus et que le travailleur a été l'objet d'un avertissement écrit.
- 47.3 En cas d'un empêchement partiel de travailler, le certificat du médecin doit indiquer, outre la capacité de travail en pour cent, la capacité d'engagement du travailleur au niveau du temps.
- 47.4 En application du principe selon l'art. 47.1, l'obligation de paiement de salaire en cas de maladie et d'accident fait l'objet des dispositions ci-après selon les art. 48 ss CCNT.

Art. 48 Empêchement pour cause de maladie – obligation d'assurance

- 48.1 L'employeur assure ses travailleurs auprès d'une assurance collective pour l'indemnité journalière. L'assurance porte sur 80% du salaire normal en cas de maladie.
- 48.2 L'obligation légale de l'employeur de payer le salaire selon l'art. 47.1 CCNT pour un temps limité en cas de maladie et d'accident du travailleur est réputée remplie par l'art. 48.1 CCNT.

- 48.3 Les primes de l'assurance collective indemnités journalières sont prises en charge par moitié par le travailleur, indépendamment des prestations différées. Le calcul est basé sur une prestation différée de deux jours. La partie des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur. L'employeur doit informer le travailleur au sujet des conditions détaillées de l'assurance.
- 48.4 Indépendamment de prestations d'assurance éventuelles, le travailleur a droit à 80% du salaire normal dès le 1^{er} jour de l'empêchement.
- 48.5 Les absences dues à la maternité sont indemnisées selon le règlement APG (maternité).

Art. 49 Conditions d'assurance

- 49.1 Les conditions d'assurance prévoient les éléments mentionnés ci-après:
- a) Paiement de la perte de salaire, y compris l'indemnité de fin d'année, en cas de maladie dès le premier jour à raison de 80% du salaire normal; (y compris les allocations familiales hors frais)
 - b) La durée de la couverture d'assurance doit être de 720 jours sur une période de 900 jours et doit inclure une ou plusieurs maladies;
 - c) Les indemnités journalières à verser doivent être calculées de façon proportionnelle au taux d'incapacité de travail;
 - d) En cas de réduction des indemnités journalières en raison d'une surassurance, le travailleur est en droit de percevoir une valeur équivalente de 720 jours complets;
 - e) Les éventuelles réserves doivent être communiquées par écrit à l'assuré à la date de début de son assurance et sont valables pendant une durée maximale de cinq ans;
 - f) Les prestations de maternité prévues par les dispositions de la LAMal sont fournies en complément de l'assurance-maternité étatique;
 - g) Lorsque l'assuré quitte une assurance collective, il y a lieu de l'informer sur son droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit avoir lieu en conformité avec les règles

de la LAMal (pas de nouvelles réserves, tarif uniforme, délais de carence);

- h) L'ensemble du personnel assuré est affilié auprès de la même assurance collective d'indemnités journalières.
- i) En cas de participation aux excédents, les travailleurs ont un droit proportionnel à leur participation aux primes;
- j) Concernant la réglementation des droits d'assurance des travailleurs ayant atteint l'âge de 65 ans ou de 64 ans, l'employeur prend contact avec sa compagnie d'assurances et informe les travailleurs en conséquence;
- k) Dans le cas où un travailleur ne pourrait plus être assuré, en raison, notamment, de l'épuisement des prestations d'assurance ou de son départ à la retraite, il serait possible de convenir d'un versement limité du salaire conformément à l'art. 324 a CO, en tenant compte des années de service à partir de la date de sortie de l'assurance collective.

49.2 Si le travailleur assuré individuellement omet de s'assurer contre les risques de la maladie et qu'il accuse réception de la contribution patronale de caisse maladie, cette part de prime est néanmoins considérée comme substitution des droits découlant de l'art. 324a CO, pour autant que l'employeur ait suffi à son obligation contractuelle de contrôle.

49.3 Les prestations selon les dispositions figurant à l'art. 49.1 sont considérées comme des prestations de paiement de salaire selon les dispositions figurant à l'art. 324 a CO.

49.4 Recommandation est faite aux travailleurs de s'assurer à titre privé pour la différence du paiement de perte de salaire selon les dispositions figurant à l'art. 49.1 litera a) par rapport au salaire mensuel intégral.

Art. 50 Assurance-maladie dans la branche

50.1 L'assurance collective doit observer les dispositions d'assurance selon la LAMAL.

Art. 51 Empêchement en cas d'accident

51.1 Le travailleur est assuré contre les accidents auprès de la CNA.

- 51.2 Sous réserve de l'art. 51.3 CCNT, l'employeur est libéré de l'obligation de paiement du salaire en cas d'accident.
- 51.3 L'employeur prend en charge le paiement du salaire à raison de 80% pour le jour de l'accident et les deux jours suivants, ceux-ci n'étant pas assurés par la CNA.
- 51.4 Dès le 1.1.2008, la CNA assure au maximum CHF 296.– par jour, ou CHF 126 000.– par année. Les prestations de la CNA se montent à 80% de ces montants maxima de salaire.
- 51.5 Recommandation est faite aux travailleurs de s'assurer à titre privé pour la différence de 20% du paiement de perte de salaire selon les dispositions figurant à l'art. 51.4 par rapport au salaire mensuel intégral.

Art. 52 Accidents professionnels, primes

- 52.1 Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels CNA sont à la charge de l'employeur.

Art. 53 Assurance des accidents non professionnels, primes

- 53.1 Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.
- 53.2 L'assurance cesse de porter effet après le 30e jour suivant celui où prend fin le droit au salaire.
- 53.3 Si l'assurance en cas d'accident non professionnel cesse de porter effet pour une des raisons citées à l'art. 53.2 CCNT, le travailleur a la possibilité, avant l'échéance de cette assurance, de conclure une assurance conventionnelle auprès de la CNA.
- 53.4 L'employeur est tenu d'informer le travailleur à temps dès que cesse son obligation directe de payer le salaire (art. 53.2 CCNT) ou que celle-ci est tombée en-dessous du 50% du salaire normal.

Art. 54 Paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile

54.1 Pendant le service militaire suisse, le service civil et les services de protection civile, le travailleur reçoit de l'employeur un salaire. Le paiement se fait sur la base de l'inscription APG.

54.2 Le salaire est de:

pendant l'école de recrues en tant que recrue:
a) pour les célibataires sans obligation d'entretien 50% du salaire;
b) pour les mariés et célibataires avec obligation d'entretien 80% du salaire
c) pour les militaires en service long 80% du salaire pendant 300 jours si ceux-ci restent engagés chez l'ancien employeur pour au moins 6 mois après le service.
d) pendant d'autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année civile, 100% du salaire ; puis, pour la période allant au-delà des 4 semaines:
e) pour toutes les personnes effectuant le service, 80% du salaire.

54.3 Les allocations légales pour perte de gain reviennent à l'employeur. Si les prestations APG sont supérieures aux prestations susmentionnées de paiement de salaire, il faut les transmettre en tout cas au travailleur et les décompter avec la caisse de compensation.

Art. 55 Assurance-chômage/caisse

55.1 Les parties contractantes recommandent, pour le versement des prestations de l'assurance-chômage, les assurances des syndicats signataires de la présente convention.

55.2 Recommandation est faite aux employeurs d'effectuer le calcul et le paiement d'indemnités en cas de chômage partiel par les parties contractantes de travailleurs.

Art. 56 Décès du travailleur

56.1 Le contrat prend fin au décès du travailleur.

56.2 Toutefois, l'employeur doit payer 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.

Art. 57 Décès de l'employeur

- 57.1 A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.
- 57.2 Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

Art. 58 Prévoyance professionnelle (deuxième pilier)

- 58.1 La prévoyance professionnelle au niveau de l'entreprise (deuxième pilier) est obligatoire pour les employeurs et les travailleurs soumis à la convention.
- 58.2 Les primes à la prévoyance professionnelle au niveau de l'entreprise sont paritaires, les employeurs et les travailleurs les payant chacun par moitié.
- 58.3 Les parties signataires de la CCNT gèrent une fondation de prévoyance professionnelle (PV-PROME) s'intitulant «Fonds social de l'artisanat suisse du métal». Cette fondation a pour but de garantir une prévoyance professionnelle d'entreprise avantageuse et répondant aux exigences.
- 58.4 Le règlement détaillé de la fondation de prévoyance professionnelle «PV-PROME» peut être commandé auprès du secrétariat de la fondation ou alors auprès des parties signataires de la CCNT.
- 58.5 On recommande aux employeurs et aux travailleurs signataires de la convention d'adhérer aux propres institutions de prévoyance paritaires.

Résiliation

Art. 59 Résiliation en général

Art. 60 Pendant le temps d'essai

Art. 61 Après le temps d'essai

Art. 62 Protection contre les congés

Art. 63 Interdiction de résilier pour l'employeur

Art. 64 Interdiction de résilier pour le travailleur

Art. 65 Résiliation immédiate

Art. 66 Résiliation injustifiée

Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

Art. 68 Langues

Art. 59 Résiliation en général

- 59.1 Si le contrat de travail n'a pas été conclu pour une durée déterminée et que sa durée ne résulte pas du but pour lequel le travail a été promis, chacune des parties peut donner le congé.
- 59.2 Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.
- 59.3 La résiliation doit se faire par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Cette lettre doit parvenir à l'intéressé au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de congé. La personne qui résilie le contrat de travail doit motiver sa résiliation par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 60 Pendant le temps d'essai

- 60.1 Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.
- 60.2 Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.
- 60.3 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident, de vacances ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 61 Après le temps d'essai

- 61.1 Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.
- 61.2 Le délai de congé peut être modifié, par entente écrite, mais il ne peut toutefois être inférieur à un mois.
- 61.3 Si, après l'apprentissage, le rapport de travail se poursuit dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est incluse dans le calcul pour le délai de congé.

- 62.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - c) Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
 - d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
 - e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.
- 62.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b) Pendant que le travailleur, représentant, élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- 62.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
- 62.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
- 62.5 La partie qui entend demander l'indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

- 62.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.
- 62.7 Dans le cas où une entreprise serait tenue de mettre un terme à son activité, de procéder à des licenciements de masse ou de transférer l'activité ou une partie de celle-ci à un tiers, les dispositions stipulées à l'annexe 5 et à l'annexe 6 de la présente CCNT s'appliqueraient.

Art. 63 Interdiction de résilier pour l'employeur

- 63.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
- 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 onze 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) A partir de dix années de service, pendant que le travailleur reçoit des indemnités journalières de l'assurance obligatoire maladie ou accidents (720 jours), dans la mesure où il est, sans interruption, dans l'incapacité totale de travailler pour des raisons de maladie ou d'accidents.
 - d) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - e) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 63.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 63.1 CCNT est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes

et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

- 63.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 64 Interdiction de résilier pour le travailleur

- 64.1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 63.1a CCNT, et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement.
- 64.2 Les articles 63.2 et 63.3 CCNT sont applicables par analogie.

Art. 65 Résiliation immédiate

- 65.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
- 65.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
- 65.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 66 Résiliation injustifiée

- 66.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

- 66.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
- 66.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

- 67.1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
- 67.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
- 67.3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

Art. 68 Langues

- 68.1 Cette présente convention collective de travail et ses annexes sont valables en langue allemande, française et italienne. En cas de problèmes, la version allemande fait foi.

Zurich, Berne, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président

Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction

Aldo Ferrari

Le responsable de la branche

Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexes

Annexe 1

Règlement de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM) (art. 11 de la CCNT)

I Constitution de la Commission paritaire nationale

Art. 1 Exercice des fonctions de la commission

- 1.1 Les parties contractantes instaurent sous l'appellation «Commission paritaire nationale pour les métiers du métal, CPNM» une association au sens de l'article 60 ss du Code civil suisse ainsi que de l'article 357 al. 3 du Code suisse des obligations, avec siège à Zurich.

Les parties contractantes désigneront et délègueront en temps utile leurs représentants à la Commission paritaire nationale, afin que celle-ci puisse exercer ses fonctions de façon permanente et absolue. En cas d'empêchement, les parties peuvent déléguer des suppléants.

Art. 2 Tâches de la CPNM

- 2.1 La CPNM exécute les tâches qui lui sont attribuées selon l'art. 11 de la CCNT.

Art. 3 Exigences à l'attention des membres

- 3.1 Ne peuvent être membres de la CPNM avec droit de vote que les représentants des parties contractantes signataires de la CCNT qui font partie de la communauté conventionnelle depuis au moins deux années et sont en possession de tous les droits civiques. L'élection est effectuée par les organes compétents des parties contractantes.

La CPNM se compose de six représentants tant des employeurs que des travailleurs (six représentants de l'USM, trois représentants d'Unia, trois représentants de Syna).

Art. 4 Extension de la commission

- 4.1 En cas de besoin, et d'entente entre les parties, d'autres délégués des associations peuvent être appelés à participer aux séances de la commission; ces délégués n'ont cependant que voix consultative.

Art. 5 Durée du mandat

- 5.1 La durée du mandat des membres ayant droit de vote à la Commission paritaire nationale est de trois ans; les membres sont rééligibles.

Art. 6 Structure de la commission

- 6.1 La commission se constitue elle-même. La présidence alterne après chaque séance. La tenue du procès-verbal incombe au secrétaire de la CPNM. Le secrétariat est géré par l'Union Suisse du Métal. La commission paritaire nationale peut conférer au secrétaire de la CPNM certaines compétences par accord écrit.

Art. 7 Convocation et quorum

- 7.1 La CPNM constitue l'assemblée des membres de l'association. La Commission paritaire nationale se réunit si deux membres au moins le demandent; elle doit être convoquée en séance lorsque la situation l'exige. Les convocations seront faites par écrit et mentionneront l'ordre du jour; elles seront normalement adressées aux membres huit jours avant la séance. Les délibérations seront consignées dans un procès-verbal qui sera transmis à titre d'information aux parties contractantes.
- 7.2 La commission délibère valablement si elle réunit au moins quatre membres de chacune des parties. Elle décide à la majorité simple des membres présents, pour autant que, dans certains cas définis, il n'ait pas été expressément stipulé dans le contrat qu'une décision devait être prise à l'unanimité. Ne sont toutefois pas valables les décisions auxquelles n'a pas souscrit la majorité des représentants des employeurs, d'une part, et des travailleurs, d'autre part. Le président n'est pas compétent pour départager les voix.

Art. 8 Charges financières de la CPNM

- 8.1 Les frais éventuels de la Commission paritaire nationale seront portés à charge du compte de la CPNM. Le secrétariat de l'USM tient la comptabilité et soumet les comptes annuels ainsi que le rapport de contrôle à la commission nationale pour approbation.
- 8.2 Les frais de déplacement et les jetons de présence des membres de la commission, ainsi que les frais des délégués occasionnels

vont à la charge des associations mandatrices et sont payés directement par elles.

II Tâches de la Commission paritaire nationale

Art. 9 Mandat

- 9.1 Les dispositions de la convention nationale donnent un mandat clair à la CPNM, en particulier dans les articles de la partie constitutive d'obligation.
- 9.2 La Commission paritaire nationale n'est en contact direct qu'avec les parties contractantes, excepté lorsque des plaintes lui sont adressées concernant des infractions au contrat, ou lorsque, dans des cas d'espèces, les parties au contrat lui ont attribué d'autres compétences. En vertu de cette règle, les questions ayant trait à l'application et à l'interprétation des dispositions complémentaires seront également soumises par les parties signataires de la convention nationale à l'appréciation de la Commission paritaire nationale.

Art. 10 Relations de la CPNM avec d'autres organes

- 10.1 La Commission paritaire nationale peut, avec l'assentiment des parties au contrat, convoquer en conférence nationale les membres des commissions paritaires professionnelles et organiser des manifestations communes des parties au contrat.
- 10.2 La Commission paritaire nationale, ou une délégation de cette dernière peut se réunir avec les commissions correspondantes d'autres organisations pour traiter des diverses questions et des problèmes qui peuvent se poser.

Art. 11 Violations de la convention

- 11.1 Les infractions à la convention nationale doivent être signalées à la Commission paritaire nationale lorsque les interventions personnelles ou au niveau des associations sont restées sans résultat. La correspondance doit être adressée à la CPNM, Seestrasse 105, case postale, 8027 Zurich. La Commission paritaire nationale juge également les infractions à la convention qu'elle aurait

constatées elle-même, ainsi que celles qui lui seraient signalées par l'une des parties contractantes ou par d'autres personnes.

Art. 12 Sanctions en cas d'infractions à la convention

- 12.1 Lorsque les salaires, les allocations, les indemnités de vacances ou autres ne sont pas payées réglementairement, le paiement du montant revenant au travailleur doit être rectifié et un justificatif dudit paiement doit être remis à la CPNM. De telles infractions au contrat doivent être punies d'une amende conventionnelle, infligée par la commission paritaire nationale, dont le montant s'élèvera jusqu'à la somme due. Si l'infraction a été commise avec l'assentiment tacite du travailleur, le travailleur sera, lui aussi, mis à l'amende conventionnelle. De plus, selon la gravité de l'infraction, le montant de l'arréage peut lui être partiellement ou entièrement retenu; dans ce cas, il revient au bénéficiaire du fonds social paritaire.

Art. 13 Appel au tribunal arbitral

- 13.1 Les décisions du comité de la CPNM remises par voie de courrier recommandé peuvent faire l'objet d'un recours devant le tribunal ordinaire, adressé par courrier recommandé à la CPNM dans un délai de 30 jours après réception effective de la décision (voir art. 11.8 CCNT). A défaut de recours introduit selon les présentes dispositions, la décision acquiert force de chose jugée.

Art. 14 Bénéficiaires des arréages/amendes

- 14.1 Les peines conventionnelles décidées par le comité de la CPNM ou la CPP, les frais de procédure et de contrôle sont reversés au Fonds social paritaire concerné (art. 16 CCNT).

Art. 15 Dissolution

- 15.1 Les parties contractantes peuvent dissoudre l'association «commission paritaire nationale pour les métiers du métal», lorsque la CCNT n'est plus en vigueur. L'affectation de la fortune de l'association relève de l'assemblée des membres. Lorsqu'il n'y a pas accord, la décision définitive revient au tribunal arbitral.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président

Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction

Aldo Ferrari

Le responsable de la branche

Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 2

Règlement sur le financement de tâches spéciales selon l'article 16 de la CCNT

Art. 1 **Fonds nécessaires**

- 1.1 La CPNM fixe le montant total des fonds nécessaires à l'accomplissement des tâches spéciales mentionnées à l'article 16 de la CCNT.
- 1.2 Ce montant total ne doit pas excéder celui des contributions destinées à l'exécution et au contrôle de la CCNT selon l'article 19 de la CCNT.

Art. 2 **Frais d'encaissement**

- 2.1 De la somme totale citée à l'article 1, sont d'abord couverts les dépenses courantes, les différents projets tels que la solution de branche pour la sécurité au travail, la promotion du perfectionnement et d'autres tâches en matière de contrôle et d'exécution. Sont également décomptés les frais de secrétariat du secrétariat de la CPNM, dirigé par le secrétariat de l'USM. Un montant fixe, déterminé par la CPNM, est reversé à chaque fois à la section de Berne de la CPNM pour les tâches d'exécution de la CCNT dirigée par l'Unia.

Art. 3 **Compte de la CPNM**

- 3.1 Le solde est reconnu à 100%. La CPNM décide de l'affectation des fonds conformément à l'art. 16 CCNT. Elle reverse les contributions suivantes aux fonds listés ci-dessous:
- 3.2 CHF 300 000.– au fonds « Promotion du perfectionnement ». Ce fonds est destiné à subventionner les cours autorisés par la CPNM, qui sont publiés sur le site Internet de la CPNM (plkm.ch)
- 3.3 CHF 150 000.– au fonds « Infrastructure de la formation initiale et du perfectionnement ». Les sommes sont octroyées par la CPNM sur demande.

Art. 4 Part des parties contractantes

- 4.1 Le montant restant est couvert à raison de 50% par chacune des parties, soit l'USM d'une part, et les syndicats signataires d'autre part.
- 4.2 Les prestations de ces 50% à fournir par les parties contractantes syndicales se répartissent entre Unia et Syna.

Art. 5 Buts conventionnels

- 5.1 En principe, les fonds prévus au point 4.1 sont versés à l'USM et aux syndicats signataires pour la réalisation de buts conventionnels.

Art. 6 Validité

- 6.1 Ce règlement fait partie intégrante de la CCNT et a été renouvelé au 1.1.2014.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président Un membre
Renzo Ambrosetti de la direction
Aldo Ferrari

Le responsable de la branche
Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 3

Règlement sur les contributions professionnelles et de frais d'application de la CCNT, conformément à l'article 19 de la CCNT

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Le montant des contributions pour les travailleurs et les employeurs est fixé conformément aux dispositions de l'article 19.3 de la CCNT.

Art. 2 **Contribution des travailleurs**

- 2.1 La contribution professionnelle et de frais d'application est déduite chaque mois directement du salaire du travailleur et figure clairement comme déduction sur la fiche de salaire.
- 2.2 Les employeurs non membres de l'USM ayant signé un contrat d'adhésion selon l'article 8 de la CCNT et ceux tombant sous l'empire de la décision d'extension selon l'article 17 CCNT sont également tenus de déduire la contribution professionnelle et de frais d'application du salaire de leurs travailleurs.
- 2.3 Les contributions professionnelles et de frais d'application déduites par l'employeur sont versées tous les trois mois ou chaque année au secrétariat de l'USM.

Art. 3 **Quittances des contributions**

- 3.1 A la fin de l'année ou lorsque les rapports de travail sont terminés, l'employeur délivre à tous les travailleurs concernés une quittance conformément à l'art. 19.4 de la CCNT attestant le montant des contributions qu'il a versées.
- 3.2 Des formulaires de quittance officiels peuvent être obtenus auprès du secrétariat de la CPNM, Seestrasse 105, Case postale, 8027 Zurich, ou d'un des syndicats signataires. Les formulaires peuvent également être téléchargés sur le site Internet de la CPNM.

Art. 4 Remboursement des contributions

- 4.1 Les travailleurs membres d'un syndicat signataire recevront de leur organisation, sur présentation de cette quittance, le remboursement des contributions déduites en vertu de l'article 19.4 de la CCNT.
- 4.2 De telles quittances doivent être présentées au plus tard jusqu'à fin juin de l'année suivante. Passé ce délai, celles-ci devront s'accompagner d'une motivation écrite.

Art. 5 Contributions des employeurs

- 5.1 Les contributions patronales mentionnées à l'article 1 du présent règlement doivent également être virées tous les trois mois ou chaque année au secrétariat de la CPNM.
- 5.2 Les employeurs non membres de l'USM ayant signé un contrat annexe en vertu de l'article 8 de la CCNT ou ceux tombant sous le coup de la décision d'extension selon l'article 17 de la CCNT sont également tenus de participer aux frais de contrôle conformément à l'article 19.3 b de la CCNT.
- 5.3 Lorsqu'un employeur mentionné à l'article 5.2 de ce règlement se voit obligé de ne pas transférer ses propres contributions dues et celles de ses travailleurs au secrétariat de la CPNM il doit soumettre une demande écrite à l'une des associations syndicales signataires ou à la CPNM.
- 5.4 Les membres de l'USM, quant à eux, doivent s'en tenir à la disposition figurant à l'article 19.4 de la CCNT.

Art. 6 Organes d'exécution

- 6.1 En règle générale, l'encaissement des contributions se déroule par le biais du secrétariat de la CPNM.
- 6.2 Concernant les contributions professionnelles et de frais d'application, la CPNM a pour tâches:
 - a) d'approuver le budget de la CPNM, les comptes annuels et de prendre connaissance du rapport de contrôle;

- b) d'ordonner des contrôles quant à l'application correcte des articles 16 et 19 de la CCNT;
 - c) d'examiner des demandes et de proposer directement des modifications du mode de répartition des fonds disponibles.
- 6.3 L'organe de contrôle est représenté par l'organe de révision de l'USM. Il veille:
- a) au contrôle des comptes;
 - b) à l'établissement d'un rapport de contrôle à l'intention de la CPNM;
 - c) au contrôle, en collaboration avec l'organisation d'encaissement, de la déduction correcte des contributions professionnelles et de frais d'application.

Art. 7 Application

- 7.1 L'USM s'efforce, en tant qu'office d'encaissement des contributions aux frais d'exécution et de contrôle, de faire appliquer, conjointement avec les parties contractantes syndicales, l'obligation de versement des contributions, conformément aux articles 16 et 19 de la CCNT et aux deux règlements. Elle informera régulièrement la CPNM des problèmes qui se posent à cet égard.
- 7.2 Les parties contractantes reconnaissent la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue aux articles 9 et 12 de la CCNT pour le règlement des divergences éventuelles.

Art. 8 Validité

- 8.1 Ce règlement fait partie intégrante de la CCNT et a été renouvelé au 1.1.2014.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président
Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction
Aldo Ferrari

Le responsable de la branche
Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 4

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

du 17 décembre 1993

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu l'article 34^{ter}, 1^{er} alinéa, lettre b, de la constitution fédérale,
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993¹⁾,

arrête:

Section 1: Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les articles 3, 6, 9, 10, 12 et 14, 2e alinéa, lettre b.

Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux articles 9 et 10.

Section 2: Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

¹ Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Art. 7 Nombre de représentants

¹ Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

² La représentation compte trois membres au moins.

Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

Section 3: Droits de participation

Art. 9 Droit à l'information

¹ La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

² L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a) la sécurité au travail et la protection de la santé au sens des articles 82 de la loi sur l'assurance-accidents¹ et 6 de la loi sur le travail²;
- b) le transfert de l'entreprise au sens des articles 333 et 333a du code des obligations³;
- c) les licenciements collectifs au sens de l'article 335d à 335g du code des obligations.

Section 4: Collaboration

Art. 11 Principe

¹ La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

² L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

¹ L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

² Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

¹ RS 832.20

² RS 822.11

³ RS 220; RO 1994 804

Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

Art. 14 Devoir de discrétion

¹ Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

² L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

a) les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;

b) les affaires personnelles des travailleurs.

³ Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'article 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens du 1^{er} alinéa, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

⁴ Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'article 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

⁵ Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

Section 5: Organisation et procédure judiciaire

Art. 15

¹ Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

² Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

³ La procédure est simple, rapide et gratuite. Les faits sont établis d'office.

Annexe 4

Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social

Art. 333

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.¹⁾
- 1bis Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur:
 - a) le motif du transfert;
 - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 335d)²⁾

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

¹⁾ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2. de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e)¹⁾

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
 - a) les motifs du licenciement collectif;
 - b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
 - c) le nombre des travailleurs habituellement employés;
 - d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g)¹⁾

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à

¹⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁾ Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 335h)¹⁾

- 1 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.
- 2 Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i)¹⁾

- 1 L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs de négocier en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:
 - a) il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
 - b) il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.
- 2 Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.
- 3 L'employeur négocie:
 - a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
 - b) avec la représentation des travailleurs;
 - c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.
- 4 Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335j¹⁾

- 1 Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.
- 2 Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335k¹⁾

Les dispositions relatives au plan social (art. 335h à 335j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336a, 2e al., let. c) et 3e al.

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
c)²⁾ sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.²⁾

Art. 336a, 3e al.

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.²⁾

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

Annexe 6

Mesures à prendre afin de maintenir les emplois en cas de problème d'ordre économique et structurel.

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Les parties au contrat considèrent le maintien et la création d'emplois comme des points fondamentaux et se conforment aux directives suivantes en cas de problème économique et structurel.

Art. 2 **Taux d'occupation**

- 2.1 Ces mesures sont valables pour le cas où l'occupation dans l'ensemble du secteur soumis à la convention de même que de chaque entreprise individuelle soumise à la CCNT diminue fortement et que des mesures à prendre à l'encontre des travailleurs se révèlent indispensables.

Art. 3 **Discussions préalables**

- 3.1 Les mesures prévues doivent être discutées avant leur mise en vigueur entre les partenaires à la convention et avec les travailleurs concernés leurs représentants, le comité de la CPNM et la CPP.

Art. 4 **Instances compétentes**

- 4.1 Lorsqu'il ne s'agit que d'une entreprise isolée, il suffit d'en appeler à la commission paritaire locale ou régionale; s'il n'y en a pas, il faut prendre contact avec les secrétariats régionaux des organisations de travailleurs signataires auxquelles sont affiliés les travailleurs de l'entreprise.
- 4.2 S'il s'agit de mesures relatives à l'ensemble ou une partie du secteur que couvre la convention, les parties contractantes et/ou le comité de la CPNM ou la CPP doivent être convoquées aux négociations.
- 4.3 Dans la mesure du possible, il convient de prendre les mesures qui lèsent le moins le travailleur et qui correspondent le mieux à la situation selon l'article 1.

Art. 5 **Mesures spéciales**

- 5.1 Si des modifications essentielles sont prévues en matière de conditions de travail, les discussions doivent être entreprises avec le comité de la CPNM et/ou la CPP aussitôt que possible afin que l'application des délais de congé conventionnels puisse être respectée jusqu'à la mise en vigueur des mesures prévues.
- 5.2 Mesures qui sont prises en considération:
- a) Suppression des heures supplémentaires exécutées régulièrement
 - b) Réduction de la durée normale hebdomadaire du travail, le salaire à l'heure étant à réduire selon les indications figurant au barème de l'art. 24.2 CCNT du salaire mensuel et à calculer en jours entiers par respect des droits découlant de l'assurance chômage.
 - c) De plus longues fermetures d'entreprises, p. ex. lors de jours fériés (ponts prolongés) ou jours de congé non payés (s'il est prévisible que de nouvelles possibilités de travail sont garanties).
 - d) Mise sur pied de plans sociaux et de mesures d'aide à la recherche d'emplois.
 - e) Le licenciement de travailleurs en tenant compte de leur situation sociale et de leurs qualifications, en assimilant les travailleurs étrangers aux Suisses.
 - f) Les exceptions aux dispositions de la convention collective nationale de travail limitées dans le temps. Ce type d'exceptions doit, dans la mesure du possible, être associé à des compensations ultérieures.
- 5.3 Les exceptions visées au chiffre f) ci-dessus peuvent être accordées par la CPP ou le comité de la CPNM sur demande de l'entreprise. Ce type d'exceptions est uniquement accordé si les problèmes économiques ont été causés par des facteurs extérieurs à l'entreprise.
- 5.4 La direction doit informer les collaborateurs en temps voulu sur les mesures prévues. Les mesures prises et autorisées par le comité de la CPNM et la CPP doivent être communiquées par écrit aux travailleurs.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président

Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction

Aldo Ferrari

Le responsable de la branche

Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 7

Accord protocolaire ayant trait aux apprentis

Les parties contractantes concluent le protocole d'accords développé ci-après qui fait partie intégrante de la CCNT.

Recommandation doit être faite aux maîtres d'apprentissage de maintenir en emploi pendant un certain temps les jeunes ayant terminé avec succès leur apprentissage. Les parties contractantes de travailleurs s'engagent à approuver l'affectation d'un mandant précis issu du fonds paritaire quant à l'application des cours d'introduction dans le cadre de l'apprentissage professionnel.

Art. 1 Principe

- 1.1 Les parties contractantes (USM – Unia/Syna) défendent le système suisse de formation professionnelle; elles s'engagent pour sa promotion et pour son développement. Notamment, les parties contractantes s'engagent pour la sauvegarde et la revalorisation de l'apprentissage professionnel ainsi que pour la promotion de la formation professionnelle.

Art. 2 Application

- 2.1 La commission paritaire nationale de l'artisanat du métal (CPNM) se préoccupe de la promotion et du développement de la formation et du perfectionnement professionnel. Ces points sont traités au moins une fois par année.
Pour ce faire, la CPNM demanda à trois représentants de la partie contractante d'employeurs et à trois représentants des parties contractantes de travailleurs de traiter, pendant la période administrative, de questions ayant trait à la formation et aux apprentis et de préparer les séances y relatives de la CPNM.

Art. 3 Procédure

- 3.1 La CPNM s'engage pour la réalisation concrète du principe décrit au point 1 de l'accord protocolaire.
De même, la CPNM développe ses propres activités dans ses questions, p.e. en matière d'un travail de relations publiques permettant de corriger l'image de marque de la profession.

En outre, la CPNM traite les questions qui lui sont soumises par les parties contractantes. Notamment, la CPNM élabore annuellement une information commune à l'attention des entreprises de la branche qui forment des apprentis.

Art. 4 Informations aux apprentis

- 4.1 Etant donné que les répercussions politiques, économiques et sociales du monde du travail sur la convention collective sont pertinentes, les parties contractantes concluent d'informer ensemble les apprentis au sujet du partenariat social. A cet égard, la CPNM élabore des propositions ayant trait à l'application de l'information à destination des apprentis.

Art. 5 Dispositions finales

- 5.1 Le présent accord protocolaire se réfère à l'art. 3.4.1e CCNT; sa durée est identique à celle de la convention collective.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président

Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction

Aldo Ferrari

Le responsable de la branche

Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 8

Règlement type pour une commission du personnel

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Le présent règlement se réfère à l'article 14 de la CCNT ainsi qu'à la loi fédérale sur les droits de participation des travailleurs en entreprise du 17 décembre 1993 (cf. annexe 4 CCNT).
- 1.2 Les notions et les définitions appliquées par le présent règlement ont trait aux hommes autant qu'aux femmes.
- 1.3 L'instauration d'une commission du personnel est effectuée dans les entreprises sur demande d'au moins 25 travailleurs soumis à la convention ou sur demande de la direction.

Art. 2 **Objectif**

- 2.1 Les objectifs du présent règlement se présentent comme suit:
 1. Défense des intérêts des travailleurs et des intérêts de l'entreprise
 2. Renforcement de la concertation entre les travailleurs, la direction et les parties contractantes dans chacune des entreprises
 3. Renforcement de la confiance mutuelle indispensable à un bon climat en entreprise
 4. Promotion de l'intérêt pour le travail et la performance de l'entreprise
 5. Stimulation de l'information réciproque ainsi que de la coopération

Art. 3 **Champ d'application**

- 3.1 La commission du personnel représente tous les travailleurs de l'entreprise soumis à la CCNT.
- 3.2 Le champ d'application peut être étendu à d'autres départements ou à l'entreprise dans son ensemble.

Art. 4 Tâches

4.1 Application de la CCNT

La commission du personnel veille à l'application de la CCNT à l'intérieur de l'entreprise. Elle oeuvre pour les objectifs mentionnés à l'article 2 du présent règlement.

4.2 Aspirations générales des travailleurs

La commission du personnel prend connaissance des aspirations générales des travailleurs et les motive vis-à-vis de la direction si un traitement de ces affaires paraît approprié et que ces affaires ne peuvent pas être réglées par la voie de service.

4.3 Aspirations personnelles des travailleurs

Lorsque des aspirations personnelles et des plaintes sont traitées par la voie de service, le travailleur individuel peut demander le soutien par un membre de la commission du personnel.

Art. 5 Définition des droits de participation

5.1 Droit à l'information

5.1.1 Le comité directeur informe la commission du personnel de tous les points figurant à l'article 6 du présent règlement.

5.1.2 En cas de marche normale des affaires, l'information doit être effectuée au moins deux fois par année. En cas d'événement extraordinaire, la commission du personnel doit en être informée en temps utile.

5.1.3 La commission du personnel doit être informée le plus tôt possible d'importantes décisions inhérentes à l'entreprise et la concernant, notamment en corrélation avec des changements économiques, structurels ou technologiques.

5.1.4 La direction remet à la commission du personnel toutes les informations qui relèvent d'une importance certaine pour ses activités. En cas d'affaire en corrélation avec la CCNT, les parties contractantes doivent en être informées de prime abord.

5.1.5 La direction doit prendre position sur les questions soulevées par la commission du personnel. De même, la commission du personnel est en droit de consulter les documents selon les dispositions figurant à l'article 6 du présent règlement, pour autant que ces documents relèvent d'une importance certaine pour l'exercice de son mandat.

5.1.6 La commission du personnel peut transmettre aux travailleurs toutes les informations qui n'ont pas été déclarées confidentielles. Les informations qualifiées de confidentielles sont traitées comme telles par chacune des deux parties (cf. annexe 4, article 14 CCNT).

5.2 Droit de participation et de proposition

5.2.1 En ce qui concerne les points figurant à l'article 6 sous la rubrique droit de participation et de proposition, la commission du personnel est en droit de donner sa position avant qu'une décision ne soit prise. Cela peut aussi se faire sur demande de la direction.

- Les prises de position et propositions doivent se faire par écrit; elles doivent être munies d'une motivation.
- Le délai de la prise de position ainsi que du traitement des propositions doit être fixé de façon réaliste en fonction du sujet à traiter.

5.2.2 A l'occasion de la séance y relative de la direction, la commission du personnel dispose d'un droit de participation.

5.2.3 La direction est dans l'obligation de motiver le rejet de proposition.

5.3 Droit de participation

5.3.1 En ce qui concerne les points fixés à l'article 6 sous la rubrique droit de participation, la commission du personnel dispose d'un droit de participation.

La commission du personnel participe à l'élaboration des décisions ainsi qu'à l'application des mesures décidées d'un commun accord.

5.3.2 Ces affaires font l'objet d'une décision à l'occasion d'une séance commune de la direction et de la commission du personnel. La direction et la commission du personnel disposent d'un nombre égal de voix (structure paritaire).

5.3.3 Les décisions sont prises à la majorité simple.

5.3.4 En cas d'égalité de voix, après deux votes en l'espace de dix jours et à l'occasion de deux séances, un tribunal arbitral peut être instauré sur proposition de la commission du personnel ou de la direction en l'espace de 30 jours du vote qui n'a donné aucune décision.

- Le tribunal arbitral se compose de façon identique de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Dans un premier temps, on s'efforce d'aboutir à un accord à l'aide des représentants susmentionnés. Lorsqu'il n'y a pas d'accord, la procédure de médiation et d'arbitrage intervenant entre partenaires sociaux est appliquée (articles 9 et 12 CCNT).

Art. 6 Droits de participation, champs d'application

6.1 Droit de participation de la commission du personnel au sein de l'entreprise

Les droits de participation figurant à l'article 5 entraînent les modalités d'application qui suivent.

Légende: × = droit à l'information

○ = droit de codécision et de proposition

● = droit de codécision

6.2	Politique d'entreprise et de planification en entreprise	
6.2.1	Objectifs et lignes directrices de l'entreprise	○
6.2.2	Modifications structurelles au sein de l'entreprise	×
6.2.3	Planification d'investissements et des produits	×
6.2.4	Directives pour le développement à moyenne échéance de l'effectif du personnel	○
6.2.5	Objectifs annuels et pertes et profits (budget)	×
6.3	Marche des affaires et informations ayant trait à l'économie	
6.3.1	Rentrée des commandes, utilisation de la capacité, situation du marché	×
6.3.2	Comptes et profits, annuellement	×
6.3.3	Paramètres économiques, semestriellement (si disponibles)	×
6.3.4	Décisions et mesures (chômage partiel, licenciements, etc.) en de cas de problèmes économiques et structurels, en prenant en considération les lignes directrices et les possibilités financières de l'entreprise (mesures sociales en cas de chômage partiel, chômage pour causes structurelles et technologiques, fermeture d'entreprises, fermeture de département)	○
6.3.5	Nouveaux emplois, suppressions d'emplois	○
6.4	Politique du personnel, affaires sociales	○
6.4.1	Caisse de retraite, assurance rentes	○
6.4.2	Institution de prévoyance	○
6.4.3	Caisse maladie	○
6.4.4	Entraide sociale matérielle	○
6.4.5	Système de salaire (questions salariales, systèmes salariaux)	○
6.4.6	Système d'évaluation d'emplois	○
6.4.7	Gratification, participation au bénéfice	○
6.4.8	Système de qualification (évaluation personnelle)	○
6.4.9	Compensation du renchérissement, détermination sur base conventionnelle	○
6.4.10	Licenciements	○

6.4.11	Licenciements collectifs	●
6.4.12	Système d'avancement	○
6.4.13	Dispositions ayant trait à l'horaire de travail, au temps de rattrapage, aux jours chômés (organisation de la durée du travail, etc.)	○
6.4.14	Dispositions ayant trait aux vacances et aux congés non rétribués (plan général de vacances, réglementation de congés)	○
6.4.15	Pause de travail	○
6.4.16	Réglementation d'heures supplémentaires	●
6.4.17	Réglementation des frais	○
6.4.18	Transfert au sein de l'entreprise	×
6.4.19	Prime de fidélité	○
6.4.20	Préparation et encadrement des retraités	●
6.4.21	Fête d'entreprise, excursion d'entreprise	●
6.4.22	Restaurant d'entreprise, repas intermédiaires	○
6.5	Structure de l'entreprise	
6.5.1	Nominations internes de chefs de secteurs, de départements et de groupes	×
6.5.2	Embauche de chefs de secteurs, de départements et de groupes	×
6.5.3	Répartition des départements	○
6.5.4	Organigramme, plan structurel	
6.5.5	Cahier de charges, description des fonctions	○
6.6	Formation des collaborateurs	○
6.6.1	Formation et perfectionnement des apprentis	○
6.6.2	Formation et perfectionnement des collaborateurs (conception)	○
6.7	Participation dans le cadre de l'emploi	
6.7.1	Aménagement de la place de travail	○
6.7.2	Réglementation de codiscussion en cas d'acquisition d'outils et de machines dans le domaine de la production	○
6.7.3	Conséquences personnelles en cas de mesures de rationalisation	○
6.7.4	Prévention d'accidents professionnels et de maladies professionnelles, dispositifs de sécurité	●
6.7.5	Chauffage, ventilation, problèmes de bruit et d'hygiène	●
6.7.6	Installations hygiéniques, vestiaires	●
6.7.7	Aménagement du système d'avancement	●
6.7.8	Réglementation ayant trait aux suppléments	×

Art. 7 Coopération entre la commission du personnel et les travailleurs

7.1 Contacts

Pour le développement de ses idées et de ses opinions, la commission du personnel s'appuie sur des contacts suffisants entretenus avec les travailleurs qu'elle représente.

7.2 Obligation d'information vis-à-vis des travailleurs

La commission du personnel informe périodiquement les travailleurs qu'elle représente de ses activités. Elle transmet au personnel les informations en provenance de la direction, pour autant que ces dernières n'aient pas été qualifiées de confidentielles.

7.3 Assemblée du personnel

En principe, les assemblées du personnel se déroulent en dehors de l'horaire de travail. Une invitation est également adressée à la direction qui a le droit de motiver ses idées à l'occasion d'une telle assemblée. Le cas échéant, les parties contractantes de travailleurs et d'employeur peuvent participer à l'assemblée avec voix consultative.

Art. 8 Coopération entre la commission du personnel et la direction

8.1 Partenaire de négociations

La direction est le partenaire de négociations de la commission du personnel. De même, la direction peut se faire représenter par des personnes compétentes.

8.2 Soutien de la commission du personnel

La direction soutient la commission du personnel dans ses activités. Ainsi, il est mis à disposition de la commission du personnel, de façon suffisante, des loges, des moyens auxiliaires et d'autres services administratifs.

8.3 Séances communes

Pour le traitement d'affaires ordinaires, des séances communes entre la direction et la commission du personnel ont lieu périodiquement, mais au moins une fois par année. D'autres séances communes peuvent avoir lieu sur demande soit de la direction soit de la commission du personnel. La direction et la commission du personnel sont tenues d'établir un ordre du jour pour de telles séances.

8.4 **Procès-verbal**

Les décisions importantes des séances communes doivent être relevées dans un procès-verbal commun.

8.5 **Dates de séances**

En principe, les séances communes se déroulent pendant l'horaire de travail. Dans de tels cas, le paiement des salaires est pris en charge par l'entreprise.

Art. 9 Structure de la commission du personnel

9.1 **Composition de la commission du personnel**

La commission du personnel se compose d'au moins trois membres ainsi que d'un membre suppléant. En fonction de la dimension de l'entreprise, les membres ordinaires et le suppléant peuvent être complétés par d'autres personnes. La commission d'entreprise se constitue elle-même.

9.2 **Droit de vote et d'éligibilité**

Disposent du droit de vote et d'éligibilité l'ensemble des travailleurs soumis au champ d'application, pour autant qu'ils soient occupés au moins depuis une année par l'entreprise.

9.3 **Période administrative**

Les membres de la commission du personnel sont élus pour une période administrative de trois ans. L'éligibilité est limitée à trois périodes au maximum.

Art. 10 Organisation de l'élection de la commission du personnel

10.1 **Préparation de l'élection**

Pour la préparation et l'exécution de l'élection, une commission électorale paritaire est instaurée par la commission du personnel et la direction.

10.2 **Annnonce de l'élection**

L'annonce de l'élection est effectuée en temps utile par la commission électorale. Les commissions électorales doivent être déposées suffisamment tôt auprès de la commission électorale. L'élection a lieu à bulletin secret.

10.3 Résultats de l'élection

Au premier tour, la majorité simple des suffrages fait foi. Au deuxième tour, sont élus les personnes qui totalisent le plus grand nombre de suffrages (majorité relative).

Art. 11 Statut des membres de la commission du personnel

- 11.1 Les membres de la commission du personnel disposent d'un statut de confiance qui les engage à un comportement en fonction du principe de la bonne foi.
- 11.2 Les membres de la commission du personnel sont tenus par le secret de fonction vis-à-vis de personnes tierces quant à toutes les affaires inhérentes à l'entreprise portées à la connaissance de la commission du personnel. Le secret de fonction persiste au-delà de la démission des membres de la commission du personnel.
- 11.3 Les membres de la commission du personnel ne doivent subir aucun inconvénient suite à l'exercice de leur mandat dans le cadre des dispositions de la présente CCNT.
- 11.4 Dans le cadre d'une coopération fonctionnelle, la CPN recommande l'établissement d'un programme de formation et de perfectionnement en faveur des membres de la commission du personnel.
- 11.5 En vertu de l'application de l'article 11.4, les membres de la commission du personnel et leurs suppléants disposent d'un congé rétribué par année en fonction des dispositions figurant à l'article 23 de la CCNT.
- 11.6 Les séances de la commission du personnel se déroulent en marge des heures de travail, mais en principe pendant l'horaire de travail officiel. Dans ce cas, le paiement de salaire est pris en charge par l'entreprise.
- 11.7 Sur demande de la commission du personnel, les parties contractantes de travailleurs et d'employeurs peuvent être conviées aux séances de la commission.

Art. 12 Procédure en cas de divergences

- 12.1 En cas de divergence entre la commission du personnel et la direction quant à l'interprétation de la CCNT ou du présent règle-

ment, tant la direction que la commission du personnel peuvent faire appel à la CPN en fonction des dispositions de l'article 11.5 de la CCNT.

Art. 13 Dispositions finales

- 13.1 Le présent règlement type a été entériné par la séance de la CPNM en date du 21 août 1998 et est recommandé aux entreprises pour application.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président Un membre
Renzo Ambrosetti de la direction
Aldo Ferrari

Le responsable de la branche
Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 9

Überarbeitung gemäss LGAV
AVE Zugabe

Annexe 10

Art. 1 Salaires minimaux

a) Constructeur/constructrice métallique CFC (Construction métallique/travaux de forge/construction en acier)	
b) Maréchal/e-ferrant/e Mécanicien/ne en machines agricoles CFC	
Catégorie	par mois
1 ^e et 2 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 100.–
3 ^e et 4 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 280.–
5 ^e et 6 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 460.–
7 ^e et 8 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 640.–
9 ^e et 10 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 820.–
à partir de la 11 ^e année d'expérience dans le métier/la branche	CHF 5 000.–
L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où la formation initiale professionnelle a été achevée.	

c) Personnes formées dans le domaine spécialisé	
Catégorie	par mois
1 ^e et 2 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 3 550.–
3 ^e et 4 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 3 700.–
5 ^e et 6 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 3 850.–
7 ^e et 8 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 000.–
à partir de la 9 ^e année d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 150.–
L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.	

d) Aide-constructeur/trice métallique AFP	
Catégorie	par mois
1 ^e et 2 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 3 600.–
3 ^e et 4 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 3 750.–
5 ^e et 6 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 3 900.–
7 ^e et 8 ^e années d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 050.–
à partir de la 9 ^e année d'expérience dans le métier/la branche	CHF 4 200.–
L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où la formation initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle a été achevée.	

Annexe 11

Règlement pour la promotion du perfectionnement (selon les art. 22 et art. 23 CCNT)

Art. 1 **Contenus du perfectionnement**

Les employés ont droit à des cours de perfectionnement ayant trait à la profession ou à la fonction. Ces cours de perfectionnement doivent avoir le contenu suivant:

- a) Connaissances spécifiques de la production ainsi que procédures et techniques nouvelles
- b) Techniques de travail personnelles
- c) Connaissances générales de la profession et de la branche
- d) Tâches d'organisation et de gestion
- e) Connaissances générales ayant trait au contexte du travail

Art. 2 **Répartition des coûts**

- a) En cas de mesures de formation correspondant aux critères établis, l'employeur prend en charge, conformément aux dispositions figurant à l'article 22.1 de la CCNT, les frais de salaire jusqu'à une durée maximum de trois jours de travail.
- b) En cas de cours, séminaires ou conférences d'information ordonnés par l'entreprise et dès lors obligatoires pour les travailleuses et les travailleurs, l'employeur prend également en charge les frais supplémentaires y relatifs.
- c) En cas de cours, séminaires ou conférences d'information fréquentés par les travailleuses et les travailleurs à titre volontaire, la prise en charge d'éventuels frais de cours, de ravitaillement, de nuitée et de transport sera réglée individuellement d'un commun accord entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs concernés.
- d) En cas de cours, séminaires ou conférences d'information touchant à l'article 23 de la CCNT, la commission paritaire nationale ou alors les diverses parties contractantes peuvent accorder des subventions pour couvrir les frais. Les frais de salaire découlant des deux jours de travail supplémentaires peuvent être décomptés par le biais des contributions professionnelles et de frais d'application.
- e) En cas de charges majeures de l'employeur (frais de salaires et de cours), l'obligation de rétrocession peut être fixée en cas de désistement volontaire des travailleuses et travailleurs

intervenant pendant le délai fixé au préalable d'un commun accord.

- f) Selon l'interprétation de la commission paritaire nationale, d'éventuels jours de travail non rétribués consacrés au perfectionnement professionnel doivent être réglés d'un commun accord entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs. Bien que la convention ne stipule aucun droit à des jours de travail non rétribués consacrés au perfectionnement professionnel, la commission paritaire nationale n'exclut pas la mise à contribution de cette possibilité.
- g) Ne sont pas concernés par les articles 22 et 23 de la CCNT ainsi que par les subventions découlant des contributions professionnelles et de frais d'application les cours qui suivent:
 - cours par correspondance
 - cours de langue et de loisirs
 - cours de préparation en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel particulier ou d'un diplôme professionnel supérieur
 - cours servant à l'apprentissage d'une autre profession
 - cours diffusés à des académies professionnelles.
- h) La réalisation de cours internes à l'entreprise correspond aux droits selon les dispositions de l'article 22 de la CCNT.
- i) D'éventuelles divergences peuvent être soumises à la commission paritaire nationale pour décision.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président

Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction

Aldo Ferrari

Le responsable de la branche

Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 12

Règlement des prestations de perfectionnement

Art. 1 **Situation initiale**

Les partenaires sociaux des métiers du métal encouragent la formation initiale et le perfectionnement continu selon l'art. 4.7 de la convention collective nationale de travail dans la branche du métal (CCNT). Conformément à cet objectif, la promotion du perfectionnement est déjà réglée à l'art. 22, à l'art. 23 et à l'annexe 11 CCNT. Le présent règlement complète la réglementation actuelle et les cours de perfectionnement définis par la CPNM donnent désormais droit à des subventions.

Art. 2 **But**

Par le règlement des prestations, la CPNM reconnaît et souligne l'importance du perfectionnement professionnel. Les travailleurs entrant dans le champ d'application de la CCNT doivent être encouragés et stimulés dans le but d'augmenter leur motivation ainsi que leurs capacités sur le marché du travail.

Art. 3 **Ressources financières**

Les ressources financières destinées à la promotion du perfectionnement sont prélevées dans le fonds de perfectionnement, qui est approvisionné conformément à l'annexe 2, art. 3.2 CCNT. Lorsque les ressources sont insuffisantes, les subventions accordées au cours peuvent être affectées aux dépenses courantes jusqu'à la modification des dispositions concernées de la CCNT.

Art. 4 **Modules/cours/cursus**

Les contributions sont accordées à des modules/cours/cursus en relation avec le métier, organisés par l'association patronale, l'Union suisse du métal. La CPNM peut également accorder des fonds pour des cours organisés par des associations et des or-

ganisations de branches voisines, dont les membres entrent dans le champ d'application de la CCNT, qui a force obligatoire générale. L'offre de perfectionnement donnant droit à des subventions est publiée chaque année sur le site Internet de la CPNM (www.plkm.ch).

Art. 5 Fondement du droit

Le remboursement s'élève à 25 % du prix du cours (hors TVA). Le bénéficiaire du remboursement est le travailleur ou l'employeur qui a payé le cours, pour autant qu'il ait réellement participé au dit cours et réussi l'examen.

Art. 6 Documentation

Le remboursement a lieu sur production des documents écrits suivants :

- Formulaire « Demande de remboursement des frais de formation continue » (site Internet de la CPNM)
- Copie de la facture
- Copie de l'attestation de cours

Art. 7 Arrêt de la participation au cours

Si un participant cesse de suivre un cours de perfectionnement ou s'il ne réussit pas l'examen, la CPNM décide, en tenant compte des raisons de l'arrêt ou de l'échec, si le remboursement du prix du cours est accordé et quel est son montant.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président

Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction

Aldo Ferrari

Le responsable de la branche

Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 13

Aide-mémoire service de permanence («service de piquet»)

En exécution de l'art. 41.3 CCNT, il faut observer les directives et les recommandations suivantes de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM).

Art. 1 Durée du travail

- 1.1 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur pour accomplir son travail. Le temps de présence pendant lequel le travailleur attend l'attribution du travail fait également partie de la durée du travail.

Art. 2 Service de piquet

- 2.1 dans l'entreprise
Est également réputé durée du travail le service de permanence ou de piquet si le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur à l'intérieur de l'entreprise.
- 2.2 à l'extérieur de l'entreprise
N'est pas réputé durée du travail le service de piquet pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur à l'extérieur de l'entreprise. Par contre, si l'employeur fait appel au travailleur, ceci est considéré comme temps de travail. En outre, le temps nécessaire au travailleur pour se rendre de son domicile à l'atelier fait partie de la durée du travail (exception à l'art. 25.1 CCNT).

Art. 3 Indemnisation

- 3.1 Comme seul le travail effectif est payé lors du service de piquet, on recommande aux entreprises de payer plus que le salaire de base pour la permanence.

Art. 4 Suppléments

- 4.1 Si l'on fait appel au travailleur pendant le service de piquet, il faut payer les suppléments selon la loi sur le travail le dimanche, les jours fériés et pendant la nuit:

Est considéré comme nuit:

en été 22 à 05 heures (1^{er} mai au 30 septembre)

en hiver 23 à 06 heures (1^{er} octobre au 30 avril)

Sont considérés comme dimanches la fête nationale et les huit jours fériés cantonaux qui sont fixés par les cantons selon la loi sur le travail (art. 20 a LTr).

Art. 5 Règlement

- 5.1 L'obligation d'effectuer le service de piquet est à régler dans le contrat de travail.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président
Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction
Aldo Ferrari

Le responsable de la branche
Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 14

Calcul du salaire horaire, majorations de salaire

Art. 1 Principe

- 1.1 Lorsque le salaire est convenu sur une base horaire selon l'art. 36 CCNT, les majorations suivantes doivent être appliquées (en pourcentage):

Art. 28 Vacances

22 jours	09.24%
23 jours	09.70%
24 jours	10.17%
25 jours	10.64%
30 jours	13.04%

Art. 30 Jours fériés

Par jour férié	0.42%
----------------	-------

Art. 33 Absences

Par jour d'absence	0.42%
--------------------	-------

Art. 38 Indemnités de fin d'année

	8.33%
--	-------

Art. 40 Heures supplémentaires

Par heure	25.00%
-----------	--------

Art. 41 Travail de soir

Par heure	25.00%
-----------	--------

Art. 41 Travail de nuit

Par heure	50.00%
-----------	--------

Art. 41 Dimanches et jours fériés

Par heure	100.00%
-----------	---------

Majorations de salaire et composition du salaire horaire

Exemple: 22 jours de vacances

Salaire de base par heure	CHF	20.00
+ Majoration pour les vacances (par ex. 22 jours de vacances = 9,24%)	CHF	1.85
+ Majoration pour les jours fériés (9 jours fériés = 3,78%)	CHF	0.76
= Total intermédiaire	CHF	22.61
+ Majoration de fin d'année (8,33%) sur le total intermédiaire	CHF	1.88
= Salaire horaire total	CHF	24.49

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président
Renzo Ambrosetti

Un membre
de la direction
Aldo Ferrari

Le responsable de la branche
Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

Annexe 15

Sûretés

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Aux fins de garantir les contributions aux frais d'exécution et de satisfaire aux exigences contractuelles de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM), tous les employeurs qui exercent une activité dans les métiers du métal conformément à l'art. 3 CCNT 1 doivent déposer des sûretés en faveur de la CPNM, d'un montant maximal de 10 000 francs ou l'équivalent en euros ... avant le début du travail.
- 1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPNM est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPNM sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

Art. 2 **Montant des sûretés**

- 2.1 Les employeurs sont exonérés de l'obligation de déposer des sûretés lorsque le volume de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2 000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5 000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de 10 000 francs. Si le volume de la commande est inférieur à 2 000 francs, l'entreprise devra présenter le contrat d'entreprise à la CPNM.

Valeur de la commande à partir de	Valeur de la commande jusqu'à	Montant des sûretés
	CHF 2 000.–	pas d'obligation de verser de sûreté
CHF 2 001.–	CHF 20 000.–	CHF 5 000.–
CHF 20 001.–		CHF 10 000.–

Art. 3 Prise en compte

- 3.1 Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur de faire la preuve, écrite, que les sûretés ont déjà été déposées.

Art. 4 Utilisation des sûretés

- 4.1 Les sûretés servent à l'acquittement des droits dûment justifiés de la CPNM dans l'ordre suivant:
1. Paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
 2. Règlement des contributions aux frais d'exécution conformément à l'art. 19 CCNT.

Art. 5 Saisie des sûretés

- 5.1 Dans le cas où la CPNM constaterait, de la part de l'employeur, une violation des dispositions en vertu desquelles les sûretés ont été déposées, conformément à l'article 1.1 de l'annexe 15, elle informerait ce dernier du montant du paiement à faire à la CPNM en motivant sa demande et en fixant un délai de 10 jours afin que l'employeur prenne position. Après écoulement de ce délai, la CPNM informe l'employeur de sa décision motivée et lui adresse une facture à régler dans les 15 jours calendaires. En l'absence de paiement dans le délai imparti de 15 jours calendaires, la CPNM peut saisir les sûretés.
- 5.2 Si les conditions visées à l'art. 5.1 sont réunies, la CPNM est autorisée, sans autre, à exiger de l'organisme compétent (banque / assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution aux frais d'exécution due), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.
- 5.3 A la suite d'une saisie effective des sûretés par la CPNM, cette dernière informe l'employeur par écrit, dans un délai de 10 jours, de la date et du montant de la saisie. Parallèlement, elle présente à l'employeur un rapport écrit exposant les raisons de la saisie et les éléments qui composent son montant.

- 5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPNM doit informer par écrit l'employeur qu'il peut s'opposer à ladite saisie devant le tribunal compétent du siège de la CPNM. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

Art. 6 Reconstitution des sûretés après une saisie effective

L'employeur est tenu de reconstituer les sûretés saisies dans un délai de 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité entrant dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire générale.

Art. 7 Libération des sûretés

Les employeurs qui ont déposé des sûretés peuvent, dans les cas suivants, adresser une demande de libération écrite desdites sûretés à la CPNM:

- a) Si l'employeur entrant dans le champ d'application de la CCNT ayant force obligatoire générale a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans les métiers du métal;
- b) Dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, qui entrent dans le champ d'application de la CCNT ayant force obligatoire générale, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise.

Les conditions cumulatives suivantes doivent obligatoirement être réunies dans les cas décrits ci-dessus:

- a) Les droits découlant de la convention collective nationale de travail, tels que les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ou les contributions aux frais d'exécution ont été dûment payés;
- b) La CPNM n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et toutes les procédures de contrôle sont clôturées.

Art. 8 Sanction en cas de non-dépôt des sûretés

Si, en dépit d'un rappel, l'employeur ne fournit pas les sûretés requises, cela constitue une violation conformément à l'art. 13.1 et à l'art. 13.3 CCNT, qui est passible d'une peine conventionnelle d'un montant maximum équivalant à celui des sûretés à déposer, assortie de frais de traitement. Le paiement de la peine conven-

tionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de déposer des sûretés.

Art. 9 Gestion des sûretés

La CPNM est autorisée à déléguer partiellement ou en totalité la gestion des sûretés.

Art. 10 Tribunal compétent

Les tribunaux ordinaires du siège de la CPNM (Zurich) sont compétents pour statuer en cas de litige. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

Zurich, Berne, Olten, en août 2013

Signatures des parties contractantes

Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central
Hans Kunz

Le directeur
Gregor Saladin

Pour le Syndicat Unia

Le co-président Un membre
Renzo Ambrosetti de la direction
Aldo Ferrari

Le responsable de la branche
Rolf Frehner

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de la branche
Nicola Tamburrino

www.Q4europe.eu

Le meilleur personnel
Qualifié d'Europe

Die grenzenlose Erfolgsplattform für Ihre Branche

Schweizerische Metall-Union
Union Suisse du Métal
Unione Svizzera del Metallo



Q4EUROPE

