

INDUSTRIE SUISSE DU MEUBLE

CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail pour l'Industrie suisse du meuble

1er janvier 2007 au 31 décembre 2007

Convention collective de travail

conclue entre

l'Association suisse de l'industrie de l'ameublement (SEM)

d'une part et

UNIA

syna, syndicat interprofessionnel

d'autre part.

Les dispositions de la convention collective de travail qui sont proposées au Conseil fédéral pour l'obtention de la force obligatoire sont marquées d'un trait vertical dans la marge.

Le texte principal de cette Convention a été déclaré étendu en 1999.

Table des matières

<u>I.</u>	Champ d'application
Art. 1	Champ d'application
<u>II.</u>	Obligations des travailleurs / travailleuses en général
Art. 2	Diligence et fidélité à observer
Art. 3	Obligation de rendre compte et de restituer
<u>III.</u>	Durée du travail et heures supplémentaires
Art. 4	Durée du travail
Art. 5	Heures supplémentaires, travail de nuit et travail du dimanche
<u>IV.</u>	Salaire
Art. 6	Salaires
Art. 7	Conditions particulières
Art. 8	Treizième mois de salaire
<u>V.</u>	Paiement du salaire
Art. 9	Délais et échéances pour le versement des salaires
Art. 10	Retenue sur le salaire
Art. 11	Paiement du salaire
<u>VI.</u>	Salaire en cas d'empêchement de travailler
Art. 12	Salaire en cas de maladie
Art. 13	Salaire en cas d'accident
Art. 14	Paiement du salaire pendant le service militaire
Art. 15	Indemnité en cas d'absences
Art. 16	Accomplissement d'une fonction publique
<u>VII.</u>	Remboursement des frais lors de déplacements
Art. 17	Frais de nourriture et de logement
Art. 18	Frais de déplacement
Art. 19	Echéance
<u>VIII.</u>	Vacances et jour fériés

Art. 20	Vacances
Art. 21	Jours fériés et de repos payés
IX.	Allocations familiales
Art. 22	Allocations familiales
X.	Fin des rapports de travail
Art. 23	Résiliation durant le temps d'essai
Art. 24	Résiliation après le temps d'essai
Art. 25	Résiliation en temps inopportun par l'entreprise
Art. 26	Résiliation en temps inopportun par les travailleurs / travailleuses
Art. 27	Résiliation immédiate des rapports de travail
Art. 28	Versement du salaire en cas de décès des travailleurs / travailleuses
XI.	Relations entre les parties contractantes
Art. 29	Commissions d'entreprise
Art. 30	Communauté conventionnelle
Art. 31	Protection de la santé
Art. 32	Commission professionnelle paritaire
Art. 33	Peines conventionnelles
Art. 34	Procédure en cas de divergences
Art. 35	Tribunal arbitral
Art. 36	Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale
Art. 37	Paix du travail
XII.	Dispositions finales
Art. 38	Extension
Art. 39	Modifications conventionnelles
Art. 40	Durée de la convention

I. Champ d'application

Art. 1

- 1.1. La présente convention s'applique à toute la Suisse, à l'exception du canton de Fribourg.
- 1.2. Elle s'applique dans les relations de travail entre les entreprises qui fabriquent en série des meubles et des meubles rembourrés au sens large du terme, des meubles de bureau et des lits, et leurs travailleurs / travailleuses qualifiés, semi-qualifiés, non qualifiés et en formation.
N'en font pas partie :
Les employés remplissant des fonctions dirigeantes et les travailleurs / travailleuses ayant une procuration au sens du CO, articles 458 et 462.
- 1.3. Les articles 6 et 36 ne s'appliquent pas au personnel commercial.
L'article 6 ne s'applique pas aux travailleurs / travailleuses en formation.
En ce qui concerne les horaires de travail et les temps de repos des chauffeurs professionnels / professionnelles, c'est l'Ordonnance fédérale en matière de durée de travail et de temps de repos pour les conducteurs de véhicules à moteurs qui fait foi (Ordonnance sur les chauffeurs).

II. Obligations des travailleurs / travailleuses

Art. 2 Diligence et fidélité à observer

- 2.1. Les travailleurs / travailleuses exécutent avec soin les travaux qui leur sont confiés et défendent fidèlement les intérêts légitimes de l'entreprise.
- 2.2. Ils sont tenus d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'entreprise, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à leur disposition pour l'exécution de leur travail.
- 2.3. Pendant la durée des rapports de travail, les travailleurs / travailleuses ne doivent pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où ils lèsent leur devoir de fidélité et, notamment, font concurrence à l'entreprise.

- 2.4. Pendant la durée des rapports de travail, les travailleurs / travailleuses ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont ils ont pris connaissance au cours de leur activité ; ils sont tenus de garder le secret même après la fin des rapports de travail si tant est que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise.

Art. 3 Obligations de rendre compte et de restituer

Les travailleurs / travailleuses rendent compte à l'entreprise de tout ce qu'ils reçoivent pour elle dans l'exercice de leur activité contractuelle, notamment des sommes d'argent ; ils lui remettent immédiatement ce qu'ils ont reçu. Ils remettent en outre immédiatement à l'entreprise tout ce qu'ils produisent par leur activité contractuelle.

III. Durée du travail et heures supplémentaires

Art. 4 Temps de travail

- 4.1. La durée hebdomadaire du travail peut être fixée, de manière flexible, selon le modèle suivant :

Moyenne hebdomadaire	Limites hebdomadaires	Moyenne mensuelle	Total annuel
41 heures	35–45 heures	178 heures	2 138 heures

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur une semaine de 5 jours.

- 4.2. Les travailleurs / travailleuses ont droit à un salaire mensuel fixe et constant. La moyenne des heures mensuelles est déterminante pour les décomptes suivants :
- Salaires mensuels fixes et constants
 - Vacances et jour fériés
 - Paiement des salaires en cas de maladie ou d'accident
 - Paiement des salaires en cas de service militaire ou PC
 - Paiement des salaires en cas d'absence selon l'article 15
 - Paiement des salaires en cas de temps de travail réduit.
- 4.3. L'entreprise s'engage à tenir un décompte de la durée du travail de tous les travailleurs / travailleuses et de leur en remettre mensuellement une copie. L'entreprise garde une copie de ces décomptes durant cinq ans.
- 4.4. A la fin de chaque année, respectivement au jour de référence fixé conventionnellement dans l'entreprise, un maximum de 50 heures en plus ou en moins pourra être reporté sur l'année suivante. Les heures en plus sont compensées selon l'article 5. Les heures en moins sont à charge de l'entreprise pour autant qu'elles ne soient pas imputables aux travailleurs / travailleuses.
- Si l'entreprise ne choisit pas la fin de l'année comme jour de référence, la date du jour de référence choisi par l'entreprise doit être communiquée à la Commission professionnelle paritaire.
- 4.5. Les durées du travail flexibles hebdomadaires sont fixées d'entente avec la délégation du personnel ou la commission d'entreprise une semaine avant leur entrée en vigueur. De même pour la répartition de la durée journalière du travail. A midi, on respectera un temps de pause minimum d'une heure.
- 4.6. L'entretien des outils et le rangement de la place de travail, pour autant qu'ils incombent aux travailleurs / travailleuses, se fait pendant les heures de travail.
- 4.7. Si, en raison de perturbations dans l'entreprise, de vacances de l'entreprise ou de circonstances analogues, le travail est interrompu durant une période relativement courte ou si, à la demande des travailleurs / travailleuses, des jours de congé leur sont accordés, l'entreprise peut récupérer les heures chômées au cours des 14 semaines qui précèdent ou suivent l'arrêt de travail. Pour autant qu'elle n'ait pas lieu pendant des jours de congé ou des demi-journées, cette compensation ne doit pas excéder deux heures par jour pour chaque travailleur / travailleuse, heures supplémentaires comprises. Pour les heures de travail non accomplies et pour la récupération des heures chômées, le salaire normal, sans suppléments, est versé conformément à l'article 5.5. de la convention collective de travail.
- 4.8. Les travailleurs / travailleuses doivent tenir un décompte précis de leur temps de travail. S'ils

manquent le travail sans excuses ni raisons valables ou sans autorisation de l'entreprise, cela aura pour conséquence une réduction de leur 13e salaire, à raison de 5 % par tranche de 41 heures, à moins que ces heures ne soient rattrapées.

Art. 5 Heures supplémentaires, travail de nuit et travail du dimanche

- 5.1. Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être évités dans la mesure du possible ; ils sont néanmoins autorisés dans les limites fixées par la Loi fédérale du travail.
- 5.2. Par travail supplémentaire, on entend le dépassement des 45 heures par semaine, sans les heures de compensation ou de rattrapage.
- 5.3. Si, en cas d'urgence ou de surcroît inhabituel de travail, des heures supplémentaires sont requises, les travailleurs / travailleuses y sont astreints dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les leur demander.
- 5.4. Les travailleurs / travailleuses et l'entreprise peuvent convenir d'une compensation des heures supplémentaires et du travail supplémentaire par un congé d'une durée équivalente réparti sur une période de 14 semaines.
- 5.5. Si aucune compensation par du temps libre n'intervient, l'entreprise doit payer le supplément suivant :

Heures supplémentaires / Temps supplémentaire normal	25 %
Travail du soir respectivement de nuit	50 %
Travail du dimanche	100 %
- 5.6. Est réputé travail du soir respectivement de nuit, le travail effectué entre 20 heures et 6 heures. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué les dimanches et les jours fériés et de repos cantonaux et fédéraux.
- 5.7. Si les travailleurs / travailleuses sont rémunérés au mois, le calcul du salaire horaire s'établira sur la base de 178 heures.

IV. Salaire

Art. 6 Salaires

- 6.1. Entreprises et travailleurs / travailleuses conviennent du salaire dans le cadre des catégories de salaires ci-dessous, selon les prestations offertes.

- 6.2. Les catégories de salaires se définissent comme suit :

Catégorie de salaire Spécialistes

Catégorie de salaire A

Catégorie de salaire B

Catégorie de salaire C

Catégorie de salaire Spécialistes

Chefs / cheffes de départements, contremaîtres, chefs / cheffes machinistes, détenteurs / détentrices de la maîtrise de tapissier-décorateur, ainsi que les professionnels ayant une activité nécessitant une qualification très supérieure à celle de l'apprentissage.

Catégorie de salaire A

Travailleurs / travailleuses qualifiés titulaires d'un certificat de fin d'apprentissage spécifique à la branche ayant duré au moins 3 ans (resp. examen de fin d'apprentissage selon l'art. 41 Lfpr) ainsi que les travailleurs / travailleuses avec une formation correspondante.

Catégorie de salaire B

Travailleurs / travailleuses effectuant des tâches qui supposent un long temps de formation jusqu'à 2 ans) ainsi que des capacités et des connaissances précises sur les matériaux et les moyens d'exploitation, de même que travailleurs / travailleuses qualifiés ne répondant pas aux exigences de la catégorie A.

Catégorie de salaire C

Travailleurs / travailleuses occupés en qualité d'auxiliaires.

En cas de doute, la Commission professionnelle paritaire décide de l'incorporation dans l'une des catégories de salaire.

6.3. Salaires minima

Les travailleurs / travailleuses ayant 18 ans révolus dès le 1er janvier 2007 peuvent prétendre aux salaires horaires minima suivants :

Catégorie de salaire	Salaire horaire	Salaire mensuel
Catégorie de salaire Spécialistes	Fr. 28.85	Fr. 5 135.–
Catégorie de salaire A	Fr. 25.40	Fr. 4 521.–
Catégorie de salaire B	Fr. 22.55	Fr. 4 014.–
Catégorie de salaire C	Fr. 19.85	Fr. 3 533.–

6.4. Le salaire des travailleurs / travailleuses qualifiés ayant terminé leur apprentissage (catégorie de salaire A) peut être négocié individuellement, à condition que les termes suivants soient respectés :

1re année après l'apprentissage : 92 % du salaire minimum de la catégorie salariale A.

2e année après l'apprentissage : 95 % du salaire minimum de la catégorie salariale A.

Les salaires des auxiliaires (catégorie de salaire C) qui n'ont pas encore 12 mois de pratique dans une entreprise soumise à la convention collective de travail du SEM, peuvent être convenus individuellement, à condition que les termes suivants soient respectés :

83 % du salaire de la catégorie salariale C : du 1er au et y compris le 6e mois d'engagement

92 % du salaire de la catégorie salariale C : du 7e au et y compris le 12e, mois d'engagement

Après 12 mois d'engagement, le salaire minimum de la catégorie salariale C doit être intégralement versé.

6.5. Le salaire des jeunes travailleurs / travailleuses de moins de 18 ans est fixé individuellement.

6.6. Dès le 1er janvier 2007, les travailleurs / travailleuses auront droit aux augmentations générales ci-après de leur salaire horaire :

Travailleurs / travailleuses rémunérés à l'heure

Catégorie de salaire

Catégorie de salaire Spécialistes	40 ct. à l'heure
Catégorie de salaire A	35 ct. à l'heure
Catégorie de salaire B	30 ct. à l'heure
Catégorie de salaire C	25 ct. à l'heure

Travailleurs / travailleuses rémunérés au mois

Pour les travailleurs / travailleuses rémunérés au mois, l'augmentation de salaire se calcule comme suit :

Salaire actuel divisé par 178 heures plus l'augmentation de salaire par heure multiplié par 178 heures.

De plus, l'entreprise doit répartir un montant supplémentaire de 15 centimes à l'heure par travailleur / travailleuse, librement et selon son appréciation (au mérite) par catégorie.

Ces augmentations salariales sont déjà comprises dans les salaires minimaux au 1er janvier 2007 mentionnées ci-dessus.

6.7. Par les salaires horaires minima indiqués ci-dessus, le renchérissement est compensé à 105,9 points de l'indice suisse des prix à la consommation (base mai 2000).

6.8. Travail en équipe

Dans le travail en équipe par groupe de deux, les travailleurs / travailleuses ont droit à une indemnisation de 10 % calculée sur le salaire horaire minimum conventionnel selon article 6.3.

Il y a travail en équipe lorsque deux travailleurs / travailleuses ou plus se relayent à un même poste de travail et que le début du travail est fixé avant 6 heures et/ou la fin du travail après 18 heures.

Art. 7 Conditions particulières

7.1. L'entreprise peut convenir d'un salaire inférieur avec les travailleurs / travailleuses à capacité de travail réduite. De tels accords doivent être conclus par écrit. Les travailleurs / travailleuses

concernés ont également droit aux augmentations de salaires allouées pour la compensation du renchérissement.

- 7.2. Les travailleurs / travailleuses occupés aux pièces ou à la tâche touchent le salaire de base convenu avec eux. Le salaire moyen de deux périodes de paie consécutives fait foi.
- 7.3. En cas d'augmentation générale des salaires, les taux fixés pour le travail aux pièces ou à la tâche doivent être augmentés de façon que les travailleurs / travailleuses bénéficient intégralement de l'augmentation de salaire.
- 7.4. La conclusion d'accords ou la modification d'accords déjà existants portant sur le travail aux pièces ou à la tâche doit se faire par écrit entre la direction de l'entreprise et les travailleurs / travailleuses concernés. Le système du travail à la tâche ou aux pièces doit être conçu de telle manière que les travailleurs / travailleuses ou l'équipe qui travaille à la tâche soient en mesure de calculer eux-mêmes leur salaire ou leur supplément de salaire, ou tout au moins de les contrôler.
- 7.5. Les entreprises examinent scrupuleusement toutes les possibilités permettant de reclasser les travailleurs / travailleuses handicapés dans l'entreprise. Le reclassement et la rétribution interviennent en fonction des capacités de travail du handicapé.

Art. 8 Treizième mois de salaire

- 8.1. Les travailleurs / travailleuses ont droit chaque année à un treizième mois de salaire. Une réduction selon les dispositions des articles 4.8. et 8.5. demeure réservée.
- 8.2. Le salaire mensuel des travailleurs / travailleuses payés à l'heure est fixé conformément aux dispositions de l'article 4.1.
- 8.3. Si les rapports de travail débutent ou se terminent régulièrement durant l'année civile, les travailleurs / travailleuses ont droit au versement du treizième salaire prorata temporis, sous réserve de l'article 8.1.
- 8.4. Si les rapports de travail n'ont pas duré trois mois au moins, les travailleurs / travailleuses n'ont pas droit au versement du treizième mois de salaire prorata temporis. Un versement déjà effectué équivaut dans ce cas à une avance sur le salaire.
- 8.5. Si, durant une année civile, les travailleurs / travailleuses sont empêchés de travailler pendant plus de deux mois, le treizième mois de salaire est réduit d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Le service militaire obligatoire jusqu'à une durée de 4 semaines n'est pas pris en considération.

V. Paiement du salaire

Art. 9 Délais et échéances pour le versement du salaire

- 9.1. Le paiement du salaire s'effectue mensuellement.
- 9.2. Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'entreprise accorde aux travailleurs / travailleuses qui se trouvent dans la gêne les avances qu'elle peut raisonnablement leur faire.

Art. 10 Retenue sur le salaire

- 10.1. La retenue ne doit pas excéder, au total, le salaire d'une semaine de travail.
- 10.2. L'entreprise est tenue de verser la retenue à la fin des rapports de travail, pour autant qu'elle ne puisse pas faire valoir de créances justifiées.

Art. 11 Paiement du salaire

- 11.1. Le salaire est versé pendant les heures de travail, sauf si le paiement du salaire se fait sans numéraire. Un décompte doit être remis aux travailleurs / travailleuses.
- 11.2. L'entreprise ne peut compenser le salaire avec une créance contre les travailleurs / travailleuses que dans la mesure où le salaire est saisissable ; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.
- 11.3. Les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'entreprise sont nuls.

VI. Salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 12 Salaire en cas de maladie

- 12.1. En vertu de l'obligation légale de verser le salaire en cas de maladie (art. 324a CO), l'entreprise doit assurer ses travailleurs / travailleuses pour l'indemnité journalière en cas de maladie. Le choix de l'assureur se fait selon entente directe entre l'entreprise et les travailleurs / travailleuses. En cas de résiliation des rapports de travail, le droit de libre passage dans l'assurance individuelle doit être garanti aux travailleurs / travailleuses assurés. L'entreprise peut différer jusqu'à 30 jours au maximum le début de la prestation d'assurance et supporter elle-même le risque inhérent. Dans un tel cas, les travailleurs / travailleuses doivent être informés du fait que l'assurance pour une indemnité journalière est différée et les indemnités journalières fixées dans la convention collective de travail (article 12.2.) au titre de salaire en cas de maladie doivent être garanties par écrit aux travailleurs / travailleuses ayant droit.
- 12.2. L'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit couvrir au moins 80 % du salaire brut, calculé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 41 heures. La durée du droit aux prestations de l'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit être de 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Un maximum de deux jours de carence est possible.
- 12.3. Primes de l'assurance pour l'indemnité journalière en cas de maladie
Les primes de l'assurance pour l'indemnité journalière en cas de maladie, selon l'article 12.2., sont à la charge de l'entreprise.
- 12.4 Si, en raison de maladie ou d'accident, l'incapacité de travail excède trois jours, les travailleurs / travailleuses sont tenus de présenter spontanément un certificat médical.

Art. 13 Salaire en cas d'accident

- 13.1. En cas d'accident des travailleurs / travailleuses, l'entreprise n'est pas astreinte à verser des prestations, pour autant que les prestations dues par la SUVA couvrent au moins 80 % de la perte de gain encourue. Lorsque les prestations de l'assurance sont inférieures, l'entreprise doit couvrir la différence entre ces prestations de 80 % du salaire, de même que les jours de carence éventuels.
- 13.2. Si la SUVA exclut les dangers extraordinaires ou si les prestations de la SUVA sont réduites à la suite de négligences des travailleurs / travailleuses, le salaire que l'entreprise est tenue de verser est réduit dans la même proportion.
- 13.3. Les primes pour l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'entreprise, celles de l'assurance des accidents non professionnels sont à la charge des travailleurs / travailleuses.

Art. 14 Paiement du salaire pendant le service militaire

- 14.1. Pendant le service militaire suisse obligatoire, la perte de gain subie par les travailleurs / travailleuses est indemnisée comme suit :
- | | Célibataire
sans obligation
d'entretien | Célibataires et
travailleurs mariés
avec obligation
d'entretien |
|--|---|--|
| a) école de recrues | 50 % | 80 % |
| b) écoles de cadres et paiement
des galons | 50 % | 80 % |
| c) autres périodes de service
militaire obligatoire | 80 % | 100 % |
- 14.2. Les allocations pour perte de gain (APG) reviennent à l'entreprise, pour autant qu'elles n'excèdent pas les indemnités fixées ci-dessus.
- 14.3. Une réglementation en cas de service actif est réservée. Le service de protection civile est considéré comme service militaire.
- 14.4. Le calcul de la perte de gain est établi sur la base de la durée effective du travail non accompli et du gain normal.

Art. 15 Indemnité en cas d'absences

- 15.1. Les travailleurs / travailleuses ont droit à l'indemnisation des absences suivantes :
- en cas de mariage des travailleurs / travailleuses 1 jour
 - en cas de naissance d'un propre enfant 1 jour
 - en cas de décès du partenaire et des propres enfants 3 jours
 - en cas de décès des parents, des beaux-parents et des frères et sœurs 3 jours
 - en cas de décès des petits-enfants, des beaux-frères et belles-sœurs et des grands-parents 1 jour
 - déménagement des travailleurs / travailleuses ayant leur propre logement, pour autant que les rapports de travail n'aient pas été dénoncés 1 jour
 - lors d'inspections militaires d'armes et d'équipement au moins ½ jour
 - pour les autres absences, les dispositions de l'article 324a CO sont applicables.
- 15.2. Le droit à l'indemnité selon l'article 15.1. n'est acquis qu'en cas d'absences effectives et que, de ce fait, il y a perte de gain.
- 15.3. L'indemnité équivalant à la perte de gain intégrale est versée avec le salaire de la période en cours.

Art. 16 Accomplissement d'une fonction publique

- 16.1. Si des travailleurs / travailleuses désirent accepter une fonction publique, qui les occupera pendant les heures de travail, ils doivent en informer l'entreprise avant de se faire élire.
- 16.2. Les travailleurs / travailleuses qui accomplissent des devoirs civiques en qualité de membres d'autorités, de commissions officielles (commune, district, canton ou Confédération), d'un tribunal, etc., ont droit à la pleine compensation du salaire,
- dès la troisième année de service durant un mois ;
 - dès la cinquième années de service, l'indemnité est déterminée conformément à l'article 324a CO.
- 16.3. Les jetons de présence, pour autant qu'ils dépassent le montant des frais, sont déduits du salaire des travailleurs / travailleuses.

VII. Remboursement des frais lors de déplacements

Art. 17 Frais de pension et de logement

- 17.1. Les travailleurs / travailleuses qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit aux indemnités forfaitaires suivantes :
- | | | |
|----------------|-----|------|
| petit déjeuner | Fr. | 9.– |
| dîner | Fr. | 19.– |
| souper | Fr. | 19.– |
| logement | Fr. | 50.– |
| total | Fr. | 97.– |
- 17.2. Lorsque les travailleurs / travailleuses sont en déplacement dans des lieux où la vie est particulièrement chère, des indemnités appropriées doivent être convenues.
- 17.3. Lorsque l'entreprise pourvoit elle-même à la pension et au logement, les indemnités prévues aux articles 17.1. et 17.2. ne sont pas dues.

Art. 18 Frais de déplacement

- 18.1. L'entreprise est tenue de rembourser aux travailleurs / travailleuses les frais de déplacement résultant du travail à l'extérieur.
- 18.2. Si les travailleurs / travailleuses en déplacement utilisent leur propre véhicule à moteur, ils ont

droit à une indemnité kilométrique. Celle-ci est de 55 ct. au moins pour une voiture automobile, de 35 ct. au moins pour une motocyclette et de 20 ct. au moins pour un cyclomoteur.

- 18.3. Si le lieu de domicile des travailleurs / travailleuses est plus proche que l'atelier du lieu de travail extérieur, le lieu de domicile est déterminant pour établir le nombre de kilomètres parcourus.
- 18.4. Lorsque des travailleurs / travailleuses sont occupés pendant un certain temps à l'extérieur, ils ont droit à la fin de chaque deuxième semaine au remboursement des frais de chemin de fer en deuxième classe pour le trajet entre le lieu de travail et le lieu de domicile.

Art. 19 Echéance

- 19.1. Sur la base du décompte établi par les travailleurs / travailleuses, le remboursement des frais a lieu de cas en cas en même temps que le versement du salaire.
- 19.2. Si pour exécuter des tâches contractuelles les travailleurs / travailleuses ont régulièrement des frais, une avance appropriée doit leur être versée.

VIII. Vacances et jours fériés

Art. 20 Vacances

- 20.1. Les travailleurs / travailleuses ont droit, par année civile (1er janvier au 31 décembre), aux vacances payées, à savoir :
- | | |
|--|--------------------|
| jeunes travailleurs / travailleuses et apprentis | 25 jours ouvrables |
| dès la 1 ^e année de service | 20 jours ouvrables |
| de 40 à 50 ans | 21 jours ouvrables |
| dès 50 ans | 25 jours ouvrables |
| dès 60 ans | 30 jours ouvrables |
- Dans l'année civile correspondant au 50^e, resp. au 60^e anniversaire, un calcul au prorata sera effectué pour le droit à une cinquième, resp. une sixième semaine de vacances.
- Les vacances d'entreprises doivent être communiquées au personnel jusqu'au 15 décembre.
- 20.2. Si les rapports de travail ont duré moins de douze mois au cours de l'année considérée, le droit aux vacances est calculé prorata temporis. Si, au cours d'un mois, les rapports de travail ont duré quinze jours ou plus, le mois en question sera pris intégralement en considération. En revanche, si les rapports de travail durent moins de quinze jours au cours d'un mois, il n'existe aucun droit aux vacances pour ledit mois.
- 20.3. Si l'entreprise réduit son exploitation ou si les travailleurs / travailleuses perdent plus de deux mois de travail par leur propre faute, le droit aux vacances est fixé au prorata du temps de travail. En cas de perte de travail de plus de deux mois par suite de maladie, d'accident ou de service militaire, une réduction proportionnelle du droit aux vacances peut être opérée. Les quatre premières semaines de service militaire ne donnent pas lieu à une réduction des vacances. En cas de dénonciation des rapports de travail, les travailleurs / travailleuses ont droit aux vacances prorata temporis.
- 20.4. Un jour de vacances est calculé sur la base de 8,2 heures
Pour les travailleurs / travailleuses à la tâche, l'indemnité de vacances est fixée sur la base du salaire moyen des trois dernières périodes de salaire.
- 20.5. Il est interdit de verser une indemnité en espèces en lieu et place des vacances. L'indemnisation au terme des rapports de travail demeure réservée. Pendant les vacances et les loisirs, les travailleurs / travailleuses n'ont pas le droit d'exercer des travaux professionnels pour le compte de tiers.
- 20.6. Les jours fériés et de repos qui tombent sur une période de vacances pour lesquels une indemnité est versée conformément à l'article 21, ne sont pas considérés comme jours de vacances.
- 20.7. Pour le cas où la durée totale des vacances de l'entreprise ne serait pas couverte par le droit aux vacances payées (p.ex. par suite d'année incomplète de service, ou de vacances déjà prises, etc.), les jours non indemnisés sont considérés comme vacances non payées et peuvent être compensés avant ou après les vacances.

Art. 21 Jours fériés et de repos payés

- 21.1. Les travailleurs / travailleuses ont droit annuellement à l'indemnisation de 9 jours fériés ou jours de repos, lorsque ceux-ci tombent sur un jour de travail.
- 21.2. Les jours fériés et de repos pour lesquels une indemnité doit être versée sont fixés d'avance d'entente entre l'entreprise et les travailleurs / travailleuses.
- 21.3. L'indemnité équivaut au salaire intégral qui aurait pu être gagné pendant ces jours. Cette indemnité est versée avec le salaire de la période courante.
- 21.4. Les travailleurs / travailleuses n'ont pas droit à l'indemnité lorsque, sans motif valable, ils n'ont travaillé ni juste avant ni juste après le jour férié ou de repos.

IX. Allocations familiales

Art. 22

Le droit des travailleurs / travailleuses aux allocations familiales ainsi que la contribution des entreprises à une caisse de compensation sont fixés selon les lois cantonales et les règlements des caisses de compensation compétentes.

X. Fin des rapports de travail

Art. 23 Résiliation durant le temps d'essai

- 23.1. Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin du jour suivant la résiliation.
- 23.2. Les deux semaines qui suivent l'entrée en service sont considérées comme temps d'essai.

Art. 24 Résiliation après le temps d'essai

- 24.1. Après le temps d'essai et durant la première année de travail, les rapports de travail peuvent être dénoncés moyennant un délai de 4 semaines pour la fin d'une semaine de travail.
- 24.2. De la deuxième à la neuvième année de service, le congé peut intervenir moyennant un délai de deux mois et à partir de la dixième année de service moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.
- 24.3. Le congé doit être en possession des destinataires respectifs avant le début du délai de résiliation.
- 24.4. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande ; sinon elle n'a pas d'effet.

Art. 25 Résiliation en temps inopportun par l'entreprise

- 25.1. Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier le contrat de travail :
 - a) Pendant que l'autre partie accomplit un service militaire suisse obligatoire, un service de protection civile, un service féminin dans l'armée ou un service auprès de la Croix-Rouge, ni – pour autant que ce service dure plus de 12 jours – pendant les huit semaines qui précèdent ou qui suivent.
 - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à une faute des travailleurs / travailleuses, et cela durant 60 jours pendant la première année de service, pendant 120 jours de la deuxième à la cinquième année de service et pendant 240 jours à partir de la sixième année de service.

A l'échéance de ces délais, le congé est autorisé pour autant que soit garantie la poursuite des prestations légales et contractuelles d'assurance jusqu'au rétablissement respectivement l'extinction du droit sans frais supplémentaire pour la personne licenciée.
 - c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement de la travailleuse.
 - d) Lorsque les travailleurs / travailleuses participent, avec l'accord de l'entreprise, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.

- 25.2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
- 25.3. Si la fin du délai de résiliation qui a recommencé à courir ne coïncide pas avec un terme, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 26 Résiliation en temps inopportun par les travailleurs / travailleuses

- 26.1. Après le temps d'essai, les travailleurs / travailleuses n'ont pas le droit de résilier les rapports de travail si un supérieur dont ils sont en mesure d'assumer les fonctions ou l'entreprise elle-même se trouvent empêchés pour un des motifs indiqués à l'article 25.1., lettre a, et qu'il incombe auxdits travailleurs / travailleuses d'assurer le remplacement.
- 26.2. Lorsque, en vertu des cas cités à l'article 25.1., lettres a et c, les travailleurs / travailleuses sont empêchés d'exercer leur activité, ils n'ont également pas le droit de résilier les rapports de travail durant le délai fixé, pour autant que l'observation dudit délai ne porte pas préjudice aux travailleurs / travailleuses. Les articles 25.2. et 25.3. sont applicables par analogie.

Art. 27 Résiliation immédiate des rapports de travail

- 27.1. L'entreprise et les travailleurs / travailleuses peuvent résilier immédiatement les rapports de travail en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande ; sinon elle n'a pas d'effet :
- 27.2. Sont notamment considérés 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.
- 27.3. Lorsque l'entreprise résilie les rapports de travail immédiatement sans justes motifs, les travailleurs / travailleuses ont droit au salaire pour la durée des rapports de travail si elle est déterminée, sinon jusqu'à l'expiration du délai de congé ; ils ont en outre droit au remplacement des avantages résultant des rapports de travail.
- 27.4. Lorsque les travailleurs / travailleuses n'entrent pas en service ou abandonnent leur emploi abruptement sans justes motifs, l'entreprise a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; elle a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
Le juge peut réduire l'indemnité si l'entreprise ne subit aucun dommage ou qu'un dommage minime. 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 trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi. En outre, sont applicables les dispositions du CO relatives à la résiliation des rapports de travail.

Art. 28 Versement du salaire en cas de décès de travailleurs / travailleuses

- 28.1. Si les rapports de travail prennent fin par suite du décès de travailleurs / travailleuses et que les travailleurs / travailleuses laissent un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles ils remplissaient une obligation d'entretien, l'entreprise 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.
- 28.2. La prestation selon l'article 28.1. peut être imputée sur d'autres prestations financées par l'entreprise et payables en cas de décès.

XI. Relations entre les parties contractantes

Art. 29 Commissions d'entreprise

- 29.1. A la demande des travailleurs / travailleuses, des commissions d'entreprise peuvent être instituées dans les entreprises occupant plus de 40 travailleurs / travailleuses soumis à la convention collective de travail. A cet égard, il faut tenir compte de la loi sur la participation du 1er mai 1994, donnant un droit d'information et de codécision aux travailleurs / travailleuses.
- 29.2. La commission d'entreprise qui doit être composée d'au moins trois membres est nommée dans le cadre d'une procédure électorale à laquelle prennent part, à égalité de droits, tous les

travailleurs / travailleuses soumis à la convention collective de travail.

- 29.3. La direction de l'entreprise informe la commission d'entreprise sur toutes les questions relatives aux rapports de travail. La commission d'entreprise a pour tâche d'examiner avec l'entreprise les questions ressortant de la convention collective de travail ; elle est en outre habilitée à défendre les intérêts des travailleurs / travailleuses dans le cadre des dispositions y relatives de la convention collective de travail et de la Loi sur le travail et à passer les accords correspondants.
- 29.4. Lors d'une fermeture d'entreprise, la direction de l'entreprise concernée contacte la commission d'entreprise le plus tôt possible afin de discuter des problèmes qui peuvent en résulter.

Art. 30 Communauté conventionnelle

- 30.1. Les parties contractantes s'engagent à soutenir par tous les moyens en leur pouvoir les mesures de lutte contre la concurrence déloyale et l'avilissement des prix.
- 30.2. Les parties contractantes peuvent exiger en commun, selon l'article 357b CO, que les entreprises et les travailleurs / travailleuses observent la présente convention. Les dispositions du CO réagissant la société simple s'appliquent par analogie aux rapports entre les parties contractantes.

Art. 31 Protection de la santé

- 31.1. Afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs / travailleuses, l'entreprise est tenue de prendre toutes les mesures nécessaires à la réalisation des dispositions légales en matière de protection de la santé. Les travailleurs / travailleuses secondent l'entreprise dans l'application des mesures à prendre. Ils se conforment aux instructions et utilisent correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité.
- 31.2. Les problèmes de protection de la santé et de sécurité incombent à la Commission professionnelle paritaire.

Art. 32 Commission professionnelle paritaire

- 32.1. Les parties contractantes instituent sous la forme d'une association une Commission professionnelle paritaire. Celle-ci se compose de quatre représentants de l'association patronale et de quatre représentants des organisations de travailleurs / travailleuses.
- 32.2. Les tâches suivantes incombent notamment à la Commission professionnelle paritaire :
- Médiation lors de litiges entre entreprises et travailleurs / travailleuses
 - Contrôles pour s'assurer de l'application de la convention collective de travail
 - Suppression ou recouvrement d'amendes contractuelles, frais de procédure ou de contrôle.
 - Encaissement et administration de la contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale.

Les autres tâches ainsi que les compétences de la Commission professionnelle paritaire seront définies dans les statuts de l'association et dans un règlement.

Art. 33 Peines conventionnelles

- 33.1. L'entreprise et les travailleurs / travailleuses liés par une convention collective de travail (CCT), lorsqu'ils n'en respectent pas les clauses, peuvent se voir infliger une pénalisation contractuelle. Cette peine, est avant tout destinée à prévenir des violations futures de la CCT par les parties en présence.

L'importance de la pénalisation est déterminée d'après les critères suivants :

- 1) Importance des prestations financières injustement retenues par les entreprises au détriment des travailleurs / travailleuses ainsi que non-respect des salaires CCT minimum ;
- 2) Préjudices extra-financiers concernant les autres conditions CCT ;
- 3) Gravité du préjudice subi, à une ou plusieurs reprises, dans la violation des diverses conditions CCT ;
- 4) Récidive dans la violation des conditions CCT ;

- 5) Importance de l'entreprise concernée ;
- 6) Circonstances ayant entouré les retards suite au non-respect partiel ou total des obligations contractuelles, que la faute en incombe à l'entreprise ou aux travailleurs / travailleuses ;
- 7) Circonstances qui ont pu conduire des travailleurs / travailleuses, de leur propre chef, à faire valoir des prestations individuelles vis-à-vis d'une entreprise fautive et le temps de mise en œuvre desdites prétentions.

33.2. La Commission professionnelle paritaire peut imposer aux entreprises ou aux travailleurs / travailleuses pour lesquels les contrôles ont prouvé le non respect des obligations CCT – par le biais des pénalisations contractuelles – l'indemnisation des frais de contrôle et de procédure, tant pour les actions entreprises par le mandant que par la commission paritaire.

33.3. La Commission professionnelle paritaire doit utiliser le montant de la pénalisation contractuelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure pour couvrir les frais d'exécution contractuelle.

Art. 34 Procédure en cas de divergences

34.1. En premier lieu, on tentera de traiter et de régler les différends au sujet de l'application ou de l'interprétation de cette convention au sein même de l'entreprise, le cas échéant, entre la commission d'entreprise et la direction.

34.2. Si le différend ne peut être réglé dans l'entreprise, ou s'il s'agit de questions dépassant le cadre de l'établissement, ou concernant l'application d'une disposition conventionnelle, l'affaire est soumise à la Commission professionnelle paritaire.

34.3. Si la conciliation prévue aux articles 34.1. et 34.2. n'aboutit pas, les parties s'engagent à soumettre le différend au jugement exclusif du Tribunal arbitral prévu à l'article 35.

Art. 35 Tribunal arbitral

35.1. Durant la validité de la convention collective, les parties contractantes transmettent au Tribunal arbitral tous les différends qui peuvent surgir quant à l'application ou à l'interprétation de cette convention et qui ne peuvent être réglés par la procédure de conciliation prévue à l'article 34.

35.2. Le Tribunal arbitral a son siège à Zurich ; il se compose de 3 juges compétent(e)s, indépendant(e)s des parties contractantes. Le/la président / présidente du Tribunal arbitral est nommé(e) en commun par les parties contractantes. Si celles-ci ne peuvent tomber d'accord, il/elle est nommé(e) par la Commission d'administration du Tribunal de Zurich. Les deux autres juges seront désigné(e)s l'un(e) par le SEM, l'autre par les organisations de travailleurs / travailleuses UNIA et Syna. Les juges suppléant(e)s seront désigné(e)s selon la même procédure.

35.3. Le Tribunal arbitral se prononce selon les règles du droit applicable. Il tranche sans appel sous réserve des moyens de droit prévu dans la procédure civile zurichoise au sujet du Tribunal arbitral.

35.4. La procédure doit être claire et rapide ; elle est stipulée dans un règlement qui fait partie intégrante de cette convention. Subsidiairement, c'est l'Ordonnance sur la procédure civile zurichoise qui est déterminante. Les coûts de la procédure sont supportés par les parties en cause, en fonction de l'issue du différend.

35.5. Les différends entre entreprises et travailleurs / travailleuses et ceux concernant les règles normatives de la convention collective de travail sont soumis à l'arbitrage de l'Etat. L'assistance du Tribunal arbitral peut être demandée pour de tels différends de droit civil. Des précisions à ce sujet sont prévues dans le règlement.

Art. 36 Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale

36.1. Toutes les entreprises et tous les travailleurs / travailleuses soumis à la convention collective de travail versent une contribution pour la couverture des frais d'exécution de la convention. L'excédent éventuel est utilisé pour l'encouragement à la formation professionnelle et pour des buts de nature sociale des parties soumises à cette convention collective de travail. Les entreprises et les travailleurs / travailleuses non organisés sont soumis au même régime que les entreprises et les travailleurs / travailleuses organisés.

36.2. La contribution de l'entreprise doit être versée annuellement jusqu'à fin mars à la Commission professionnelle paritaire. Elle s'élève à Fr. 400.– par an, plus Fr. 60.– par travailleur / travailleuse soumis à la CCT.

36.3. La contribution des travailleurs / travailleuses s'élève à :

Catégorie de salaire Spécialistes	Fr. 240.– par année
Catégorie de salaire A	Fr. 240.– par année
Catégorie de salaire B	Fr. 216.– par année
Catégorie de salaire C	Fr. 180.– par année
En formation	Fr. 60.– par année

Elle est comptabilisée et encaissée par l'office comptable de la Commission professionnelle paritaire. Si des travailleurs / travailleuses ne paient pas leur contribution après un deuxième rappel, l'entreprise est tenue de déduire la contribution directement du salaire. Elle doit verser la contribution à la Commission professionnelle paritaire immédiatement après l'avoir retenue sur le salaire.

Les travailleurs qui ne sont pas occupés dans une entreprise soumise à la convention collective de travail pendant l'intégralité de l'année civile pour laquelle ils doivent verser leur contribution ont droit au remboursement proportionnel de leur contribution.

(Les parties contractantes ont décidé qu'à partir du 1er janvier 2005, les employeurs sont responsables de l'encaissement des contributions des travailleurs / travailleuses. A partir de janvier de chaque année (respectivement dès le début d'un engagement qui a lieu en cours d'année), l'employeur déduit mensuellement du décompte de salaire du travailleur / de la travailleuses la contribution correspondant à sa catégorie salariale. L'office comptable de la Commission professionnelle paritaire établit, jusqu'au 31 mars de chaque année, un décompte des contributions de l'employeur et des travailleurs / travailleuses sur la base de la liste des travailleurs / travailleuses fournie. Toutes les contributions de l'employeur doivent être versées jusqu'au 30 avril. La première moitié des contributions des travailleurs / travailleuses doit être versée jusqu'au 30 avril et la deuxième moitié jusqu'au 31 octobre de chaque année).

36.4. Pour permettre l'encaissement des contributions, chaque entreprise doit soumettre jusqu'au 31 mars* de chaque année, à l'office comptable de la Commission professionnelle paritaire de l'Industrie du meuble (Parisem), une liste des travailleurs / travailleuses soumis à la convention collective de travail qu'il occupe (avec indication de la fonction, de la catégorie de salaire et de l'adresse de tous les travailleurs / travailleuses). L'entreprise qui néglige cette annonce, malgré deux rappels, est responsable des contributions ainsi que des prestations refusées aux travailleurs / travailleuses.

(* Les parties contractantes ont décidé qu'à partir de 2005, la liste des travailleurs / travailleuses occupés le 1er janvier de l'année prochaine doit être fournie jusqu'au 31 décembre).

36.5. Pour les membres des parties contractantes, les contributions sont comprises dans les cotisations. A la fin de chaque année, les travailleurs / travailleuses reçoivent de l'office comptable du Parisem une quittance pour la rétrocession / compensation de la contribution par leur association professionnelle.

36.6. La contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale est gérée par la Commission professionnelle paritaire.

Art. 37 Paix du travail

Les entreprises et les travailleurs / travailleuses se soumettent à l'obligation de respecter la paix du travail pour ce qui se rapporte aux conditions de travail réglées dans la présente convention. Toute perturbation des rapports de travail, toute mesure de lutte (mise à l'index, grève, lockout) sont exclues.

XII. Dispositions finales

Art. 38 Extension

Les parties contractantes demanderont à l'autorité compétente qu'elle étende le champ d'application de la présente convention.

Art. 39 Modifications conventionnelles

- 39.1. Chaque partie contractante est en droit, durant la validité de la convention, de présenter une demande d'adaptation des salaires, en cas de modification importante de l'indice des prix.
- 39.2. Les parties contractantes s'engagent, durant la validité de la convention, à examiner ensemble d'autres questions sociales ou économiques et à y chercher une solution, dans la mesure où les circonstances se modifient notablement.
- 39.3. Les demandes en vue de modifier les dispositions conventionnelles ainsi que les augmentations de salaires sont dans la règle à adresser jusqu'au 1er septembre de l'année courante au plus tard.

Art. 40 Durée de la convention

- 40.1. Cette Convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2007. Une fois par année en octobre, les partenaires concernés se rencontreront pour les éventuelles adaptations salariales et indemnités de débours. Les articles 6 et 17 y relatifs peuvent être dénoncés pour la fin d'une année moyennant un préavis de trois mois.
- 40.2. Sauf résiliation écrite d'une des parties trois mois avant expiration, cette convention sera reconduite tacitement pour une année supplémentaire.

Lotzwil et Zurich, le 12 décembre 2006

Association suisse de l'industrie de l'ameublement (SEM)

U. Eggenschwiller

H. Hillen

UNIA

F. Cahannes

R. Ambrosetti

A. Rieger

Syna, syndicat interprofessionnel

W. Rindlisbacher

K. Regotz

Le texte principal de la Convention a été déclaré étendu en 1999.

En cas de contestation concernant l'interprétation et l'application de la Convention collective de travail, éditée en allemand, en français et en italien, le texte allemand fait foi.

SEM

Einschlagweg 2, 4932 Lotzwil
Téléphone 062 919 72 42, Fax 062 919 72 49

UNIA, Le Syndicat

Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich
Téléphone 044 295 15 15, Fax 044 295 17 99

Syna

Josefstrasse 59, 8005 Zürich
Téléphone 044 279 71 21, Fax 044 279 71 22