

INDUSTRIE SUISSE DU MEUBLE

Extension nationale : Prorogation et modification

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble

Prolongation et modification du 24 février 2004

Le Conseil fédéral suisse
arrête :

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 12 mars 1999, du 18 février 2002 et du 28 janvier 2003 [\[1\]](#), qui étendent la convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble, est prorogée.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu :

Art. 4, ch. 4.1 et 4.4 Durée du travail

4.1. La durée hebdomadaire du travail peut être fixée, de manière flexible dans l'entreprise :

Moyenne hebdomadaire	Limites hebdomadaires	Moyenne mensuelle	Total annuel
41 heures	35–45 heures	178 heures	2138 heures

La durée de travail est répartie sur une semaine de cinq jours.

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'art 5. Les heures en moins sont à la 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.

Art. 5, ch. 5.2, 5.4 à 5.6 Heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit et du dimanche

5.2. Par travail supplémentaire, on entend le dépassement des 45 heures par semaine, sans les heures de compensation ou de rattrapage.

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 les suppléments suivants :

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.

Art. 6, ch. 6.6 et 6.8 Salaires

- 6.6. Augmentations de salaire
... les travailleurs / travailleuses ont droit aux augmentations générales suivante selon leurs salaires horaires respectivement mensuels individuels :

Travailleurs / travailleuses rémunérés à l'heure

Catégorie de salaire Spécialistes 15 centimes à l'heure

Catégorie de salaire A 15 centimes à l'heure

Catégorie de salaire B 15 centimes à l'heure

Catégorie de salaire C 15 centimes à l'heure

Travailleurs / travailleuses rémunérés au mois

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

Salaire actuel divisé par 178 heures + augmentation de salaire par heure x 178 heures.

- 6.8. Travail en équipe

Pour le travail en équipe dans les entreprises à deux équipes, les travailleurs / travailleuses ont droit à un supplément pour travail en équipe de 10 % calculé sur les salaires horaires minimaux conventionnels selon l'art. 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. 12 Salaire en cas de maladie

- 12.1. En vertu de l'obligation légale de verser un salaire en cas de maladie (art. 324a CO), l'entreprise doit assurer ses travailleurs pour l'indemnité journalière en cas de maladie. Le choix de l'assureur se fait par 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 l'indemnité journalière est différée et les indemnités journalières fixées dans la CCT (art. 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. (*inchangé*)

- 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 tenues de présenter spontanément un certificat médical.

- 12.5. *abrogé*

- 12.6. *abrogé*

Art. 17, ch. 17.1 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 CHF 9.–

Dîner	CHF	19.–
Souper	CHF	19.–
Nuitée	CHF	50.–
Total	CHF	97.–

Art. 25, ch. 25.1 et 25.4 Résiliation en temps inopportun par l'entreprise

25.1. Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier le contrat de travail :

...

- 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 pendant 60 jours pendant la première année de service, pendant 120 jours de la 2^e à la 5^e année de service et pendant 240 jours à partir de la 6^e 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.

25.4. *abrogé*

Art. 36, ch. 36.2 à 36.4 Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale

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

36.3. La contribution des travailleurs / travailleuses doit être versée annuellement. Elle 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 comptabilisé et encaissé 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.

...

36.4. Pour permettre l'encaissement des contributions, chaque entreprise doit fournir, jusqu'à fin mars, à l'office comptable de la Commission professionnelle paritaire 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.

III

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2004 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'art. 6.6 de la convention collective de travail.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er avril 2004 et a effet jusqu'au 31 décembre 2005.

24 février 2004

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le vice-président, Samuel Schmid

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

[\[1\]](#) FF **1999** 2375-2376, **2002** 1582, **2003** 1043