

INDUSTRIE SUISSE DU MEUBLE

Extension nationale

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

du 12 mars 1999

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, 1er alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 [\[1\]](#) permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

arrête :

Article premier

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention nationale du travail pour l'industrie du meuble, conclue le 20 novembre 1998, est étendu.

Art. 2

- 1 L'extension s'applique sur tout le territoire suisse, à l'exception du canton de Fribourg.
- 2 Elle s'applique dans les relations de travail entre les entreprises dans le domaine au sens large du meuble, du meuble rembourré, et à tous ceux qui fabriquent des meubles de bureau et des lits en série, et leurs travailleurs / travailleuses qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés.
N'en font pas partie :
 - Les chefs d'entreprises et les collaborateurs ayant une procuration au sens du CO, articles 458 et 462.
 - Les apprentis soumis à la législation fédérale en matière de formation professionnelle.
- 3 Les articles 6 et 36 ne s'appliquent pas au personnel commercial. En ce qui concerne les horaires de travail et les temps de repos de chauffeurs professionnels, c'est l'ordonnance fédérale en matière de travail et de repos pour les chauffeurs professionnels qui fait foi (Ordonnance sur les chauffeurs).

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (OFDE) au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 36 CCT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par l'OFDE et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. L'OFDE peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs / travailleuses depuis le 1er janvier 1999 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'article 6.6 de la convention nationale de travail pour l'industrie du meuble.

Art. 5

- 1 Les arrêtés du Conseil fédéral du 26 janvier 1995 [\[2\]](#), du 2 février 1996 [\[3\]](#), du 3 juillet 1997 [\[4\]](#) et du 12 janvier 1998 [\[5\]](#) étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour

l'industrie du meuble sont abrogés.

2 Le présent arrêté entre en vigueur le 1er avril 1999 et a effet jusqu'au 31 décembre 2002.

12 mars 1999

Au nom du Conseil fédéral suisse :

La présidente de la Confédération, Ruth Dreifuss

Le chancelier de la Confédération, François Couchepin

Annexe

Convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble

conclue le 20 novembre 1998

entre

l'Association suisse de l'industrie de l'ameublement (SEM), *d'une part*

et

le Syndicat industrie & bâtiment (SIB) et le Syndicat SYNA, *d'autre part*

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	37–45 heures	178 heures	2138 heures

La durée hebdomadaire du travail est répartie du lundi au vendredi (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 jours 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, un maximum de 40 heures en plus ou en moins pourra être reporté sur l'année suivante. Les heures en plus seront remboursées selon article 5. Les heures en moins sont à charge de l'entreprise pour autant qu'elles ne soient pas imputables aux travailleurs / travailleuses.

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.

4.8. 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

- 5.2. Par heures supplémentaires, 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 par un congé d'une durée équivalente au cours d'une période de 14 semaines.
- 5.5. Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par du temps libre, l'entreprise doit payer un supplément sur le salaire de 25 % pour les heures supplémentaires.
- 5.6. Pour le travail de nuit un supplément de salaire de 50 % doit être payé. Pour le travail dominical un supplément de 100 % doit être payé. Est réputé travail de nuit, le travail effectué entre 20.00 et 06.00 heures. Est réputé travail dominical, le travail effectué les dimanches et les jours fériés 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.

Art. 6 Salaires

- 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 ... peuvent prétendre aux salaires horaires minima suivants :

	Salaire horaire	Salaire mensuel
Catégorie de salaire		
Spécialistes	CHF 26.75	CHF 4 762.–
Catégorie de salaire A	CHF 22.85	CHF 4 067.–
Catégorie de salaire B	CHF 20.85	CHF 3 711.–
Catégorie de salaire C	CHF 18.20	CHF 3 240.–

- 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 : 1^{re} année après l'apprentissage : 92 % du salaire minimum de la catégorie salariale A. 2^e 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 1^{er} au et y compris le 6^e 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.

- 6.6. ... les travailleurs / travailleuses ont droit aux augmentations générales ci-après de leur salaire horaire :

Travailleurs / travailleuses rémunérés à l'heure

Catégorie de salaire

Spécialistes 20 ct. à l'heure

Catégorie de salaire A 20 ct. à l'heure

Catégorie de salaire B 20 ct. à l'heure

Catégorie de salaire C 15 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.

Les augmentations de salaires de la catégorie Spécialistes, de la catégorie A et de la catégorie C sont comprises dans les salaires horaires minima mentionnés à l'art. 6.3.

Les salaires minima de la catégorie salariale B restent inchangés par rapport à 1998 et ne sont pas augmentés.

- 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.

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.

- 7.4. 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.

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 pro rata 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 pro rata 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.

Art. 9 Délais et échéances pour le versement du salaire

- 9.1. Le paiement du salaire s'effectue mensuellement.

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.

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 collectivement. 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 (art. 12.2.) au titre de salaire en cas de maladie doivent être garanties par écrit aux travailleurs / travailleuses.
- 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 la caisse-maladie collective
Les primes de l'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie, selon l'article 12.2., sont à la charge de l'entreprise. Primes de la caisse-maladie individuelle Les travailleurs / travailleuses qui ne font pas partie de l'assurance collective doivent s'assurer individuellement pour une indemnité journalière en cas de maladie garantissant les prestations prévues à l'article 12.2. Comme contribution aux primes de l'assurance pour une indemnité en cas de maladie, l'entreprise est tenue de verser aux travailleurs / travailleuses une contribution de 3 % sur le salaire brut. Si ce 3 % ne suffit pas à couvrir les prestations prévues à l'article 12.2., l'entreprise doit prendre en charge au moins 50 % des primes nécessaires à la couverture.
- 12.5. L'entreprise doit contrôler périodiquement si des travailleurs / travailleuses qui ne font pas partie de l'assurance collective de l'entreprise remplissent les conditions stipulées à l'article 12.3. et s'ils ont conclu une assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie garantissant les prestations mentionnées à l'article 12.2.
Si cela n'est pas le cas, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement pour une indemnité journalière en cas de maladie les travailleurs / travailleuses concernés et de prendre en charge la prime y relative. Dès lors, une contribution de l'entreprise à l'assurance individuelle de ces travailleurs / travailleuses n'est plus exigible.
- 12.6. 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. 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 :

	Célibataires sans obligation d'entretien	Célibataires et travailleurs mariés avec obligation d'entretien
	En pour-cent	En pour-cent
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. ... 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 |
| – lors d'inspections militaires d'armes et d'équipement au moins | ½ jour |
- 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.
- 16.3. Les jetons de présence, pour autant qu'ils dépassent le montant des frais, sont déduits du salaire des travailleurs / travailleuses.

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 | CHF | 8.– |
| dîner | CHF | 17.– |
| souper | CHF | 17.– |
| logement | CHF | 45.– |
| total | CHF | 87.– |
- 17.3. Lorsque l'entreprise pourvoit elle-même à la pension et au logement, les indemnités prévues à l'article 17.1. ne sont pas dues.

Art. 18 Frais de déplacement

- 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. 20 Vacances

- 20.1. Tous les travailleurs / travailleuses ont droit, par année civile (1er janvier au 31 décembre), aux vacances payées, à savoir :
- | | |
|---|--------------------|
| – jeunes travailleurs / travailleuses | 25 jours ouvrables |
| – dès la 1 ^{re} 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 50e, resp. au 60e 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 pro rata temporis.
- 20.3. ... 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.
- 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.
- 20.6. 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.

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.

Art. 25 Résiliation en temps inopportun par l'entreprise

- 25.4. En cas de maladie grave ou d'accident, les rapports de travail ne peuvent pas être résiliés aussi longtemps que les travailleurs / travailleuses bénéficient d'indemnités journalières en cas de maladie et d'accident.

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 fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation).
- 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. 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. Il existe une Commission professionnelle paritaire.
- 32.2. Les tâches suivantes incombent notamment à la Commission professionnelle paritaire :
 - a) Médiation lors de litiges entre entreprises et travailleurs / travailleuses.
 - b) Contrôles pour s'assurer de l'application de la convention collective de travail.
 - c) Suppression ou recouvrement d'amendes contractuelles, frais de procédure ou de contrôle.
 - d) Encaissement et administration de la contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale.

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.

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

- 36.1. Toutes les entreprises et tous les travailleurs / travailleuses ... versent une contribution prélevée à la source pour la couverture des frais d'exécution de la convention. L'excédent éventuel de la contribution est utilisé pour l'encouragement de la formation professionnelle et pour des buts de nature 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 CHF 300.– par an, plus CHF 50.– par travailleur / travailleuse soumis à la convention collective de travail.
- 36.3. La contribution des travailleurs / travailleuses doit être versée annuellement, et elle se monte à CHF 180.–. Elle est encaissée par le bureau 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 immédiatement après l'avoir retenue sur le salaire.
- Les travailleurs / travailleuses qui ne sont pas engagés dans une entreprise soumise à une convention collective de travail (de force obligatoire générale) pendant la totalité 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 soumettre jusqu'à fin mars une liste au bureau de la Commission professionnelle paritaire. Cette liste comportera le nombre des travailleurs / travailleuses soumis à la convention collective de travail ainsi que la fonction et l'adresse de chacun d'eux. L'entreprise qui néglige, malgré deux rappels, l'obligation ci-dessus définie est responsable des contributions ainsi que des prestations refusées aux travailleurs / travailleuses.
- 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, lock-out) sont exclues.

[1] RS 221.215.311

[2] FF 1995 I 394

[3] FF 1996 I 477

[4] FF 1997 III 1075

[5] FF 1998 176