

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

CCNT

**Convention collective nationale de travail**

dans le secteur de l'Union Suisse du Métal  
conclue entre l'Association patronale et les organisations syndicales

Durée du contrat : 1er janvier 2006 – 31 décembre 2009

---

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

du 1er janvier 2006

conclue entre

**l'Union Suisse du Métal USM**

et

**UNIA – le syndicat**

**SYNA – le syndicat**

**Table des matières**

[Principe](#)

[I. Dispositions constitutives d'obligations](#)

[Champ d'application](#)

[Art. 1](#) Parties contractantes

[Art. 2](#) But de la convention

[Art. 3](#) Champ d'application

[Dispositions générales](#)

[Art. 4](#) Collaboration et paix du travail

[Art. 5](#) Liberté de coalition

[Art. 6](#) Convention 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

## **Contribution professionnelle et de frais d'application**

[Art. 19](#) Contributions professionnelles et de frais d'application

## **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

### **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

### **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 (13e 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

### **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)

### **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

<a href="#">Art. 65</a>	Résiliation immédiate
<a href="#">Art. 66</a>	Résiliation injustifiée
<a href="#">Art. 67</a>	Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi
<a href="#">Art. 68</a>	Langues

### [Signatures des parties contractantes](#)

#### [Annexes](#)

<a href="#">Annexe 1</a>	Règlement de la Commission paritaire nationale (CPNM)
<a href="#">Annexe 2</a>	Règlement sur le financement de tâches spéciales
<a href="#">Annexe 3</a>	Règlement sur les contributions professionnelles et des frais d'application
<a href="#">Annexe 4</a>	Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises
<a href="#">Annexe 5</a>	Modification du contrat de travail du 17 décembre 1993
<a href="#">Annexe 6</a>	Directives sur les mesures à prendre en cas de chômage partiel, structurel ou technologique et lors de fermetures d'entreprises
<a href="#">Annexe 7</a>	Accord protocolaire ayant trait aux apprentis
<a href="#">Annexe 8</a>	Règlement type pour des représentations de travailleurs
<a href="#">Annexe 9</a>	Déclaration de force obligatoire du Conseil fédéral (DFO)
<a href="#">Annexe 10</a>	Salaires minima et adaptations salariales (une communication séparée est effectuée par année civile)
<a href="#">Annexe 11</a>	Règlement pour la promotion du perfectionnement
<a href="#">Annexe 12</a>	Image de marque pour le départ, le progrès et la confiance
<a href="#">Annexe 13</a>	Aide-mémoire service de permanence (« service de piquet »)
<a href="#">Annexe 14</a>	Dispositions minimales pour les travailleurs en location de services

---

## 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

- 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
- UNIA – le syndicat
  - SYNA – le syndicat
- d'autre part.

#### Art. 2 But de la convention

- 2.1 La présente CCNT a pour but :
- a) de réaliser des conditions de travail modernes satisfaisant toutes les parties soumises au contrat et d'assurer ainsi la paix du travail ;
  - b) d'assurer une bonne collaboration entre les parties contractantes et les personnes assujetties au contrat dans tout le secteur artisanal de l'Union Suisse du Métal et d'exiger en commun l'observation de la présente convention conformément à l'article 357b CO.
- 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.

## **Art. 3 Champ d'application**

### **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 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 ;
  - 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 détachés [\[1\]](#) ainsi que des art. 1 et 2 de l'ordonnance respective [\[2\]](#) s'appliquent également aux employeurs avec siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application 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 tous les travailleurs occupés chez un employeur conventionnel, indépendamment du mode de travail, de leur rémunération et de leur sexe.
- 3.3.2 La CCNT s'applique également aux travailleurs affectés à la planification, à la préparation et à l'organisation du travail, de même qu'au service technique d'exploitation, pour autant que ces travailleurs soient membres d'une organisation de travailleurs signataires de la CCNT, et qu'il n'y ait pas d'autres dispositions expressément prévues par un contrat individuel de travail.
- 3.3.3 Lorsqu'une entreprise soumise respectivement à la CCNT et à la DFO occupe des travailleurs

en location de services, les articles CCNT mentionnés ci-après sont applicables à ces derniers : art. 24.1 ; art. 24.2 ; art. 25 ; art. 28 ; art. 30.1 ; art. 30.2 ; art. 31 ; art. 38 ; art. 39 ; art. 40 ; art. 41 ; art. 48 ; art. 49 ; art. 52 ; art. 53 ; art. 54 et annexe 14.

### **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 pour autant qu'ils aient du personnel sous leurs ordres ;
- 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).

## **Dispositions générales**

### **Art. 4 Collaboration et paix du travail**

- 4.1 Pour réaliser 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 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 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 (notamment 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 œuvrer 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. 357 b 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.
- 4.14 Les parties contractantes ont élaboré en commun l'Image de marque pour le départ, le progrès et la confiance (annexe 12 CCNT). Dans le cadre d'une collaboration étroite et constructive, on créera et assurera les bases d'un maintien durable des entreprises et des emplois.

## **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 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     | frs.    | 100 000.– | taxe        | frs. | 300.– |         |
| – Plus de         | frs. | 100 000.–   | jusqu'à | frs.      | 500 000.–   | taxe | frs.  | 600.–   |
| – Plus de         | frs. | 500 000.–   | jusqu'à | frs.      | 1 000 000.– | taxe | frs.  | 1 000.– |
| – Plus de         | frs. | 1 000 000.– |         |           |             | taxe | frs.  | 1 200.– |

- 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 le perfectionnement professionnel ;
- j) de réaliser des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et 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 commission 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. 357 b 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, 3 représentants d'UNIA et 3 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 ;
  - i) appréciation de la soumission d'un employeur au champ d'application de la présente CCNT ;
  - j) officialisation et l'encaissement des frais de contrôle, des demandes en sus et des peines conventionnelles ;
  - 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 et des annexes qui en font partie intégrante ;
  - l) promotion du perfectionnement professionnel ;
  - 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.
- 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.

## **Art. 12 Le tribunal arbitral**

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux arbitres. 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 et les deux arbitres doivent être élus en commun par les parties dans un délai d'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.
- 12.3 Les parties désignent le for du tribunal arbitral. Si elles n'arrivent pas à s'entendre, le for sera désigné par le président du Tribunal fédéral.
- 12.4 La procédure d'arbitrage est soumise aux dispositions du Concordat intercantonal sur l'arbitrage du 27 mars 1969. Concernant la procédure, il est en outre convenu ce qui suit :
- a) En application de l'art. 24, al. 2 du Concordat, les parties décident que la procédure est celle du code de procédure civile fédéral.
  - b) Le président a le droit, selon sa propre appréciation, de désigner un secrétaire du tribunal arbitral.
  - c) Les convocations et communications du tribunal arbitral aux parties sont adressées sous pli recommandé.
  - d) Le tribunal arbitral délibère en l'absence des parties. Le jugement est communiqué par écrit, accompagné de l'exposé des motifs, et adressé aux parties sous pli recommandé.
  - e) Le tribunal arbitral statue également sur les frais et les dépenses. Le président fixe les avances à fournir par les parties.

## **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'œuvre étrangère soumise à autorisation.
- 13.3 La CPNM est autorisée, 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.
- 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 La CPNM est autorisée 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 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 Si les contrôles du livre de salaires ne concluent pas à des dérogations à la CCNT, l'entreprise concernée ne doit rien payer. Par contre, si l'on découvre des dérogations, l'entreprise doit payer en tout cas une somme forfaitaire de frs. 500.– comme frais de procédure. Lors de la première infraction de l'entreprise, celle-ci doit payer en plus jusqu'à 30 %, mais au moins 10 % de la somme payée ultérieurement aux travailleurs comme peine conventionnelle. En cas de récidive, on peut demander jusqu'à 100 %, mais au moins 30 % de cette somme comme peine conventionnelle.
- 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**

- 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 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 consultation 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.

### **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) l'entretien et à l'approfondissement de la coopération des parties contractantes.
- e) la couverture des frais administratifs de la CPNM.

## **Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)**

19.1 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 1.1.2006. Elle remplace la convention collective nationale de travail du 1.1.2001.

18.2 La présente CCNT est conclue pour une durée de 4 ans. Elle est valable jusqu'au 31.12.2009.

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 2009.

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 2011.

18.5 Tant qu'aucune des parties contractantes ne la dénonce, la CCNT reste en vigueur pour une nouvelle année.

## **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) les activités dans le domaine 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 de 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 fr. 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 fr. 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.

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 de l'employeur**

##### **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 (cf. entreprises dites sauvages ou sans base légale).

### **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 **Soin 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) collaborateurs participant à l'assemblée des délégués 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.

## **Durée du travail, vacances, jours fériés, retraite modulée**

### **Art. 24 Durée du travail**

- 24.1 La durée annuelle du travail est de 2086 heures en moyenne.
- 24.2 Pour le calcul des prestations de perte de gain (telles des jours de carence en cas d'accidents, de maladies, de vacances, de jours fériés, etc.), les horaires moyens mentionnés ci-après servent de base :

par jour	par semaine	mensuellement	par an
8 heures	40 heures	174 heures	2086 heures
- 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 au 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.

26.4 Le calcul du salaire à l'heure est effectué sur la base d'un nombre moyen d'heures de travail par mois, à savoir 174 heures.

## **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 jusqu'à l'équivalent d'une distance effective 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.

27.5 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					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
dès 20 ans révolus	20	20	20	21	21	22
dès 45 ans révolus	22	22	22	22	22	22
dès 50 ans révolus	25	25	25	25	25	25
dès 60 ans révolus	30	30	30	30	30	30

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 1er janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

## **Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date de 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 1er août sont payés par année.
- 30.3 La fixation de ces huit jours fériés et le 1er août 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 55 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.

### **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 1 jour
  - 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**

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

### **Suppléments de salaire**

#### **Art. 35 Salaire selon le rendement**

- 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 1er 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 de la CCNT. Les salaires minima sont déterminés annuellement à l'annexe 10 et font partie intégrante de la présente CCNT. Pour le calcul de l'âge, fait foi le nombre d'ans révolus du travailleur au 1.1 de l'année civile appliquant le salaire minimum.
- 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 relatives aux salaires minima sont à soumettre à la CPNM (compte tenu des art. 10.2h et 11.5h CCNT).
- 37.5 Les travailleurs avec capacité de travail réduite peuvent faire l'objet d'accords particuliers. Ces accords doivent également être soumis à la CPNM pour approbation (compte tenu des art. 10.2h et 11.5h CCNT). En cas de conventions complémentaires, la CPR est compétente en la matière.
- 37.6 Catégories de travailleurs :
- a) Constructeur/trice métallique ;
  - 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 ;
  - d) Travailleurs auxiliaires : accomplissement de travaux simples.

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

- 38.1 Les travailleurs bénéficient de 100 % d'un salaire mensuel moyen sur la base de la durée annuelle du travail 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 pourparlers seront basés sur les points suivants :
- a) situation économique ;
  - b) situation du marché ;
  - c) situation de la branche ;
  - c) marché du travail ;
  - d) modifications dans le domaine des prestations sociales et critères analogues ;
  - e) 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.

### **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 %. Si une compensation en temps libre est possible, mais que le travailleur opte pour le versement au comptant, la décision est prise par l'employeur sur la base de la situation concrète en entreprise quant à savoir si la compensation des heures supplémentaires est effectuée en temps libre ou au comptant sans versement de supplément.

### **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 :

	Heures	Supplément
Dimanches et jours fériés	00.00 – 24.00	100 %
Travail de nuit	23.00 – 06.00	50 %
Travail de soir <a href="#">[3]</a>	20.00 – 23.00	0 % / 25 %

- 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, il faut verser 10 % du supplément de salaire selon l'art. 41.1 CCNT comme supplément de temps.

## **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 frs. 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 frs. –.60 par km.
- 43.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées :  
– jusqu'à 125 cm<sup>3</sup> fr. –.30 par km  
– plus de 125 cm<sup>3</sup> fr. –.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.
- 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**

- 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 pour 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 1er 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 en cas de maladie dès le premier jour à raison de 80 % du salaire normal (y compris l'indemnité de fin d'année) ;
  - b) Paiement de la perte de salaire pendant 720 jours à l'intérieur de 900 jours consécutifs. La durée des prestations peut tenir compte d'un délai d'attente éventuelle ;
  - c) Paiement proportionnel de la perte de salaire en cas d'incapacité de travail partielle ;
  - d) les nouveaux assurés doivent bénéficier des prestations d'assurance sans temps de carence, pour autant que les assurés, lors de leur adhésion à la caisse, ne soient pas malades et que la caisse n'émette pas de réserve à leur égard pour causes de maladie antérieure. Ne font pas partie intégrante des présentes conditions conventionnelles d'assurance les réserves de l'assureur lors du transfert d'un contrat d'assurance maladie privée à une caisse maladie au bénéfice d'une reconnaissance publique (et vice versa). Le cas échéant, l'employeur est soumis à une obligation de paiement de salaire limitée pendant la durée de ladite réserve..
  - e) Si un travailleur ne peut plus être assuré, par exemple à cause de l'épuisement des prestations d'assurance ou de la retraite, on peut fixer un paiement limité du salaire selon l'art. 324 a CO en tenant compte des années de service dès la date du départ de l'assurance collective ;
  - f) L'ensemble des travailleurs soumis au champ d'application de la CCNT doit être soumis à la même assurance collective, sous réserve des assurances individuelles existantes d'égale valeur.

- g) Ne peuvent être choisis que des assureurs qui sont soumis à l'accord de libre passage conclu dans le domaine de l'assurance maladie collective indemnité journalière entre l'Association des assureurs privés assurance maladie et accident et le Concordat suisse des assureurs maladie.
  - h) Après la résiliation du contrat d'assurance collective, les travailleurs peuvent adhérer sans interruption à l'assurance individuelle. L'âge d'entrée déterminant pour l'assurance collective doit être maintenu. Aucune nouvelle réserve ne peut être formulée par l'assureur. L'assurance doit couvrir au moins les prestations sortantes, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que pour ce qui a trait à la durée du droit aux prestations. L'assureur est tenu d'informer la personne assurée par écrit de son droit quant au transfert à l'assurance individuelle.
  - i) Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324 a CO.
- 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 du salaire selon les dispositions figurant à l'art. 324a CO.
- 49.4 Pour régler les droits aux prestations d'assurance des travailleurs de respectivement 65 et 64 ans révolus, l'employeur prend contact avec sa compagnie d'assurance et en informe les travailleurs concernés.
- 49.5 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 1.1.2000 la CNA assure au maximum fr. 296.– par jour, ou fr. 106 800.– 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 pendant 300 jours si ceux-ci restent engagés chez l'ancien employeur pour au moins 6 mois après le service | 80 % du salaire |
- pendant les autres périodes de service militaire obligatoire jusqu'à quatre semaines par année civile 100 % du salaire
- pour le temps qui dépasse cette période :
- pour toutes les personnes effectuant le service militaire 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**

- 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.
- 63.3 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.

### **Art. 62 Protection contre les congés**

- 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.

### **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 douze 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 2005**

### **Signatures des parties contractantes**

#### **Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

#### **Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

#### **Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

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.

- 1.2 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 à l'administrateur du secrétariat 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 montant revenant au travailleur doit être versé à la commission paritaire nationale. 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 jugements de la Commission paritaire nationale reçus sous pli recommandé peuvent être attaqués dans les dix jours qui suivent leur notification. Le recours doit être adressé sous pli recommandé à la partie mentionnée à l'article 9 CCNT, à l'intention du tribunal arbitral conventionnel (art. 12 CCNT). Le recourant devra, simultanément, verser une somme de fr. 500.– à titre d'avance de frais. Faute d'avoir été attaqués conformément à ces prescriptions, les jugements de la CPNM entreront en vigueur.

## **Art. 14 Bénéficiaires des arrérages / amendes**

- 14.1 Le produit des amendes et des arrérages fixés par le tribunal arbitral revient à la CPNM. Celle-ci sera responsable de la transmission aux ayants droit des montants qui lui auront été versés. La totalité du produit des amendes sera versée au Fonds social paritaire (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, en août 2005

## Signatures des parties contractantes

### Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

### Pour le Syndicat UNIA

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

### Pour le Syndicat SYNA

Le président  
Dr. Max Haas

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, les frais de secrétariat sont d'abord versés au secrétariat de l'USM afin de couvrir les frais d'administration.

#### Art. 3 Compte de la CPNM

- 3.1 Le solde constitue à nouveau le 100 % dont 5 % sont virés au compte de la CPNM. La CPNM décide de l'utilisation des moyens du fonds selon l'art- 16 CCNT.

#### 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 1.1.2006.

Zurich, Berne, en août 2005

## Signatures des parties contractantes

### Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

### Pour le Syndicat UNIA

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

### Pour le Syndicat SYNA

Le président  
Dr. Max Haas

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

---

## Annexe 3

### Règlement sur les contributions professionnelles et des 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 des frais d'application du salaire de leurs travailleurs.
- 2.3 Les contributions professionnelles et des 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.

#### 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 les comptes annuels et le 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 la société fiduciaire 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 des 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. Il a été renouvelé au 1.1.2006.

## **Signatures des parties contractantes**

### **Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

### **Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

### **Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

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 34ter, 1er alinéa, lettre b, de la constitution fédérale,

vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993 [\[4\]](#),

*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-accidents [5](#) et 6 de la loi sur le travail [6](#) ;
- b) le transfert de l'entreprise au sens des articles 333 et 333a du code des obligations [7](#) ;
- 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.

### **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 1er 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 5**

### **Code des obligations (Du contrat de travail)**

Modification du 17 décembre 1993

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993 [\[8\]](#),

arrête :

#### **I. Le code des obligations [\[9\]](#) est modifié comme il suit :**

##### **Art. 333 note marginale, al. 1 et 1a**

- 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.
- 1a 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.

##### **Art. 333a**

- 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**

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. Egal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
2. De 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
3. Egal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

### **Art. 335e**

- 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.

### **Art. 335f**

- 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 au 3e alinéa.

### **Art. 335g**

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à 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. 336, 2e al., let.c, et 3e al.**

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur :
  - c) Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus au 2e alinéa, lettre 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.

### **Art. 336a 3e al.**

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.
-

## **Annexe 6**

### **Directives sur les mesures à prendre en cas de chômage partiel, structurel ou technologique et lors de fermetures d'entreprises**

#### **Art. 1 Principe**

- 1.1 En cas de chômage partiel ou de chômage structurel ou technologique, ainsi qu'en cas de fermetures d'entreprises, les parties contractantes respectent les directives ci-après.

#### **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 et leurs représentants.

#### **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 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 la CPNM 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 d'heures supplémentaires exécutées régulièrement.
  - b) Réduction de la durée normale hebdomadaire de travail, le salaire à l'heure étant à réduire selon les indications figurant au barème de l'art. 26.2 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.

**Zurich, Berne, en août 2005**

#### **Signatures des parties contractantes**

**Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central

Le directeur

Emil Weiss

Gregor Saladin

**Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

**Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

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.

La conclusion des contrats d'apprentissage est réglée d'après les dispositions de la loi fédérale sur la formation professionnelle. La partie contractante d'employeurs s'engage à publier annuellement des directives à destination des maîtres d'apprentissage et des offices cantonaux pour la formation professionnelle quant aux points qui suivent : salaires d'apprentis, horaires de travail, assurance maladie indemnités journalières, paiement de salaire pendant le service militaire, paiement ultérieur du salaire en cas de décès, indemnisation de frais pour travaux extérieurs, vacances, jours fériés.

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 à destination des 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 aux art. 3.4.1e CCNT ; sa durée est identique à celle de la convention collective.

**Zurich, Berne, en août 2005**

## **Signatures des parties contractantes**

### **Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

### **Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

### **Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

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 œuvre 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 La direction 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, l'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, champ 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 :

	droit à l'information	droit de codécision et de proposition	droit de codécision
<b>6.2 Politique d'entreprise et de planification en entreprise</b>			
6.2.1 Objectifs et lignes directrices de l'entreprise		x	
6.2.2 Modifications structurelles au sein de l'entreprise	x		
6.2.3 Planification d'investissements et des produits	x		
6.2.4 Directives pour le développement à moyenne échéance de l'effectif du personnel		x	
6.2.5 Objectifs annuels et pertes et profits (budget)	x		
<b>6.3 Marche des affaires et informations ayant trait à l'économie</b>			
6.3.1 Rentrée des commandes, utilisation de la capacité, situation du marché	x		
6.3.2 Comptes et profits annuellement	x		
6.3.3 Paramètres économiques, semestriellement (si disponibles)	x		
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)		x	
6.3.5 Nouveaux emplois, suppressions d'emplois		x	
<b>6.4 Politique du personnel, affaires sociales</b>			
6.4.1 Caisse de retraite, assurance rentes		x	
6.4.2 Institution de prévoyance		x	
6.4.3 Caisse maladie		x	
6.4.4 Entraide sociale matérielle		x	
6.4.5 Système de salaire (questions salariales, systèmes salariaux)		x	
6.4.6 Système d'évaluation d'emplois		x	



6.4.7	Gratification, participation au bénéfice		x
6.4.8	Système de qualification (évaluation personnelle)		x
6.4.9	Compensation du renchérissement, détermination sur base conventionnelle		x
6.4.10	Licenciements		x
6.4.11	Licenciements collectifs		x
6.4.12	Système d'avancement		x
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.)		x
6.4.14	Dispositions ayant trait aux vacances et aux congés non rétribués (plan général de vacances, réglementation de congés)		x
6.4.15	Pause de travail		x
6.4.16	Réglementation d'heures supplémentaires		x
6.4.17	Réglementation des frais		x
6.4.18	Transfert au sein de l'entreprise	x	
6.4.19	Prime de fidélité		x
6.4.20	Préparation et encadrement des retraités		x
6.4.21	Fête d'entreprise, excursion d'entreprise		x
6.4.22	Restaurant d'entreprise, repas intermédiaires		x
<b>6.5</b>	<b>Structure de l'entreprise</b>		
6.5.1	Nominations internes de chefs de secteurs, de départements et de groupes	x	
6.5.2	Embauche de chefs de secteurs, de départements et de groupes	x	
6.5.3	Répartition des départements		x
6.5.4	Organigramme, plan structurel		
6.5.5	Cahier de charges, description des fonctions		x
<b>6.6</b>	<b>Formation des collaborateurs</b>		
6.6.1	Formation et perfectionnement des apprentis		x
6.6.2	Formation et perfectionnement des collaborateurs (conception)		x
<b>6.7</b>	<b>Participation dans le cadre de l'emploi</b>		
6.7.1	Aménagement de la place de travail		x
6.7.2	Réglementation de codiscussion en cas d'acquisition d'outils et de machines dans le domaine de la production		x
6.7.3	Conséquences personnelles en cas de mesures de rationalisation		x
6.7.4	Prévention d'accidents professionnels et de maladies professionnelles, dispositifs de sécurité		x
6.7.5	Chauffage, ventilation, problèmes de bruit et d'hygiène		x
6.7.6	Installations hygiéniques, vestiaires		x

6.7.7	Aménagement du système d'avancement		x
6.7.8	Réglementation ayant trait aux suppléments	x	

## **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 représentation de travailleurs 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 locaux, 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 Annonce 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 règlement, tant la direction que la commission du personnel peuvent faire appel à la CPN en fonction de 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, en août 2005

### Signatures des parties contractantes

#### Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

#### Pour le Syndicat UNIA

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

**Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

---

**Annexe 9**

**Arrêté du Conseil fédéral  
étendant le champ d'application de la convention  
collective nationale de travail pour l'artisanat du métal**

du 18 août 2006

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail [\[10\]](#)

*arrête :*

**Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale de travail pour l'artisanat du métal, conclue en août 2005, est étendu.

**Art. 2**

- 1 La décision d'extension s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception du canton de Bâle-Campagne et des secteurs de la serrurerie, de la construction métallique et de la construction en acier dans les cantons du Valais, de Vaud et Genève.
- 2 Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs des entreprises dans les secteurs suivants pour autant que ces entreprises comptent au maximum 70 travailleurs soumis à la convention étendue :
  - a. secteur de la construction métallique ; celui-ci englobe l'usinage de tôles et de métaux pour la fabrication et/ou le montage des produits suivants : portes, portails, installations de protection contre les incendies, fenêtres, façades, systèmes de protection solaire et contre les intempéries, volets à rouleaux, stores, meubles métalliques, équipements de magasins, réservoirs, conteneurs, appareils, plates-formes, éléments métalliques préfabriqués, systèmes technique de sécurité, clôtures, produits de soudage, produits de construction métallique dans le génie civil ;
  - b. secteur de la technique agricole ; celui-ci englobe construction et/ou réparation de machines agricoles et de machines pour le service de voirie, construction et/ou réparation d'installation pour l'élevage d'animaux et pour la production et la transformation de lait, installations pour l'étable ;
  - c. secteur de la forge ; celui-ci englobe des forges (aussi pour véhicules), des maréchalleries et des ferronnerie d'art ;
  - d. secteur de la serrurerie ;
  - e. secteur de la construction en acier.
- 3 Sont exclues :
  - a. les entreprises de la branche du chauffage, de la climatisation, de la ventilation, de la ferblanterie et de l'installation sanitaire ;
  - b. les entreprises de l'industrie des machines et des métaux qui sont membres de l'association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) ;
  - c. les entreprises qui n'appartiennent pas au domaine de la technique agricole selon l'art. 2 al. 2 b) et qui sont surtout actives dans les domaines mécanique-technique et électrotechnique-

électronique et fabriquent en majorité des appareils plus complexes.

- 4 Sont en outre exceptés :
  - a. Les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle ;
  - b. Les cadres supérieurs ;
  - c. Le personnel commercial ;
  - d. Le personnel technique d'entreprise ;
  - e. Les membres de famille des employeurs.
- 5 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés,<sup>[11]</sup> et des art. 1 et 2 de son ordonnance <sup>[12]</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 19 CCNT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail 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. La Direction du travail 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 2006 une augmentation de salaire, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la convention collective nationale de travail.

### **Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er septembre 2006 et a effet jusqu'au 31 décembre 2009.

18 août 2006

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération, Moritz Leuenberger

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

---

## **Annexe**

### **Convention collective national de travail pour l'artisanat du métal**

conclue en août 2005

entre

l'Union Suisse du Métal (USM),

*d'une part*

et

le syndicat UNIA et le syndicat SYNA,

*d'autre part*

---

## Clauses étendues

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

10.2 Les commissions paritaires professionnelles ont notamment pour tâche

- a) ...
- b) d'établir la facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) des contributions de frais d'application ... ;
- c) ...
- d) ...
- 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 ... 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. 11.5 let. h) CCNT ;
- i) de promouvoir le perfectionnement professionnel ;
- j) de réaliser des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et la protection de la santé ;
- k) ...

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.

11.5 Les tâches de la CPNM sont les suivantes :

- a) ...
- 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) ;
- d) ...
- e) ... facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) pour les contributions de frais d'application ;
- f) ...
- g) ...
- h) dans des cas isolés, décision concernant le non-respect du salaire minimal selon les articles 37.4 et 37.5 CCNT ;
- i) appréciation de la soumission d'un employeur au champ d'application de la présente CCNT ;
- j) officialisation et l'encaissement des frais de contrôle, ... et des peines conventionnelles ;
- k) ...
- l) promotion du perfectionnement professionnel ;
- m) réalisation de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ;
- n) ...
- o) ...
- p) ...
- q) ...

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.

### **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.
  - 13.3 La CPNM est autorisée, au nom des parties contractantes, de faire valoir des peines conventionnelles. ...
  - 13.4 ... les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure doivent être payés en l'espace de 30 jours dès réception de la décision. ...
- b) Infractions des travailleurs
  - 13.6 La CPNM est autorisée à faire valoir des peines conventionnelles. ...
- c) Respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles
  - 13.8 Sur demande motivée, l'organe désigné par 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.
  - 13.10 Lorsque les contrôles effectués concluent à des dérogations à la convention collective ... les frais de contrôle doivent être pris en charge intégralement par l'entreprise fautive.
  - 13.11 Si les contrôles du livre de salaires ne concluent pas à des dérogations à la CCNT, l'entreprise concernée ne doit rien payer. Par contre, si l'on découvre des dérogations, l'entreprise doit payer ... des frais de procédure. Lors de la première infraction de l'entreprise, celle-ci doit payer en plus jusqu'à 30 % ... de la somme payée ultérieurement aux travailleurs comme peine conventionnelle. En cas de récidive, on peut demander jusqu'à 100 %, ... de cette somme comme peine conventionnelle.

### **Art. 19** Contributions de frais d'application

- 19.1 La contribution 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 du perfectionnement ;
  - e) les frais administratifs du secrétariat central....
- 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 perfectionnement ... 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 de frais d'application de 20 francs 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 ...versent pour le personnel soumis à la CCNT une contribution de frais d'application de 20 francs par mois. Ces montants ainsi que les contributions versées par les travailleurs doivent être périodiquement versés au secrétariat de la CPNM selon décompte

- ...
- 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.

## **Art. 20** Obligations de l'employeur

- 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.
- 20.7 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 et
  - 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.

## **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, un emploi dans le même domaine rémunéré ou non rémunéré pendant le temps libre ou durant les vacances pour le compte d'un tiers. ...
- 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  
Pour garantir le service des pannes, le travailleur peut être obligé à accomplir du service de piquet. ...



#### 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.

### **Art. 22** Promotion du perfectionnement

- 22.1 Les travailleurs soumis ... 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.

### **Art. 23** Perfectionnement spécial

- 23.1 Le droit au congé de perfectionnement rétribué figurant à l'art. 22.1 CCNT peut être augmenté pour des tâches spéciales à titre de deux jours ouvrables. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs qui suivent :
  - 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 l'assemblée des délégués 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'art. 23.1 CCNT, est effectuée par les contributions de frais d'application. ...

### **Art. 24** Durée du travail

- 24.1 La durée annuelle du travail est de 2086 heures en moyenne.
- 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 :

par jour : 8 h      par semaine : 40 h      mensuellement : 174 h      par an : 2086 h
- 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 d'un nombre moyen d'heures de travail par mois, à savoir 174 heures.

### **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 jusqu'à l'équivalent d'une distance effective 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
- il arrive en retard au travail par sa faute ;
  - il interrompt le travail sans raison ;
  - 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. 28 Durée des vacances**

- 28.1 La durée des vacances est la suivante :

	Jours de vacances					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
dès 20 ans révolus	20	20	20	21	21	22
dès 45 ans révolus	22	22	22	22	22	22
dès 50 ans révolus	25	25	25	25	25	25
dès 60 ans révolus	30	30	30	30	30	30

- 28.4 La durée des vacances se calcule d'après les années d'âge révolues au 1er janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

## **Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date de vacances, salaire afférent aux vacances**

- 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.

## **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.<sup>[13]</sup>
- 30.2 Huit jours fériés cantonaux et le 1er août sont payés par année.
- 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.

### **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 55 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 (2e 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.

### **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 1 jour
  - 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 d'inspection militaire 1 jour
  - g) en cas de recrutement 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 ... jusqu'à 3 jours

### **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.

### **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 1er 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**

- 37.2 ... Les salaires minima sont déterminés ... à l'annexe 10 et font partie intégrante de la présente CCNT. Pour le calcul de l'âge, fait foi le nombre d'ans révolus du travailleur au 1.1. de l'année civile appliquant le salaire minimum.
- 37.4 Les exceptions relatives aux salaires minima sont à soumettre à la CPNM (compte tenu des art. 10.2 let. h) et 11.5 let. h) CCNT).
- 37.5 Les travailleurs avec capacité de travail réduite peuvent faire l'objet d'accords particuliers. Ces accords doivent également être soumis à la CPNM pour approbation (compte tenu des art. 10.2 let. h) et 11.5 let. h) CCNT). ...
- 37.6 Catégories de travailleurs
- a) Constructeur/trice métallique ;
  - b) Forgeron, maréchal-ferrant, mécanicien de machines agricoles, mécanicien de machines de chantier ;
  - c) Travailleurs formés sur le tas dans la profession : accomplissement de travaux répétitifs, exécution correcte d'activités simples sous la responsabilité de tiers ;
  - d) Travailleurs auxiliaires : accomplissement de travaux simples.

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

- 38.1 Les travailleurs bénéficient de 100 % d'un salaire mensuel moyen sur la base de la durée annuelle du travail 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. 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 %. Si une compensation en temps libre est possible, mais que le travailleur opte pour le versement au comptant, la décision est prise par l'employeur sur la base de la situation concrète en entreprise quant à savoir si la compensation des heures supplémentaires est effectuée en temps libre ou au comptant sans versement de supplément.

#### **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 %
Travail de nuit	23.00–06.00	50 %
Travail de soir <a href="#">[14]</a>	20.00–23.00	0 % / 25 %

- 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) 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). 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).
- 41.4 En cas de travail de nuit durable ou régulier, il faut verser 10 % du supplément de salaire selon l'art. 41.1 CCNT comme supplément de temps.

#### **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 ... font foi les montants mentionnés ci-après :  
Indemnité de repas de midi 15 francs

#### **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 60 centimes par km.
- 43.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées :
- jusqu'à 125 cm<sup>3</sup> 30 centimes par km
  - plus de 125 cm<sup>3</sup> 35 centimes 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.

#### **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.

#### **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.
- 48.3 Les primes de l'assurance collective indemnités journalières sont prises en charge par moitié par le travailleur ... 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 1er jour de l'empêchement.

#### **Art. 49 Conditions d'assurance**

- 49.1 Les conditions d'assurance prévoient les éléments mentionnés ci-après :
  - a) Paiement de la perte de salaire en cas de maladie dès le premier jour à raison de 80 % du salaire normal (y compris l'indemnité de fin d'année).
  - b) Paiement de la perte de salaire pendant 720 jours à l'intérieur de 900 jours consécutifs. La durée des prestations peut tenir compte d'un délai d'attente éventuelle.
  - c) Paiement proportionnel de la perte de salaire en cas d'incapacité de travail partielle ;
  - d) Les nouveaux assurés doivent bénéficier des prestations d'assurance sans temps de carence, pour autant que les assurés, lors de leur adhésion à la caisse, ne soient pas malades et que la caisse n'émette pas de réserve à leur égard pour cause de maladie antérieure. Ne font pas partie intégrante des présentes conditions conventionnelles d'assurance les réserves de l'assureur lors du transfert d'un contrat d'assurance maladie privée à une caisse maladie au bénéfice d'une reconnaissance publique (et vice versa). Le cas échéant, l'employeur est soumis à une obligation de paiement de salaire limitée pendant la durée de ladite réserve.
  - e) Si un travailleur ne peut plus être assuré, par exemple à cause de l'épuisement des prestations d'assurance ou de la retraite, on peut fixer un paiement limité du salaire selon l'art. 324a CO en tenant compte des années de service dès la date du départ de l'assurance collective.
  - f) L'ensemble des travailleurs soumis au champ d'application de la CCNT doit être soumis à la même assurance collective, sous réserve des assurances individuelles existantes d'égale valeur.
  - g) Ne peuvent être choisis que des assureurs qui sont soumis à l'accord de libre passage conclu dans le domaine de l'assurance maladie collective indemnité journalière entre l'Association des assureurs privés assurance maladie et accident et le Concordat suisse des assureurs maladie.
  - h) Après la résiliation du contrat d'assurance collective, les travailleurs peuvent adhérer sans interruption à l'assurance individuelle. L'âge d'entrée déterminant pour l'assurance collective doit être maintenu. Aucune nouvelle réserve ne peut être formulée par l'assureur. L'assurance doit couvrir au moins les prestations sortantes, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que pour ce qui a trait à la durée du droit aux prestations.  
...
  - i) Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO.

- 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. 324a CO.
- 49.4 Pour régler les droits aux prestations d'assurance des travailleurs de respectivement 65 et 64 ans révolus, l'employeur prend contact avec sa compagne d'assurance et en informe les travailleurs concernés.

### **Art. 53 Assurance des accidents non professionnels**

- 53.4 L'employeur est tenu d'informer le travailleur à temps dès que cesse son obligation directe de payer le salaire 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 du questionnaire attestant les jours soldés.
- 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 pendant 300 jours si ceux-ci restent engagés chez l'ancien employeur pour au moins 6 mois après le service | 80 % du salaire  |
| pendant les autres périodes de service militaire obligatoire, jusqu'à quatre semaines par année civile  | 100 % du salaire |
| pour le temps qui dépasse cette période : pour toutes les personnes effectuant le service militaire   | 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 à l'employeur et les décompter avec la caisse de compensation.

### **Art. 59 Résiliation en général**

- 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. ...

### **Art. 60 Pendant le temps d'essai**

- 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**

- 61.3 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.

### **Art. 63 Interdiction de résilier pour l'employeur**

- 63.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
- ...
  - ...
  - 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 dans l'incapacité totale de travailler pour des raisons de maladie ou d'accidents.

d) ...

e) ...

---

## Annexe 10

### Salaires minimaux 2006

*Apprentissage terminé dans le domaine de la branche*

a) Constructeur/trice métallique

âge	par heure	par mois	par an
20–21	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
22–24	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
25–29	Fr. 23.80	Fr. 4140.–	Fr. 53 820.–
30–39	Fr. 25.10	Fr. 4365.–	Fr. 56 745.–
dès 40 ans	Fr. 25.50	Fr. 4440.–	Fr. 57 720.–

b) Forgeron/ne / maréchal/le-forgeron/ne / mécanicien de machines agricoles

âge	par heure	par mois	par an
20–21	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
22–24	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
25–29	Fr. 22.65	Fr. 3940.–	Fr. 51 220.–
30–39	Fr. 23.80	Fr. 4140.–	Fr. 53 820.–
dès 40 ans	Fr. 24.10	Fr. 4190.–	Fr. 54 470.–

*Travailleurs semi-qualifiés dans le domaine professionnel*

Accomplissement de travaux répétitifs. Exécution adéquate de tâches simples sur la base des instructions nécessaires.

âge	par heure	par mois	par an
20–21	Fr. 18.10	Fr. 3150.–	Fr. 40 950.–
22–24	Fr. 18.95	Fr. 3300.–	Fr. 42 900.–
25–29	Fr. 20.10	Fr. 3500.–	Fr. 45 500.–
dès 30 ans	Fr. 21.00	Fr. 3650.–	Fr. 47 450.–

*Travailleurs auxiliaires*

Accomplissement de travaux simples

âge	par heure	par mois	par an
dès 20 ans	Fr. 17.55	Fr. 3050.–	Fr. 39 650.–

*Délai de carence*

Pour les personnes qui se sont reconverties ou qui recommencent dans la branche du métal, les salaires minimaux sont obligatoires après un délai de carence de trois mois.

---

## 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 procédure 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) Encas 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, en août 2005**

## **Signatures des parties contractantes**

**Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

### **Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

### **Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

---

## **Annexe 12**

### **Image de marque pour le départ, le progrès et la confiance**

#### **Situation actuelle de la branche**

Depuis longtemps, la branche du métal se trouve dans une situation conjoncturelle difficile. En même temps, les conditions cadre économiques se sont détériorées successivement et limitent la liberté de l'entrepreneur. Le résultat de cette évolution est une concurrence destructive et parfois ruineuse qui mène de plus en plus à la frustration et à la résignation.

Le besoin d'agir est grand. En réunissant nos efforts, nous les partenaires de la branche du métal, nous voulons démarrer et contribuer en commun à la garantie de l'existence et de la concurrence des entreprises.

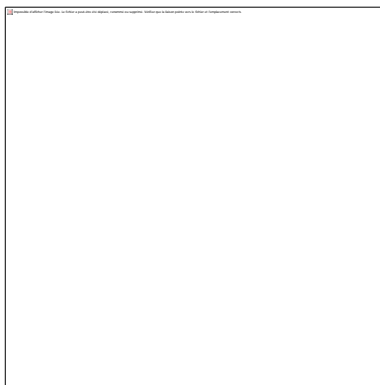
#### **Départ commun**

Pour garantir l'avenir des entreprises dans la branche du métal, les entrepreneurs, leurs collaborateurs, les partenaires sociaux et l'association professionnelle doivent coopérer.

L'image de marque contient les principes et les contributions les plus importantes des quatre partenaires au succès. Comme on le visualise par le volant suivant, les forces doivent concourir, se renforcer mutuellement et atteindre en commun les objectifs suivants :

- stimuler les êtres humains
- animer les clients et les affaires
- améliorer le résultat et le succès

#### **Les forces motrices**



### **Garantir l'avenir des entreprises**

Dans le cadre d'une collaboration étroite et constructive, nous voulons créer la base pour une existence durable des entreprises dans la branche du métal.

Notre croyance à l'avenir se base sur une confiance saine et sur une perspective de l'ouverture et de la prévoyance.

Nous voulons démarrer en commun en tenant compte des idées directrices suivantes. Nous aimerions profiter du potentiel de toutes les parties intéressées et améliorer leurs perspectives d'avenir.

### **Stimuler les êtres humains**

*L'entrepreneur* fixe des objectifs intelligents et attirants avec les collaborateurs et exerce une influence positive sur l'environnement de l'entreprise.

*Le collaborateur* reconnaît que le travail est un élément essentiel de la vie ainsi qu'un enrichissement et adapte ses activités aux objectifs de l'entreprise.

*L'association professionnelle* propose des possibilités attirantes de formation et de perfectionnement et crée ainsi la base de compétences globales.

*Les partenaires sociaux* élaborent une convention collective de travail équitable, s'engagent en faveur de conditions cadre économiques saines et encouragent ainsi l'envie de démarrer.

### **Contribuer durablement au succès des entreprises**

*L'entrepreneur* attache beaucoup d'importance à la sécurité financière et s'appuie sur des indices.

*Le collaborateur* respecte et représente, au travail, une image de marque crédible et homogène de l'entreprise.

*L'association professionnelle* contribue à une image positive de la branche du métal et crée ainsi la base pour la présentation individuelle des entreprises sur le marché.

*Les partenaires sociaux* encouragent l'identification de la branche et contribuent à une bonne réputation dans l'économie et dans la société. Ainsi, ils renforcent la fonction modèle et la crédibilité de la branche du métal.

### **Animer les affaires**

*L'entrepreneur* remet régulièrement en question la gamme des produits et des services, vérifie leur attrait et leurs chances sur le marché et fait les corrections nécessaires.

*Le collaborateur* est ouvert aux suggestions des clients et les transforme en propositions d'amélioration constructives.

*L'association professionnelle* observe activement le marché et informe les membres sur les tendances qui se dessinent.

*Les partenaires sociaux* s'engagent pour un environnement économique et politique qui laisse aux entrepreneurs suffisamment d'espace pour la créativité.

**Zurich, Berne, en août 2005**

### **Signatures des parties contractantes**

#### **Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

#### **Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

## Pour le Syndicat SYNA

Le président  
Dr. Max Haas

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 se tient à la disposition de l'employeur. 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 à se rendre à l'atelier et au retour fait partie de la durée du travail (exception par rapport 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 | (1er mai au 30 septembre) |
| en hiver | 23 à 06 heures | (1er 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, en août 2005

#### Signatures des parties contractantes

##### Pour l'Union Suisse du Métal USM

Le président central

Le directeur

Emil Weiss

Gregor Saladin

**Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

**Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

---

## Annexe 14

### Dispositions minimales pour les travailleurs en location de services

#### Art. 1 Principe

- 1.1 Sur la base de l'art. 3.3.3 CCNT, les parties contractantes formulent par la présente les règles suivantes pour le calcul du salaire horaire minimal. Ces règles doivent être respectées par les employeurs soumis à la CCNT.

#### Art. 2 Calcul du salaire horaire minimal

- 2.1 Pour respecter les dispositions de l'art. 3.3.3 CCNT, il faut ajouter les suppléments suivants aux salaires minimaux actuels selon l'art. 37 CCNT et l'annexe 10 à la CCNT et sur la base de la durée du travail fixée par l'art. 24 CCNT :

**Art. 28 Vacances**

20 jours	08.33 %
21 jours	08.78 %
22 jours	09.24 %
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 %
--------------------	--------

<b>Art. 38 Indemnités de fin d'année</b>	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 %
-----------	----------

- 2.2 En outre, les parties contractantes signalent qu'il faut aussi respecter les articles 48 et 49 CCNT (empêchement pour cause de maladie, assurance obligatoire, conditions d'assurance) ainsi que l'article 54 CCNT (paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile).

#### Art. 3 Obligation de respecter les dispositions de la DFO

- 3.1 Les parties contractantes recommandent aux employeurs d'obliger par écrit les entreprises de

location de services à respecter ces dispositions.

**Zurich, Berne, en août 2005**

## **Signatures des parties contractantes**

### **Pour l'Union Suisse du Métal USM**

Le président central  
Emil Weiss

Le directeur  
Gregor Saladin

### **Pour le Syndicat UNIA**

Le co-président  
Renzo Ambrosetti

Le co-président  
Vasco Pedrina

Le responsable de la branche  
Rolf Frehner

### **Pour le Syndicat SYNA**

Le président  
Dr. Max Haas

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

---

### **CPNM – Commission paritaire nationale pour les métiers du métal**

Seestrasse 105, case postale, 8027 Zurich  
Téléphone 044 285 77 06, Fax 044 285 77 24  
E-Mail [info@plskm.ch](mailto:info@plskm.ch) Internet [www.plkm.ch](http://www.plkm.ch)

### **USM – Union Suisse du Métal**

Association patronale  
Seestrasse 105, case postale, 8027 Zurich  
Téléphone 044 285 77 77, Fax 044 285 77 78  
E-Mail [info@smu.ch](mailto:info@smu.ch) Internet [www.metallunion.ch](http://www.metallunion.ch)

### **SYNA – Le syndicat**

Secrétariat central, Josefstrasse 59, 8031 Zurich  
Téléphone 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72  
E-Mail [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch) Internet [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

### **UNIA – Le syndicat**

Secrétariat central, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15  
Téléphone 031 350 23 54, Fax 031 350 23 77  
E-Mail [info@unia.ch](mailto:info@unia.ch) Internet [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

---

[1] RS 823.20

[2] Odét, RS 823.201

[3] Un supplément de 25 % est dû pour les heures qui dépassent la durée normale du travail de 8 heures par jour.

[4] FF 1993 / 805

[5] RS 832.20

[6] RS 822.11

[7] RS 220 ; RO 1994 804

[8] FF 1993 I 805

[9] RS 220

[10] RS **221.215.311**

[11] RS **823.20**

[12] Odét ; RS **823.201**

[13] La deuxième partie de la phrase n'est pas valable pour le 1er août

[14] Un supplément de 25 % est dû pour les heures qui dépassent la durée normale du travail de 8 heures par jour.