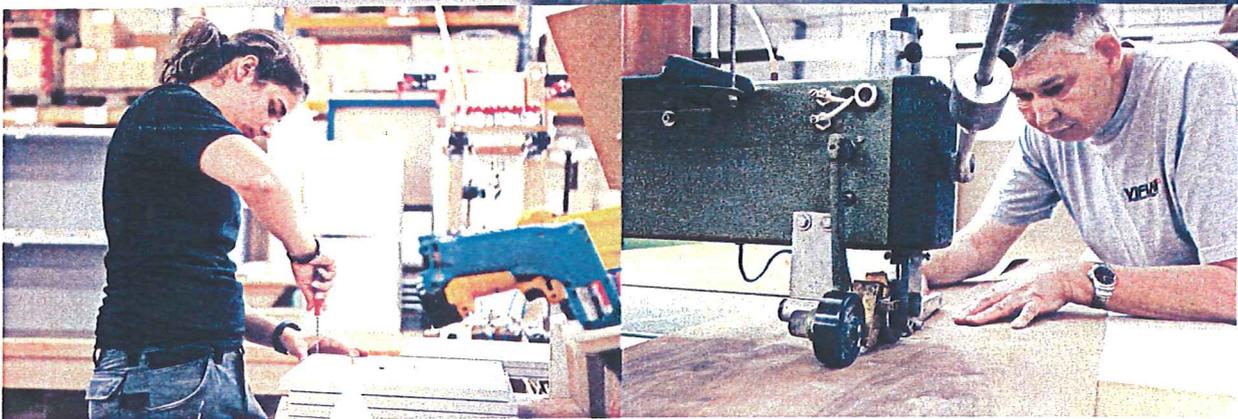


# Convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble



**1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014**

# **Convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble**

---

**1<sup>er</sup> janvier 2013 au  
31 décembre 2014**

## **Convention collective de travail**

conclue entre

**l'Association suisse  
industrie du meuble (möbelschweiz)**

d'une part et

**UNIA**

**Syna, syndicat interprofessionnel**

d'autre part.

La terminologie suivante est utilisée dans la Convention collective de travail:

Travailleurs	=	travailleuses et travailleurs
Apprentis	=	personnes en formation
Employeurs	=	entreprises

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

*Images de la page de couverture:  
Vifian Möbelwerkstätten AG, 3150 Schwarzenburg*

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

## **VIII. Vacances et jour fériés**

Art. 20	Vacances	16
Art. 21	Jours fériés et de repos payés	17

## **IX. Allocations familiales**

Art. 22	Allocations familiales	18
---------	------------------------	----

## **X. Fin des rapports de travail**

Art. 23	Résiliation durant le temps d'essai	18
Art. 24	Résiliation après le temps d'essai	18
Art. 25	Résiliation en temps inopportun par l'entreprise	19
Art. 26	Résiliation en temps inopportun par les travailleurs, travailleuses	20
Art. 27	Résiliation immédiate des rapports de travail	20
Art. 28	Versement du salaire en cas de décès des travailleurs, travailleuses	21

## **XI. Relations entre les parties contractantes**

Art. 29	Commissions d'entreprise	21
Art. 30	Communauté conventionnelle	22
Art. 31	Protection de la santé	22
Art. 32	Commission professionnelle paritaire	22
Art. 33	Peines conventionnelles	23
Art. 34	Procédure en cas de divergences	24
Art. 35	Tribunal arbitral	24
Art. 36	Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale	25
Art. 37	Paix du travail	26

## **XII. Dispositions finales**

Art. 38	Extension	26
Art. 39	Modifications conventionnelles	26
Art. 40	Durée de la convention	27

## **I. Champ d'application**

### **Art. 1**

- 1.1. La présente convention s'applique à toute la Suisse.
- 1.2. Elle s'applique dans les relations du travail entre les entreprises qui fabriquent en série des meubles et des meubles rembourrés au sens large du terme, des meubles de bureau et des lits, et leurs travailleuses et travailleurs qualifiés, semi qualifiés, non qualifiés et en formation pour autant qu'ils ne sont pas rattachés à une autre convention collective de travail.

N'en font pas partie:

Le personnel remplissant des fonctions dirigeantes et les travailleuses et travailleurs ayant une procuration au sens du CO, articles 458 et 462.

- 1.3. Les articles 6 et 36 ne s'appliquent pas au personnel commercial.  
L'article 6 ne s'applique pas aux personnes en formation.  
En ce qui concerne les horaires de travail et les temps de repos des chauffeuses et chauffeurs professionnels, c'est l'Ordonnance fédérale en matière de durée du travail et de temps de repos pour les conductrices et conducteurs de véhicules à moteurs qui fait foi (Ordonnance sur les chauffeurs).

## **II. Obligations générales**

### **Art. 2**

#### **Diligence et fidélité à observer**

- 2.1. Les travailleuses et travailleurs exécutent avec soin les travaux qui leur sont confiés et défendent fidèlement les intérêts légitimes de l'entreprise.
- 2.2. Ils sont tenus d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'entreprise, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à leur disposition pour l'exécution de leur travail.
- 2.3. Pendant la durée des rapports de travail, les travailleuses et travailleurs ne doivent pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où ils lèsent leur devoir de fidélité et, notamment, font concurrence à l'entreprise.
- 2.4. Pendant la durée des rapports de travail, les travailleuses et travailleurs ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont ils ont pris connaissance au cours de leur activité; ils sont tenus de garder le secret même après la fin des rapports de travail si tant est que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise.

- 2.5. L'entreprise veille à ce que soit entretenu un climat de respect mutuel et de tolérance entre les travailleuses et travailleurs visant à empêcher tout préjudice et discrimination pour des raisons dues au sexe, à l'âge, à l'origine, à la race, à l'orientation sexuelle, à la langue, à la position sociale, au mode de vie, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques. L'entreprise veille également au respect et à la tolérance par rapport aux collaborateurs diminués physiquement, intellectuellement ou psychiquement. De même elle agit pour prévenir tout harcèlement ou atteinte à la santé. Les entreprises établissent un esprit de communication ouvert et libre qui permet d'éviter le mobbing.

### Art. 3

#### Obligations de rendre compte et de restituer

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

### III. Durée du travail et heures supplémentaires

#### Art. 4

##### Temps de travail

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

<u>Moyenne hebdomadaire</u>	<u>Limites hebdomadaires</u>	<u>Moyenne mensuelle</u>	<u>Total annuel</u>
41 heures	32 – 45 heures	178 heures	2'138 heures

Si la limite des heures fournies de 139 heures par mois n'est pas respectée sans faute des travailleuses et travailleurs, l'entreprise doit compenser la différence par rapport à la limite minimale.

Il est possible de fermer l'entreprise, une fois par semestre civil, pour 1 semaine en raison de la situation des commandes. Cette fermeture doit faire l'objet d'un préavis de deux semaines au moins. Les heures perdues qui en découlent doivent être prises en compte resp. compensées par le solde des heures flexibles.

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

4.2. Les travailleuses et travailleurs ont droit à un salaire mensuel fixe et constant. La moyenne des heures mensuelles est déterminante pour les décomptes suivants:

- Salaires mensuels fixes et constants;
- Vacances et jour fériés;
- Paiement des salaires en cas de maladie ou d'accident;
- Paiement des salaires en cas de service militaire ou PC;
- Paiement des salaires en cas d'absence selon l'article 15;
- Paiement des salaires en cas de temps de travail réduit.

4.3. L'entreprise s'engage à tenir un décompte de la durée du travail de tous les travailleurs et travailleuses et de leur en remettre mensuellement une copie. L'entreprise garde une copie de ces décomptes durant cinq ans.

4.4. A la fin de chaque année, respectivement au jour de référence fixé conventionnellement dans l'entreprise, un maximum de 100 heures en plus ou en moins pourra être reporté sur l'année suivante. Les heures dépassant ces 100 heures sont compensées selon l'article 5. Les heures en moins dépassant ces 100 heures sont à la charge de l'entreprise pour autant qu'elles ne soient pas imputables aux travailleuses et travailleurs. Si l'entreprise ne choisit pas la fin de l'année comme jour de référence, la date du jour de référence choisi par l'entreprise doit être communiquée à la Commission professionnelle paritaire.

4.5. Les durées du travail flexibles hebdomadaires sont fixées d'entente avec la délégation du personnel ou la commission d'entreprise une semaine avant leur entrée en vigueur. De même pour la répartition de la durée journalière du travail. A midi, on respectera un temps de pause minimum d'une demi-heure.

4.6. L'entretien des outils et le rangement de la place de travail, pour autant qu'ils incombent aux travailleuses et travailleurs, se fait pendant les heures de travail.

4.7. Les travailleuses et travailleurs doivent tenir un décompte précis de leur temps de travail. S'ils manquent le travail sans excuses ni raisons valables ou sans autorisation de l'entreprise, cela aura pour conséquence une réduction de leur 13<sup>e</sup> salaire, à raison de 5% par tranche de 41 heures, à moins que ces heures ne soient rattrapées.

#### 4.8. **Dérogations pour surmonter les difficultés économiques**

Pour surmonter des difficultés économiques, il peut être dérogé exceptionnellement et pour une durée limitée aux conditions conventionnelles de travail (art 4.1, 4.4) par un accord de dérogation.

La direction doit informer à temps les parties contractantes ainsi que la représentation des travailleuses et travailleurs sur les difficultés économiques et sur la nécessité se profilant d'un accord de dérogation aux art. 4.1 et 4.4.

Un accord de dérogation entre en vigueur si la direction de l'entreprise et le PARISEM, dès lors les parties contractantes associées à la procédure, l'acceptent. Les conditions-cadres d'un accord de dérogation sont définies dans un règlement séparé.

Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre, la procédure fixée à l'art. 34.3 (tribunal arbitral) s'applique.

## Art. 5

### Heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche

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

Heures supplémentaires/Temps supplémentaire normal	25 %
Travail du soir respectivement de nuit	50 %
Travail du dimanche	100 %

Aucun supplément ne doit être payé pour le temps de déplacement.
- 5.5. Est réputé travail du soir respectivement de nuit, le travail effectué entre 23 heures et 6 heures. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué les dimanches et les jours fériés et de repos cantonaux et fédéraux.
- 5.6. Si les travailleuses et travailleurs sont rémunérés au mois, le calcul du salaire horaire s'établira sur la base de 178 heures.

## **IV. Salaire**

Art. 6

### **Salaires**

- 6.1. Entreprises et travailleuses et travailleurs conviennent du salaire dans le cadre des catégories de salaires ci-dessous, selon les prestations offertes.
- 6.2. Les catégories de salaires se définissent comme suit:

Catégorie de salaire A1

Catégorie de salaire A2

Catégorie de salaire B1

Catégorie de salaire B2

#### **Catégorie de salaire A1**

Professionnelles et professionnels titulaires d'un certificat de capacité, ainsi que professionnelles et professionnels ayant une activité nécessitant une qualification très supérieure à celle de l'apprentissage (chefs et cheffes de département, contremaîtres, chefs et cheffes machinistes, détenteurs et détentrices de la maîtrise de tapissier-décorateur, etc.)

#### **Catégorie de salaire A2**

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

#### **Catégorie de salaire B1**

Travailleuses et travailleurs détenteurs d'une attestation professionnelle, stagiaires et travailleuses et travailleurs effectuant des tâches qui supposent un long temps de formation ainsi que des capacités et des connaissances précises sur les matériaux et les moyens d'exploitation, de même que travailleuses et travailleurs qualifiés ne répondant pas aux exigences de la catégorie A2.

#### **Catégorie de salaire B2**

Personnel non qualifié, travailleuses et travailleurs occupés en qualité d'auxiliaires.

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

6.3. Salaires minima

Les travailleuses et travailleurs ayant 18 ans révolus et plus ont droit aux salaires horaires minimaux fixés dans l'Annexe.

6.4. Le salaire des jeunes travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans est fixé individuellement.

6.5. Travail en équipe

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

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

Art. 7

**Conditions particulières**

7.1. Pour les travailleuses et travailleurs dont les capacités de travail sont réduites de manière durable pour des raisons de déficiences physiques ou mentales médicalement attestées, les salaires minimaux n'ont qu'une valeur indicative. En cas de salaire inférieur au minimum, l'accord salarial doit être conclu par écrit avec mention de l'empêchement. Les situations passagères ou la pratique professionnelle inexistante resp. insuffisante ne sont pas considérées comme capacités de travail réduites.

Sont autorisées pour une durée limitée des mesures de réinsertion inhérentes à des impératifs sociaux et officiellement confirmés.

Pour les cas découlant de l'alinéa 2, les accords doivent être soumis à la Commission professionnelle paritaire (PARISEM) qui se prononce définitivement à ce sujet. Les travailleuses et travailleurs concernés ont également droit aux augmentations de salaires allouées pour la compensation du renchérissement.

7.2. Les travailleuses et travailleurs occupés aux pièces ou à la tâche touchent le salaire de base convenu avec eux. Le salaire moyen de deux périodes de paie consécutives fait foi.

7.3. En cas d'augmentation générale des salaires, les taux fixés pour le travail aux pièces ou à la tâche doivent être augmentés de façon que les travailleuses et travailleurs bénéficient intégralement de l'augmentation de salaire.

- 7.4. La conclusion d'accords ou la modification d'accords déjà existants portant sur le travail aux pièces ou à la tâche doit se faire par écrit entre la direction de l'entreprise et les travailleuses et travailleurs concernés. Le système de travail à la tâche ou aux pièces doit être conçu de telle manière que les travailleuses et travailleurs ou l'équipe qui travaille à la tâche soient en mesure de calculer eux-mêmes leur salaire ou leur supplément de salaire, ou tout au moins de les contrôler.
- 7.5. Les entreprises examinent scrupuleusement toutes les possibilités permettant de reclasser les travailleuses et travailleurs handicapés dans l'entreprise. Le reclassement et la rétribution interviennent en fonction des capacités de travail du handicapé.

## Art. 8

### Treizième mois de salaire

- 8.1. Les travailleuses et travailleurs ont droit chaque année à un treizième mois de salaire. Une réduction selon les dispositions des articles 4.8. et 8.5. demeure réservée.
- 8.2. Le salaire mensuel des travailleuses et travailleurs payés à l'heure est fixé conformément aux dispositions de l'article 4 alinéa 1.
- 8.3. Si les rapports de travail débutent ou se terminent régulièrement durant l'année civile, les travailleuses et travailleurs ont droit au versement prorata temporis, sous réserve de l'article 8 alinéa 1.
- 8.4. Si les rapports de travail sont dissouts pendant le temps d'essai, les travailleuses et travailleurs n'ont pas droit au versement prorata temporis.
- 8.5. Si, durant une année civile, les travailleuses et travailleurs sont empêchés de travailler pendant plus de deux mois, le treizième mois de salaire est réduit d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Le service militaire obligatoire jusqu'à une durée de 4 semaines n'est pas pris en considération.

## V. Paiement du salaire

### Art. 9

#### Délais et échéances pour le versement du salaire

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

Art. 10

### **Retenue sur le salaire**

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

Art. 11

### **Paiement du salaire**

- 11.1. Un décompte doit être remis aux travailleuses et travailleurs.
- 11.2. L'entreprise ne peut compenser le salaire avec une créance contre les travailleuses et travailleurs que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

## **VI. Salaire en cas d'empêchement de travailler**

Art. 12

### **Salaire en cas de maladie**

- 12.1. En vertu de l'obligation légale de verser le salaire en cas de maladie (art. 324a CO), l'entreprise doit assurer ses travailleuses et travailleurs pour l'indemnité journalière en cas de maladie. Le choix de l'assureur se fait par entente directe entre l'entreprise et les travailleuses et travailleurs. En cas de résiliation des rapports de travail, le droit de libre passage dans l'assurance individuelle doit être garanti aux travailleuses et travailleurs assurés.

L'entreprise peut différer jusqu'à 60 jours au maximum le début de la prestation d'assurance et supporter elle-même le risque inhérent. Dans un tel cas, les travailleuses et travailleurs doivent être informés du fait que l'assurance pour l'indemnité journalière est différée et les indemnités journalières fixées dans la convention collective de travail (article 12.2.) au titre de salaire en cas de maladie doivent être garanties par écrit aux travailleuses et travailleurs ayant droit.

Le passage dans l'assurance individuelle doit également être garanti après 30 jours aux travailleuses et travailleurs quittant l'entreprise.

- 12.2. L'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit couvrir au moins 80% du salaire brut, calculé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 41 heures.  
La durée du droit aux prestations de l'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit être de 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Un maximum de deux jours de carence est possible.
- 12.3. Primes de l'assurance pour l'indemnité journalière en cas de maladie  
Les primes de l'assurance pour l'indemnité journalière en cas de maladie effectivement payées, selon l'article 12.2., sont supportées à parts égales par l'entreprise et la travailleuse/le travailleur. La part de la travailleuse/du travailleur doit correspondre à 0.5% du salaire brut au maximum.
- 12.4 Si, en raison de maladie ou d'accident, l'incapacité de travail excède trois jours, les travailleuses et travailleurs sont tenus de présenter spontanément un certificat médical.  
Les travailleuses et travailleurs dont les rapports de travail ont été dénoncés doivent fournir un certificat médical à partir du premier jour de maladie déjà.

## **Art. 13**

### **Salaire en cas d'accident**

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

## **Art. 14**

### **Paiement du salaire pendant le service militaire**

- 14.1. Pendant le service militaire suisse obligatoire ou le service civil, la perte de gain subie par les travailleuses et travailleurs est indemnisée comme suit:

	Célibataire sans obligation d'entretien	Célibataires et travailleurs mariés avec obligation d'entretien
a) école de recrues	50 %	80 %
b) écoles de cadres et paiement des galons	50 %	80 %
c) autres périodes de service militaire obligatoire	80 %	100 %
d) militaire en service long	50 %	80 %

14.2. Les allocations pour perte de gain (APG) reviennent à l'entreprise, pour autant qu'elles n'excèdent pas les indemnités fixées ci-dessus.

14.3. Une réglementation en cas de service actif est réservée. Le service de protection civile est considéré comme service militaire.

14.4. Le calcul de la perte de gain est établi sur la base de la durée effective du travail non accompli et du gain normal.

## Art. 15

### Indemnité en cas d'absences

15.1. Les travailleuses et travailleurs ont droit à l'indemnisation des absences suivantes:

- en cas de mariage des travailleuses et travailleurs 1 jour
  - en cas de naissance d'un propre enfant 3 jours
  - en cas de décès du partenaire et des propres enfants 3 jours
  - en cas de décès des parents, des beaux-parents et des frères et sœurs \* 3 jours
  - en cas de décès des petits-enfants, des beaux-frères et belles-sœurs et des grands-parents \* 1 jour
  - déménagement des travailleuses et travailleurs ayant leur propre logement, pour autant que les rapports de travail n'aient pas été dénoncés (max. 1x par année) 1 jour
  - lors d'inspections militaires d'armes et d'équipement au moins ½ jour
  - pour les autres absences, les dispositions de l'article 324a CO sont applicables.
- \* un partenariat enregistré équivaut au mariage

15.2. Le droit à l'indemnité selon l'article 15.1. n'est acquis qu'en cas d'absences effectives et que, de ce fait, il y a perte de gain.

15.3. L'indemnité équivalant à la perte de gain intégrale est versée avec le salaire de la période en cours.

Art. 16

### **Accomplissement d'une fonction publique**

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

### **VII. Remboursement des frais lors de déplacements**

Art. 17

#### **Frais de pension et de logement**

- 17.1. Les travailleuses et travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail (4 km du lieu de travail) ont droit aux indemnités forfaitaires suivantes:
- |                |     |       |
|----------------|-----|-------|
| petit déjeuner | Fr  | 10.–  |
| dîner          | Fr. | 19.–  |
| souper         | Fr. | 19.–  |
| logement       | Fr. | 75.–  |
| total          | Fr. | 123.– |
- 17.2. Lorsque les travailleuses et travailleurs sont en déplacement dans des lieux où la vie est particulièrement chère, des indemnités appropriées doivent être convenues.
- 17.3. Lorsque l'entreprise pourvoit elle-même à la pension et au logement, les indemnités prévues aux articles 17.1. et 17.2. ne sont pas dues.

## Art. 18

### Frais de déplacement

- 18.1. L'entreprise est tenue de rembourser aux travailleuses et travailleurs les frais de déplacement résultant du travail à l'extérieur.
- 18.2. Si les travailleuses et travailleurs en déplacement utilisent leur propre véhicule à moteur, ils ont droit à une indemnité kilométrique. Celle-ci est de 65 ct. au moins pour une voiture automobile, de 35 ct. au moins pour une motocyclette et de 20 ct. au moins pour un cyclomoteur.
- 18.3. Le chemin du domicile au lieu habituel de travail vaut comme déplacement ordinaire à la charge de la travailleuse/du travailleur. En cas d'activité à l'extérieur, le temps de déplacement supplémentaire doit être pris en compte comme temps de travail et les frais de déplacement supplémentaire doivent être supportés par l'entreprise.

## Art. 19

### Echéance

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

## VIII. Vacances et jours fériés

### Art. 20

#### Vacances

- 20.1. Tous les travailleuses et travailleurs ont droit, par année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), aux vacances payées, à savoir:

jeunes travailleuses et travailleurs, apprenantes et apprenants	25 jours ouvrables
dès la 1 <sup>ère</sup> année de service	21 jours ouvrables
de 40 à 50 ans	22 jours ouvrables
dès 50 ans	25 jours ouvrables
dès 60 ans	30 jours ouvrables

Dans l'année civile correspondant au 50<sup>e</sup>, resp. au 60<sup>e</sup> anniversaire, un calcul au prorata sera effectué pour le droit à une cinquième, resp. une sixième semaine de vacances. Les vacances d'entreprise doivent être communiquées au personnel jusqu'au 15 décembre.

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

## Art. 21

### **Jours fériés et de repos payés**

- 21.1. Les travailleuses et travailleurs ont droit annuellement à l'indemnisation de 9 jours fériés ou jours de repos, lorsque ceux-ci tombent sur un jour de travail.

- 21.2. Les jours fériés et de repos pour lesquels une indemnité doit être versée sont fixés d'avance d'entente entre l'entreprise et les travailleuses et travailleurs.
- 21.3. L'indemnité équivaut au salaire intégral qui aurait pu être gagné pendant ces jours. Cette indemnité est versée avec le salaire de la période courante.
- 21.4. Les travailleuses et travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité lorsque, sans motif valable, ils n'ont travaillé ni juste avant ni juste après le jour férié ou de repos.
- 21.5. A titre d'exception, une indemnisation des jours fériés de 3.59% sur le salaire de base et les éventuelles allocations pour temps supplémentaire doit être versée aux travailleuses et travailleurs rémunérés à l'heure.

## **IX. Allocations familiales**

### **Art. 22**

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

## **X. Fin des rapports de travail**

### **Art. 23**

#### **Résiliation durant le temps d'essai**

- 23.1. Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant un délai de sept jours pour la fin d'une semaine
- 23.2. Le premier mois qui suit l'entrée en service est considéré comme temps d'essai.

### **Art. 24**

#### **Résiliation après le temps d'essai**

- 24.1. Après le temps d'essai et durant la première année de travail, les rapports de travail peuvent être dénoncés moyennant un délai de 4 semaines pour la fin d'une semaine de travail.

- 24.2. De la deuxième à la sixième année de service, le congé peut intervenir moyennant un délai de deux mois et à partir de la septième année de service moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.
- 24.3. Le congé doit être en possession des destinataires respectifs avant le début du délai de résiliation.
- 24.4. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande; sinon elle n'a pas d'effet.

## Art. 25

### Résiliation en temps inopportun par l'entreprise

- 25.1. Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier le contrat de travail:
- a) Pendant que l'autre partie accomplit un service militaire suisse obligatoire, un service de protection civile, un service féminin dans l'armée ou un service auprès de la Croix-Rouge, ni - pour autant que ce service dure plus de 11 jours - pendant les huit semaines qui précèdent ou qui suivent.
  - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à une faute des travailleuses et travailleurs, et cela pendant 60 jours pendant la première année de service, pendant 120 jours de la deuxième à la cinquième année de service et pendant 240 jours à partir de la sixième année de service. A l'échéance de ces délais, le congé est autorisé pour autant que soit garantie la poursuite des prestations légales et contractuelles d'assurance jusqu'au rétablissement respectivement l'extinction du droit sans frais supplémentaire pour la personne licenciée.
  - c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement de la travailleuse.
  - d) Lorsque les travailleuses et travailleurs participent, avec l'accord de l'entreprise, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.
- 25.2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
- 25.3. Si la fin du délai de résiliation qui a recommencé à courir ne coïncide pas avec un terme, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 26

**Résiliation en temps inopportun par les travailleuses et travailleurs**

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

Art. 27

**Résiliation immédiate des rapports de travail**

- 27.1. L'entreprise et les travailleuses et travailleurs peuvent résilier immédiatement les rapports de travail en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande; sinon elle n'a pas d'effet.
- 27.2. Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
- 27.3. Lorsque l'entreprise résilie les rapports de travail immédiatement sans justes motifs, les travailleuses et travailleurs ont droit au salaire pour la durée des rapports de travail si elle est déterminée, sinon jusqu'à l'expiration du délai de congé; ils ont en outre droit au remplacement des avantages résultant des rapports de travail.
- 27.4. Lorsque les travailleuses et travailleurs n'entrent pas en service ou abandonnent leur emploi abruptement sans justes motifs, l'entreprise a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; elle a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

Le juge peut réduire l'indemnité si l'entreprise ne subit aucun dommage ou qu'un dommage minime. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi. En outre, sont applicables les dispositions du CO relatives à la résiliation des rapports de travail.

## Art. 28

### **Versement du salaire en cas de décès de travailleuses et travailleurs**

- 28.1. Si les rapports de travail prennent fin par suite du décès de travailleuses et travailleurs et que les travailleuses et travailleurs laissent un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles ils remplissaient une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans pour deux mois. Aucune cotisation aux assurances sociales n'est due sur cette indemnité salariale supplémentaire.
- 28.2. La prestation selon l'article 28.1. peut être imputée sur d'autres prestations financées par l'entreprise et payables en cas de décès.

## **XI. Relations entre les parties contractantes**

### Art. 29

#### **Commissions d'entreprise**

- 29.1. A la demande des travailleuses et travailleurs, des commissions d'entreprise peuvent être instituées dans les entreprises occupant plus de 40 travailleuses et travailleurs soumis à la convention collective de travail. A cet égard, il faut tenir compte de la loi sur la participation du 1<sup>er</sup> mai 1994, donnant un droit d'information et de codécision aux travailleuses et travailleurs.
- 29.2. La commission d'entreprise qui doit être composée d'au moins trois membres est nommée dans le cadre d'une procédure électorale à laquelle prennent part, à égalité de droits, tous les travailleurs et travailleuses soumis à la convention collective de travail.
- 29.3. La direction de l'entreprise informe la commission d'entreprise sur toutes les questions relatives aux rapports de travail.  
La commission d'entreprise a pour tâche d'examiner avec l'entreprise les questions ressortant de la convention collective de travail; elle est en outre habilitée à défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs dans le cadre des dispositions y relatives de la convention collective de travail et de la Loi sur le travail et à passer les accords correspondants.
- 29.4. Lors d'une fermeture d'entreprise, la direction de l'entreprise concernée contacte la commission d'entreprise le plus tôt possible afin de discuter des problèmes qui peuvent en résulter.

29.5 Les membres élus des représentations du personnel, les membres de la commission aux négociations de la CCT, les membres de la commission professionnelle paritaires, les membres du conseil de fondation d'une institution de prévoyance d'entreprise ou de branche ainsi que les syndicalistes de confiance désignés et annoncés au préalable ne peuvent pas être licenciés en raison des actes juridiquement conformes et découlant de cette activité. Par ailleurs, les articles 336 à 336b du Code des obligations s'appliquent.

Art. 30

### **Communauté conventionnelle**

30.1. Les parties contractantes s'engagent à soutenir par tous les moyens en leur pouvoir les mesures de lutte contre la concurrence déloyale et l'avilissement des prix.

30.2. Les parties contractantes peuvent exiger en commun, selon l'article 357b CO, que les entreprises et les travailleuses et travailleurs observent la présente convention. Les dispositions du CO réagissant la société simple s'appliquent par analogie aux rapports entre les parties contractantes.

Art. 31

### **Protection de la santé**

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

31.2. Les problèmes de protection de la santé et de sécurité incombent à la Commission professionnelle paritaire.

Art. 32

### **Commission professionnelle paritaire**

32.1. Les parties contractantes instituent sous la forme d'une association une Commission professionnelle paritaire. Celle-ci se compose de quatre représentants de l'association patronale et de quatre représentants des organisations de travailleuses et travailleurs.

32.2. Les tâches suivantes incombent notamment à la Commission professionnelle paritaire:

a) Médiation lors de litiges entre entreprises et travailleuses et travailleurs

- b) Contrôles pour s'assurer de l'application de la convention collective de travail
- c) Suppression ou recouvrement d'amendes contractuelles, frais de procédure ou de contrôle.
- d) Encaissement et administration de la contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale.

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

## Art. 33

### Peines conventionnelles

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

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

- 1) Importance des prestations financières injustement retenues par les entreprises au détriment des travailleuses et travailleurs ainsi que non-respect des salaires CCT minimum;
- 2) Préjudices extra-financiers concernant les autres conditions CCT;
- 3) Gravité du préjudice subi, à une ou plusieurs reprises, dans la violation des diverses conditions CCT;
- 4) Récidive dans la violation des conditions CCT;
- 5) Importance de l'entreprise concernée;
- 6) Circonstances ayant entouré les retards suite au non-respect partiel ou total des obligations contractuelles, que la faute en incombe à l'entreprise ou aux travailleuses et travailleurs;
- 7) Circonstances qui ont pu conduire des travailleuses et travailleurs, de leur propre chef, à faire valoir des prestations individuelles vis-à-vis d'une entreprise fautive et le temps de mise en œuvre desdites prétentions.

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

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

## Art. 34

### Procédure en cas de divergences

- 34.1. En premier lieu, on tentera de traiter et de régler les différends au sujet de l'application ou de l'interprétation de cette convention au sein même de l'entreprise, le cas échéant, entre la commission d'entreprise et la direction.
- 34.2. Si le différend ne peut être réglé dans l'entreprise, ou s'il s'agit de questions dépassant le cadre de l'établissement, ou concernant l'application d'une disposition conventionnelle, l'affaire est soumise à la Commission professionnelle paritaire.
- 34.3. Si la conciliation prévue aux articles 34.1. et 34.2. n'aboutit pas, les parties s'engagent à soumettre le différend au jugement exclusif du Tribunal arbitral prévu à l'article 35.

## Art. 35

### Tribunal arbitral

- 35.1. Durant la validité de la convention collective, les parties contractantes transmettent au Tribunal arbitral tous les différends qui peuvent surgir quant à l'application ou à l'interprétation de cette convention et qui ne peuvent être réglés par la procédure de conciliation prévue à l'article 34.
- 35.2. Le Tribunal arbitral a son siège à Zurich; il se compose de 3 juges compétent(e)s, indépendant(e)s des parties contractantes. Le/la président/présidente du Tribunal arbitral est nommé(e) en commun par les parties contractantes. Si celles-ci ne peuvent tomber d'accord, il/elle est nommé(e) par la Commission d'administration du Tribunal de Zurich. Les deux autres juges seront désigné(e)s l'un(e) par le SEM, l'autre par les organisations de travailleuses et travailleurs Unia et Syna. Les juges suppléant(e)s seront désigné(e)s selon la même procédure.
- 35.3. Le Tribunal arbitral se prononce selon les règles du droit applicable. Il tranche sans appel sous réserve des moyens de droit prévu dans la procédure civile zurichoise au sujet du Tribunal arbitral.
- 35.4. La procédure doit être claire et rapide; elle est stipulée dans un règlement qui fait partie intégrante de cette convention. Subsidiairement, c'est l'Ordonnance sur la procédure civile zurichoise qui est déterminante. Les coûts de la procédure sont supportés par les parties en cause, en fonction de l'issue du différend.
- 35.5. Les différends entre entreprises et travailleuses et travailleurs et ceux concernant les règles normatives de la convention collective de travail sont soumis à l'arbitrage de l'Etat. L'assistance du Tribunal arbitral peut être demandée pour de tels différends de droit civil. Des précisions à ce sujet sont prévues dans le règlement.

**Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale**

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

36.2. La contribution de l'entreprise doit être versée annuellement jusqu'à fin mars à la Commission professionnelle paritaire. Elle s'élève à Fr. 500.– par année, plus Fr. 120.– par travailleuse ou travailleur soumis à la CCT. Pour les entreprises ne travaillant pas toujours dans le champ d'application, la contribution par mois s'élève à 1/12 des contributions annuelles.

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

Catégorie de salaire A1	Fr. 324.00 par année/27.00 par mois
Catégorie de salaire A2	Fr. 312.00 par année/26.00 par mois
Catégorie de salaire B1	Fr. 276.00 par année/23.00 par mois
Catégorie de salaire B2	Fr. 216.00 par année/18.00 par mois
En formation	Fr. 60.00 par année/ 5.00 par mois

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

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

- 36.5. Pour les membres des parties contractantes, les contributions sont comprises dans les cotisations. A la fin de chaque année, les travailleuses et travailleurs reçoivent de l'office comptable du Parisem une quittance pour la rétrocession/compensation de la contribution par leur association professionnelle.
- 36.6. La contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale est gérée par la Commission professionnelle paritaire.

Art. 37

### **Paix du travail**

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

## **XII. Dispositions finales**

Art. 38

### **Extension**

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

Art. 39

### **Modifications conventionnelles**

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

## **Art. 40**

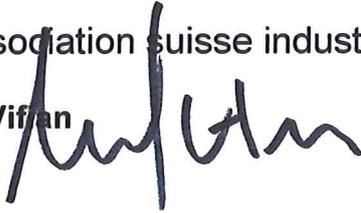
### **Durée de la convention**

- 40.1. Cette Convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et valable jusqu'au 31 décembre 2014.  
Une fois par année en octobre, les partenaires concernés se rencontreront pour les éventuelles adaptations salariales et indemnités de débours. Si aucune entente n'est trouvée et si les articles correspondants ne sont pas dénoncés, la validité est prolongée d'une année supplémentaire.  
Les articles 6 et 17 y relatifs peuvent être dénoncés pour la fin d'une année moyennant un préavis de trois mois.
- 40.2. Sauf résiliation écrite d'une des parties trois mois avant expiration, cette convention sera reconduite tacitement pour une année supplémentaire.

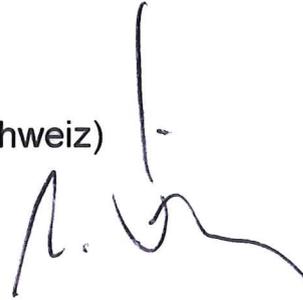
Lotzwil et Zurich, le 20 octobre 2012

Association suisse industrie du meuble (möbelschweiz)

H. Vifian



K. Frischknecht



UNIA

F. Cahannes



R. Ambrosetti



A. Rieger

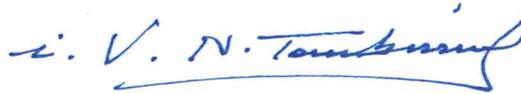


Syna, syndicat interprofessionnel

W. Rindlisbacher



K. Regotz



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