

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

du 20 août 2013

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 travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble, conclue le 20 octobre 2012, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension s'applique sur tout le territoire Suisse.

² Elle s'applique dans les relations de travail entre les entreprises qui fabriquent en série des meubles et des meubles rembourrés au sens large du terme, des meubles de bureau et des lits, et leurs travailleurs/travailleuses qualifiés, semi-qualifiés, non qualifiés et en formation.

N'en font pas partie:

- Les employés remplissant des fonctions dirigeantes et les travailleurs/travailleuses ayant une procuration au sens du CO, art. 458 et 462.

³ Les art. 6 et 36 ne s'appliquent pas au personnel commercial. L'art. 6 ne s'applique pas aux travailleurs/travailleuses en formation. En ce qui concerne les horaires de travail et les temps de repos de chauffeurs professionnels, c'est l'Ordonnance fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles qui fait foi (Ordonnance sur les chauffeurs).

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 36). 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.

¹ RS 221.215.311

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

¹ Les arrêtées du Conseil fédéral du 12 mars 1999, du 18 janvier 2000, du 18 janvier 2001, du 18 février 2002, du 28 janvier 2003, du 24 février 2004, du 18 février 2005, du 21 mars 2006, du 1^{er} mai 2007, du 4 mars 2008, du 9 mars 2009, du 11 mars 2010, du 13 mai 2011 et du 6 décembre 2012 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble sont abrogés.

² Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} octobre 2013 et a effet jusqu'au 31 décembre 2015.

20 août 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Convention collective de travail pour l'industrie suisse du meuble

conclue le 20 octobre 2012

entre

l'Association suisse industrie du meuble (möbelschweiz),

d'une part

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,

d'autre part

Clauses étendues

Art. 2 Diligence et fidélité à observer

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 psychologiquement. De même elle agit pour prévenir tout harcèlement ou atteinte à la santé. Les entreprises établissent un esprit de communication ouvert e libre qui permet d'éviter le mobbing.

Art. 4 Temps de travail

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

Moyenne hebdomadaire	Limites hebdomadaires	Moyenne mensuelle	Total annuel
41 heures	32–45 heures	178 heures	2138 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.

(...)

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 jours fériés;
 - Paiement des salaires en cas de maladie ou d'accident;
 - Paiement des salaires en cas de service militaire ou PC;
 - Paiement des salaires en cas d'absence selon l'art. 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 travailleuses et travailleurs 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'art. 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^e salaire, à raison de 5 % par tranche de 41 heures, à moins que ces heures ne soient rattrapées.

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

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

- 5.4 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.

- 5.6 Si les travailleuses et travailleurs sont rémunérés au mois, le calcul du salaire horaire s'établira sur la base de 178 heures.

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 B2

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 art. 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'al. 2, les accords doivent être soumis à la Commission professionnelle paritaire (PARISEM) qui se prononce ... 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 du 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 art. 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'art. 4 al. 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'art. 8 al. 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.

Art. 9 Délais et échéances pour le versement du salaire

- 9.1 Le paiement du salaire s'effectue mensuellement en francs suisses.

Art. 11 Paiement du salaire

- 11.1 Un décompte doit être remis aux travailleuses et travailleurs.

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 une indemnité journalière est différée et les indemnités journalières fixées dans la convention collective de travail (art. 12.2.) au titre de salaire en cas de maladie doivent être garanties par écrit aux 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'art. 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.
- (...)

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:

	Célibataires 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 (...) 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. 1× par année) 1 jour
- lors d'inspections militaires d'armes et d'équipement au moins pour les autres absences, les dispositions de l'art. 324a CO sont applicables. ½ jour

* Un partenariat enregistré équivaut au mariage

15.2 Le droit à l'indemnité selon l'art. 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.

16.3 Les jetons de présence, pour autant qu'ils dépassent le montant des frais, sont déduits du salaire des travailleuses et travailleurs.

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 art. 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 centimes au moins pour une voiture automobile, de 35 centimes au moins pour une motocyclette et de 20 centimes 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.

Art. 20 Vacances

- 20.1 Tous les travailleuses et travailleurs ont droit, par année civile (1^{er} janvier au 31 décembre), aux vacances payées, à savoir:
- | | |
|---|--------------------|
| – jeunes travailleuses et travailleurs, apprenantes et apprenants | 25 jours ouvrables |
| – dès la 1 ^{re} 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^e, resp. au 60^e anniversaire, un calcul au prorata sera effectué pour le droit à une cinquième, resp. une sixième semaine de vacances. Les vacances d'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.
- 20.6 Les jours fériés et de repos qui tombent sur une période de vacances pour lesquels une indemnité est versée conformément à l'art. 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.

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 sont 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.

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) (...)
 - 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) (...)
 - d) (...)
- 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. 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^{er} 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 et d'obligations, tous les travailleuses et travailleurs 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 art. 336 à 336b du Code des obligations s'appliquent.

Art. 30 Communauté conventionnelle

- 30.2 Les parties contractantes peuvent exiger en commun, selon l'art. 357b CO, que les entreprises et les travailleuses et travailleurs observent la présente convention. ...

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 Il est institué une Commission professionnelle paritaire. ...
- 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.
- (...)

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'interprétation d'une disposition conventionnelle, l'affaire est soumise pour conciliation à la Commission professionnelle paritaire pour médiation.

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

- 36.1 Toutes les entreprises et tous les travailleuses et travailleurs soumis ... 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 soumisees 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 500.– francs par année, plus 120.– francs 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 $\frac{1}{12}$ des contributions annuelles.
- 36.3 La contribution des travailleuses et travailleurs s'élève à:

	par année	par mois
Catégorie de salaire A1	Fr. 324.–	Fr. 27.–
Catégorie de salaire A2	Fr. 312.–	Fr. 26.–
Catégorie de salaire B1	Fr. 276.–	Fr. 23.–
Catégorie de salaire B2	Fr. 216.–	Fr. 18.–
En formation	Fr. 60.–	Fr. 5.–

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 de la travailleuse/du travailleur 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.
- 36.6 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.

Modèle au niveau des salaires

Base horaire: 178

Cat.	18 ^e année d'âge		19 ^e année d'âge		20 ^e année d'âge 1. J. Erfahrung		2 ^e année d'expérience		3 ^e année d'expérience		4 ^e année d'expérience		de la 5 ^e année d'expérience	
	mensuel	horaire	mensuel	horaire	mensuel	horaire	mensuel	horaire	mensuel	horaire	mensuel	horaire	mensuel	horaire
Professionnelles/ Professionnels														
Titulaires d'un certificat de capacité etc.														
A1			4284.-	24.07	4493.-	25.24	4702.-	26.42	4963.-	27.88	5224.-	29.35		
A2			4042.-	22.71	4135.-	23.23	4274.-	24.01	4367.-	24.53	4506.-	25.31	4646.-	26.10
B1	3725.-	20.93	3725.-	20.93	3807.-	21.39	3890.-	21.85	3973.-	22.32	4056.-	22.79	4139.-	23.25
Détenteurs d'une attestation professionnelle, stagiaires et travailleuses/travailleurs effectuant des tâches qui supposent un long temps de formation, travailleuses/ travailleurs qualifiés ne répondant pas aux exigences de la catégorie A2														
Personnel non qualifiés B2														
Travailleuses et travailleurs occupés en qualité d'auxiliaires	3515.-	19.75	3515.-	19.75	3589.-	20.16	3700.-	20.79						

