



Secteur principal de la construction en Suisse

Convention collective de travail du personnel commercial

19. 12. 1995

SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS

Weinbergstrasse 49, case postale
8035 Zurich
Téléphone 044-258 81 11, Fax 044-258 83 35

SOCIETE SUISSE DES EMPLOYES DE COMMERCE

Hans Huber-Strasse 4, case postale 687
8027 Zurich
Téléphone 044-283 45 45, Fax 044-283 45 65

Convention complémentaire 1999 du 26 novembre 1998 concernant l'adaptation de la CCT du personnel commercial

S'appuyant sur l'art. 34 al. 2 de la CCT du personnel commercial du 19 décembre 1995,

la **Société Suisse des Entrepreneurs (SSE), Zurich** d'une part

et

la **Société Suisse des Employés de Commerce (SSEC), Zurich** d'autre part

conviennent de ce qui suit dès le 1^{er} janvier 1999:

Chiffre 1 Modification de la durée du travail

L'art. 16 de la CCT du personnel commercial est adapté comme suit, respectivement remplacé par le texte suivant:

1 Durée individuelle du travail: la durée hebdomadaire normale, respectivement annuelle du travail est réglée dans le contrat individuel de travail.

2 Durée du travail en l'absence d'une convention particulière: en l'absence d'une convention particulière, la durée annuelle du travail est de 2112 heures (365 jours :7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) et de 2138 heures (365 jours :7 = 52,14 semaines x 41 heures) pour les entreprises de charpenterie.

3 *(Cet alinéa est supprimé).*

Chiffre 2 Heures variables, heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche

L'art. 17 de la CCT du personnel commercial est adapté comme suit, respectivement remplacé par le texte suivant:

1 Heures variables - définition: un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé en respectant les limites légales de la durée hebdomadaire du travail et des limites du travail de jour; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables».

2 Heures variables - limites: la totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 20 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus pendant ce mois. La totalité des heures variables reportées à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieure à 60 heures pour 1998 (respectivement 75 heures dès 1999).

3 Heures variables - compensation: les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin

mars de l'année en question par un congé de même durée. Les heures variables qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5%. L'employeur peut convenir par écrit avec l'employé d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail.

4 Heures supplémentaires: l'employé est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (art. 321c al. 1 CO). Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25%. L'employeur et l'employé peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu jusqu'à fin de mars de l'année suivante en temps avec un supplément de temps de 12,5% ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25%. Seuls les al. 1 à 3 du présent article qui ont la priorité sur cette disposition sont applicables en ce qui concerne les heures variables.

5 Travail de nuit et du dimanche: les suppléments légaux sont valables (loi sur le travail).

Chiffre 3 Vacances

Les al. 1 à 3 de l'art. 18 de la CCT du personnel commercial sont modifiés comme suit:

1 Droit général: les employés ont droit aux vacances payées selon la réglementation suivante:

- a. pour tous les employés: 5 semaines (= 25 jours ouvrables);
- b. pour les employés dès 50 ans révolus: 6 semaines (= 30 jours ouvrables).

2 Vacances d'entreprise: l'employeur discute suffisamment tôt avec les employés ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.

3 (*Cet alinéa est supprimé.*)

Chiffre 4 Accident et maladie

L'ancien art 25 de la CCT du personnel commercial est remplacé par le libellé suivant:

1 Maladie - paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les employés soumis à la CCT du personnel commercial pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens de l'art. 324a/b CO est entièrement compensée.

2 Maladie – primes:

- a. *Prise en charge des primes:* les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et l'employé;
- b. *Paiement différé des indemnités journalières:* si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, l'employé doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir intégralement dès le 2^e jour le 80% du dernier salaire payé. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

3 Maladie - conditions minimales d'assurance: les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a. début de l'assurance le jour où l'employé commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,
- b. versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80% après un jour de carence au plus à la charge de l'employé. S'il y a une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
- c. paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs,
- d. paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50%,
- e. exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
- f. libération des primes pendant la durée de la maladie,
- g. prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les employés ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
- h. possibilité pour l'employé, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMa1, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge de l'employé lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un employé sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

4 Maladie - réglementation dans les CCT locales: des réglementations existantes dans les CCT locales demeurent réservées pour autant que les conditions prévues dans la présente convention soient dans l'ensemble respectées.

5 Maladie - modèle managed care: de tels modèles sont permis lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir:

- a. que les conditions minimales au sens de l'al. 3 du présent article sont respectées,
- b. qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10% par rapport à l'assurance collective d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'al. 3 du présent article et
- c. que tous les employés concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.

6 Maladie - memento: pour le surplus, le memento rédigé par l'assureur relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie dans le secteur principal de la construction, approuvé par les parties contractantes, est déterminant (voir l'annexe 10 à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse du 13 février 1998, CN 2000).

7 Accident - prestations: en cas d'accident d'un employé, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la Suva couvrent au moins 80% du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence Suva à raison de 80% du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi entièrement compensée.

8 Accident - réduction des prestations par la Suva: si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des art. 37-39 de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA) ou par suite d'une faute de l'employé, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum Suva et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

9 Accident - paiement de la prime: les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par l'employé.

10 En général - certificat médical: en cas d'absence à la suite de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois jours, l'employé doit produire un certificat médical. Si des absences de courte durée en raison de maladie deviennent fréquentes, l'employeur peut exiger que l'employé fournisse un certificat pour les cas précédents; l'examen par un médecin de confiance demeure réservé.

Chiffre 5 Conclusion du contrat de travail

L'art. 8 al. 1 de la CCT du personnel commercial a la nouvelle teneur suivante:

I Les rapports de travail de l'employé font l'objet d'un contrat individuel de travail écrit, Il peut prévoir des dispositions matériellement divergentes de cette convention collective de travail; celles-ci ne doivent globalement pas être inférieures aux dispositions de cette convention.

Chiffre 6 Entrée en vigueur

Cette convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et reste valable pour la durée de la convention collective de travail du personnel commercial.

Zurich, le 2 décembre 1998

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs

K. Walser

H. Pletscher

H. Bütikofer

Pour la Société Suisse des Employés de Commerce

R. Schmid Göldi

A. Tschäppät

E. Class

Préambule

La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) d'une part

et

la Société Suisse des Employés de Commerce (SSEC) d'autre part,

en vue

- de maintenir et d'encourager de bonnes relations entre les employeurs et le personnel commercial,*
- d'intensifier la collaboration entre les partenaires sociaux,*
- de maintenir la paix du travail,*
- d'établir des conditions de travail modernes,*

concluent la présente convention collective de travail du personnel commercial:

Sommaire

Préambule

Première partie Dispositions générales

Page

Chapitre 1 Champ d'application

| | | |
|---------|---|---|
| Art. 1: | Du point de vue territorial | 5 |
| Art. 2: | Du point de vue du genre d'entreprise | 5 |
| Art. 3: | Du point de vue personnel | 5 |
| Art. 4: | Conclusion d'autres conventions | 6 |
| Art. 5: | Contrats d'adhésion | 6 |

Chapitre 2 Autres dispositions

| | | |
|---------|--|---|
| Art. 6: | Paix du travail | 6 |
| Art. 7: | Collaboration des associations signataires et règlement de différends | 6 |

Deuxième partie Dispositions applicables aux contrats de travail

Chapitre 1 Début et fin des rapports de travail

| | | |
|----------|---|---|
| Art. 8: | Conclusion du contrat de travail | 7 |
| Art. 9: | Temps d'essai | 7 |
| Art. 10: | Résiliation | 7 |
| Art. 11: | Protection contre le licenciement | 8 |

Chapitre 2 Droits généraux et obligations des employés

| | | |
|----------|--|---|
| Art. 12: | Coopération des employées | 8 |
| Art. 13: | Protection de la personnalité, diligence et fidélité à observer | 8 |
| Art. 14: | Perfectionnement professionnel | 9 |
| Art. 15: | Exercice de fonctions publiques | 9 |

Chapitre 3 Horaire de travail, vacances, absences

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 16: | Durée du travail | 9 |
| Art. 17: | Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche | 10 |
| Art. 18: | Vacances | 10 |
| Art. 19: | Absences | 11 |

Chapitre 4 Rémunération

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 20: | Fixation du salaire et 13 ^{ème} mois de salaire | 12 |
| Art. 21: | Adaptation des salaires | 13 |

| | | |
|----------|-------------------------------|----|
| Art. 22: | Allocations familiales | 13 |
| Art. 23: | Fidélité à l'entreprise | 13 |
| Art. 24: | Remboursement des frais | 13 |

Chapitre 5 Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 25: | Accident et maladie | 13 |
| Art. 26: | Service militaire, service civil et protection civile..... | 16 |
| Art. 27: | Paiement du salaire lors de l'exercice de fonctions publiques | 17 |

Chapitre 6 Mesures de prévoyance

| | | |
|----------|--|----|
| Art. 28: | Prévoyance en faveur du personnel | 17 |
| Art. 29: | Droit au du salaire en cas de décès | 17 |
| Art. 30: | Indemnité de départ à raison de longs rapports de travail | 18 |

Troisième partie Dispositions finales

| | | |
|----------|---|----|
| Art. 31: | Service de placement | 19 |
| Art. 32: | Conditions de travail antérieures | 19 |
| Art. 33: | Dispositions légales | 19 |
| Art. 34: | Durée de la convention | 19 |

Annexes

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'article 30 de la convention du personnel commercial (barème indicatif) | 20 |
| 2 | Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la Construction du 15 décembre 1994 / 19 décembre 1995 | 21 |

NB: – Le terme «entreprise» désigne également «l'employeur» au sens de la loi.
– Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

PREMIERE PARTIE: Dispositions générales

Chapitre 1 Champ d'application

Article premier Du point de vue territorial

La CCT est valable pour les entreprises mentionnées à l'article 2 de cette convention collective de travail ayant leur siège sur le territoire de la Confédération suisse; la présente convention ne s'applique pas aux entreprises de construction et de charpente de Bâle-Ville, ni aux entreprises de charpente des cantons de Fribourg, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Jura et Jura bernois.

Article 2 Du point de vue du genre d'entreprise

1 La CCT a, de façon générale, le même champ d'application du point de vue du genre d'entreprise que celui de l'article 2 de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 1995-1997.

2 Il est valable en particulier pour:

- a) les entreprises du secteur principal de la construction qui exécutent des travaux inhérents à la branche, notamment des travaux de maçonnerie, génie civil, terrassement, construction et revêtement de routes, taille de pierres ou charpente;
- b) les entreprises du secteur principal de la construction qui exécutent des travaux spéciaux, tels que travaux de voies ferrées, de forage, battage, pilotage, jointoiment et étanchéité, travaux de fraisage, de minage et d'assainissement d'ouvrages en béton;
- c) les entreprises exécutant des travaux de terrassement, des travaux à la pelle mécanique ou au trax, aux entreprises exploitant des gravières ainsi qu'aux entreprises d'extraction de sable et gravier, aux producteurs de béton et d'enrobés;
- d) les entreprises de démolition, de montage d'échafaudages ou d'isolation de façades, pour autant que ces entreprises ne soient pas déjà soumises à une autre convention collective de travail.

Article 3 Du point de vue personnel

1 Du point de vue personnel, la CCT concerne le personnel commercial (appelé ci-après employés) occupé dans les entreprises elles-mêmes indiquées ci-avant ou éventuellement sur les chantiers.

2 Sont réputés faire partie du personnel commercial au sens de la présente CCT, les employés qualifiés ainsi que le personnel semi-qualifié et non qualifié chargés de tâches commerciales ou technico-commerciales.

Article 4 Conclusion d'autres conventions

Dans les limites du champ d'application des articles 1 à 3 de la CCT, les parties contractantes s'engagent à ne pas conclure de conventions collectives avec d'autres organisations, à moins d'un accord préalable.

Article 5 Contrats d'adhésion

La SSE et la SSEC s'efforceront de faire appliquer et signer la présente convention également par les entreprises non affiliées à la SSE. Les contrats d'adhésion devront respecter les dispositions de cette convention.

Chapitre 2 Autres dispositions

Article 6 Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent, en leur nom et en celui de leurs sections et membres affiliés, à respecter la paix du travail au sens du Code suisse des obligations pendant la durée de la convention. En conséquence, les associations contractantes renoncent à faire état d'éventuels différends dans la presse et les autres médias. Des litiges éventuels devront, dans la mesure du possible, être réglés par les secrétariats ou par des négociations entre les délégations des associations signataires.

Article 7 Collaboration des associations signataires et règlement de différends

1 Les secrétariats des deux associations contractantes traitent les problèmes et les différends surgissant dans l'interprétation et l'application de la présente convention collective. Ces secrétariats peuvent également discuter d'autres questions d'intérêt commun.

2 Lorsque des différends ne peuvent pas être réglés au niveau des secrétariats au sens de l'alinéa 1 de cet article, une commission paritaire est constituée de cas en cas, laquelle comprend trois représentants de la SSE et trois représentants de la SSEC. La présidence de cette commission paritaire est confiée à tour de rôle à un représentant des employeurs et à un représentant des employés. La première séance suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sera présidée par un représentant des employeurs.

3 La commission paritaire ne s'occupe pas des différends relatifs aux contrats individuels de travail, à moins qu'il ne s'agisse de questions de principe en rapport avec la présente convention collective de travail.

DEUXIEME PARTIE: dispositions applicables aux contrats de travail

Chapitre 1 Début et fin des rapports de travail

Article 8 Conclusion du contrat de travail

1 Les rapports de travail de l'employé font l'objet d'un contrat individuel de travail écrit. Ce dernier s'alignera pour le moins sur les dispositions de la présente convention collective de travail.

2 Pour des raisons de preuves, le contrat individuel de travail doit être passé par écrit entre l'employeur et l'employé(e). La formule de contrat élaborée en commun par la SSE et la SSEC peut être utilisée à cet effet.

Article 9 Temps d'essai

1 Le premier mois est considéré comme temps d'essai sous réserve d'une disposition écrite dérogeant à ce principe.

2 Le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à trois mois au maximum sur la base d'une convention écrite au sens de l'article 335 b, alinéa 2 du CO.

3 En cas de réduction de la durée du temps d'essai par suite de maladie, accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, le temps d'essai sera prolongé en conséquence au sens de l'article 335, alinéa 3 du CO.

Article 10 Résiliation

1 Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié en tout temps pour la fin d'une semaine de travail en observant un délai de résiliation de sept jours.

2 Sous réserve de l'article 335 c, alinéa 3 du CO, après l'éventuel temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois, en observant les délais suivants:

- | | |
|-----------|---|
| a) 1 mois | au cours de la première année de service |
| b) 2 mois | de la deuxième à la neuvième année de service |
| c) 3 mois | dès la dixième année de service ou dès l'âge de 50 ans et trois années de service |

3 Un délai de résiliation plus long peut être convenu avec les employés supérieurs.

4 Le contrat de travail peut être résilié immédiatement et en tout temps pour de justes motifs (article 337 du CO).

5 La partie résiliant le contrat doit en évoquer les motifs par écrit lorsque l'autre partie l'exige (article 335, alinéa 2 du CO).

6 Pour des raisons de preuves, il est recommandé de donner le congé par écrit.

7 La résiliation doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour de travail du délai de résiliation.

8 En cas de résiliation injustifiée, respectivement de non entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi, les dispositions des articles 337 c et 337 d du CO sont applicables.

Article 11 Protection contre le licenciement

Sont valables pour:

- a) la résiliation abusive: les articles 336-336 b du CO,
- b) la résiliation en temps inopportun: les articles 336 c et 336 d du CO.

Chapitre 2 Droits généraux et obligations des employés

Article 12 Coopération des employés

Les parties contractantes de cette convention règlent la transposition de la loi sur la participation dans la «Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction». Cette convention complémentaire fait partie intégrante de la présente convention (annexe 2).

Article 13 Protection de la personnalité, diligence et fidélité à observer

1 Les employés ont légalement droit au respect et à la protection de leur personnalité, notamment au maintien du secret concernant les données personnelles dans les relations de travail¹.

2 L'employeur doit faire en sorte que règne un climat de respect réciproque et de tolérance entre les employés qui exclue toute

¹ Loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (en vigueur depuis le 1er juillet 1993) ainsi que l'article 27 et suivants du CC.

discrimination ou préjudice². Lorsque plusieurs employés travaillent dans le même local, on évitera les incommodations et autres préjudices à la santé par des mesures adéquates.

3 Les employés sont tenus d'exécuter avec soin et consciencieusement les tâches qui leur sont confiées, de sauvegarder, selon les principes de la bonne foi, les intérêts de leur employeur et de contribuer à créer et à maintenir un bon climat de travail (articles 321 ss. du CO)

4 Les employés sont tenus de garder le secret sur les affaires de l'entreprise, même après la fin du contrat (voir en particulier l'article 321 a, alinéa 4 du CO).

Article 14 *Perfectionnement professionnel*

Il est recommandé aux employés de vouer toute l'attention nécessaire à leur perfectionnement professionnel. Les employeurs sont tenus de faciliter, tant sur le plan de l'horaire de travail que sur le plan financier, la participation des employés à des réunions et à des cours, dans la mesure où ceux-ci correspondent à l'intérêt de l'entreprise.

Article 15 *Exercice de fonctions publiques*

1 L'employeur et l'employé s'entendront préalablement sur l'exercice d'une fonction publique ou auprès d'une organisation professionnelle, pour autant que cette fonction entraîne des absences du travail.

2 L'article 27 de la présente convention règle l'obligation faite à l'employeur de payer le salaire lors de l'exercice de fonctions publiques.

Chapitre 3 *Horaire de travail, vacances, absences*

Article 16 *Durée du travail*

1 La durée hebdomadaire du travail est réglée dans le contrat de travail individuel.

2 A défaut d'un tel contrat, la durée hebdomadaire normale ne doit pas, en règle générale, dépasser les limites suivantes en moyenne annuelle:

- a) dans les grandes villes et leurs agglomérations: 41,5 h./semaine
- b) dans les autres régions: 42,0 h./semaine

² Loi sur l'égalité du 24 mars 1995 (en vigueur dès le 1er juillet 1996).

3 Lorsque l'horaire de travail dépend nécessairement de l'horaire valable sur les chantiers et dans les ateliers, l'horaire de travail de ces derniers, tel qu'il est convenu dans la convention collective respective, comme par exemple la CN, s'applique également au personnel soumis à la présente convention collective de travail.

Article 17 Heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche

1 Les employés sont tenus d'exécuter du travail supplémentaire, dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.

2 On entend par travail supplémentaire les heures de travail ordonnées et exécutées en plus de la durée hebdomadaire normale. L'employé doit signaler immédiatement le travail supplémentaire accompli.

3 L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires ordonnées et régulièrement annoncées en versant le salaire normal majoré de 25 pour cent, à moins qu'une clause différente ne figure dans un accord écrit passé entre l'employeur et l'employé. Sur la base d'un accord entre l'employeur et l'employé, les heures de travail supplémentaires peuvent être compensées par un congé d'une durée égale.

4 Le travail de nuit et du dimanche est soumis aux suppléments de salaires légaux.

Article 18 Vacances

1 *Droit général*: l'employé a droit aux vacances payées suivantes :

- | | |
|--|----------------------------------|
| a) pour tous les employés | 4 semaines (20 jours ouvrables), |
| b) pour les employés dès 50 ans révolus | 5 semaines (25 jours ouvrables). |

2 *Jours de vacances supplémentaires*: sans imputation sur le droit général aux vacances selon l'alinéa 1 de cet article, tous les employés soumis à la présente convention reçoivent trois jours de vacances supplémentaires aux conditions suivantes: les employés qui ont travaillé toute l'année civile dans l'entreprise ont le droit de prendre trois jours de vacances supplémentaires payés dans la période du 15 décembre au 15 mars.

3 *Prise des vacances*: les employés peuvent être obligés de prendre deux semaines de vacances au cours des mois de décembre, janvier et février; les besoins personnels des employés doivent être pris en compte dans le cadre des possibilités de l'entreprise.

4 *Prise ultérieure des vacances*: les jours fériés légaux tombant dans une période de vacances ainsi que les jours perdus pour cause de maladie ou d'accident et attestés par un certificat médical ne comptent pas comme jours de vacances. Ces jours perdus peuvent être compensés ultérieurement, pour autant qu'ils soient tombés sur un jour ouvrable pendant lequel l'employé aurait normalement travaillé.

5 *Droit aux vacances prorata temporis*: le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé au prorata de la durée effective de l'engagement.

6 *Date des vacances*: la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt avec l'employeur. Il sera tenu compte d'une façon équilibrée du degré d'occupation de l'entreprise et des vœux de l'employé.

7 *Interdiction d'indemniser*: tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent. Elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre que par consentement mutuel.

8 *Réduction des vacances*

- a) si l'employé est empêché par sa faute de travailler à raison de plus d'un mois en tout pendant une année de service, l'employeur peut réduire le droit aux vacances de l'employé d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 1 du CO).
- b) si l'absence de l'employé ne dépasse pas au total un mois durant une année de service et si elle est provoquée par des raisons inhérentes à la personne de l'employé, telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales ou exercice d'un mandat officiel, sans qu'il y ait faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire le droit aux vacances (article 329 b, alinéas 2 et 3 du CO).

Article 19 Absences

Les heures ou jours d'absence suivants sont accordés aux employés, sans imputation sur les vacances, ni déduction sur le salaire, lorsque les événements en question tombent sur des jours de travail effectifs et que l'employeur en a été avisé à temps :

- a) mariage de l'employé: 2 jours;
- b) mariage dans la famille: 1 jour;
- c) naissance d'un enfant de l'employé: 1 jour;

- d) soins donnés à des membres malades de la famille vivant dans le même ménage, pour autant que les soins ne peuvent être organisés autrement: 3 jours;
- e) décès du conjoint ou d'un enfant vivant dans le ménage: 3 jours;
- f) décès d'autres membres de la famille, selon nécessité: 1 à 2 jours;
- g) décès d'autres parents ou proches connaissances: participation à la cérémonie funèbre, mais 1 jour au maximum;
- h) recrutement ou inspection militaires: $\frac{1}{2}$ à 1 jour;
- i(j) déménagement de son propre ménage pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur: 1 jour;
- k) participation à des examens professionnels supérieurs reconnus par l'OFIAMT ou à d'autres examens professionnels subventionnés par les pouvoirs publics; fonction d'expert, participation à des assemblées d'associations et à des cours: selon entente;
- l) recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et entente préalable avec l'employeur: temps nécessaire.

Chapitre 4 Rémunération

Article 20 Fixation du salaire et 13^{ème} mois

1 Le salaire est fixé individuellement entre l'employeur et l'employé et doit en principe être adapté périodiquement aux changements intervenus. Le salaire est déterminé en principe compte tenu principalement de la fonction, des responsabilités, de la formation et du perfectionnement professionnels, de l'expérience et des années de service de l'employé. Lorsque les conditions sont identiques, la rémunération des hommes et des femmes est égale³.

2 *13^{ème} mois de salaire*: le salaire annuel est versé en principe en 13 mensualités (13^{ème} mois); cette disposition doit figurer dans le contrat individuel de travail.

3 *Cession de créance de salaire*: l'employé ne doit pas céder de créance de salaire à des tiers. Les cessions de salaires effectuées ainsi que les cessions de salaires effectuées avant la signature du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'employeur. Ce dernier paye le salaire exclusivement à ses employés. Les saisies de salaires découlant de décisions judiciaires ou d'une procédure auprès de l'autorité de poursuites constituent l'exception à cette règle.

³ Voir la loi sur l'égalité du 24 mars 1995.

Article 21 *Adaptation des salaires*

Les parties contractantes de la CN négocient chaque année en automne une éventuelle adaptation des salaires pour l'année suivante. Elles s'efforcent de trouver avec l'adaptation des salaires, une solution économiquement supportable pour la branche. Ils prennent en compte entre autres l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la situation économique, de rendement et du marché du travail du secteur principal de la construction, de la productivité du travail, des coûts nouveaux des charges sociales, des réductions du temps de travail, d'éventuelles augmentations des vacances, de primes et d'autres suppléments similaires ainsi que d'autres facteurs déterminants.

Article 22 *Allocations familiales*

Les allocations familiales sont versées conformément aux dispositions légales cantonales.

Article 23 *Fidélité à l'entreprise*

Il est recommandé à l'employeur de tenir compte de la fidélité à l'entreprise, soit dans la fixation du salaire, soit par des prestations particulières, en fonction de la durée des rapports de travail.

Article 24 *Remboursement des frais*

Lorsqu'un employé est envoyé en déplacement hors du lieu normal de travail, il a droit au remboursement des frais encourus, conformément aux articles 327 a et b du CO.

Chapitre 5 *Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler*

Article 25 *Accident et maladie*

1 Paiement intégral du salaire: lorsque le travailleur subit une incapacité de travail due à la maladie, y compris la grossesse et l'accouchement, ou à un accident reconnu par la CNA, il a droit au paiement de son salaire à 100% (salaire intégral) au plus longtemps pendant:

| | |
|---|---------|
| a) pendant la 1 ^{ère} année de service après au moins trois mois de service: | 1 mois; |
| b) dans les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années de service: | 2 mois; |
| c) dès la 4 ^{ème} jusqu'à la 6 ^{ème} année de service: | 3 mois; |
| d) dès la 7 ^{ème} jusqu'à la 9 ^{ème} année de service: | 4 mois; |
| e) dès la 10 ^{ème} jusqu'à la 14 ^{ème} année de service: | 5 mois; |
| f) dès la 15 ^{ème} année de service: | 6 mois. |

En cas de maladie ou d'accident, le salaire intégral sera versé selon le barème ci-dessus une seule fois au cours d'une année civile et une seule fois par cas.

2 Assurance-accidents

- a) les employeurs assurent à leurs frais les employés contre les accidents professionnels et non professionnels, selon les dispositions de la LAA. L'indemnité journalière se monte à 80% du gain assuré, selon les articles 15 et 17 de la LAA. L'alinéa 1 du présent article demeure réservé.
- b) les travailleurs doivent conclure à leurs frais une assurance complémentaire contre les risques d'accidents non couverts par l'assurance.
- c) l'article 3 de la LAA précise que l'assurance des accidents professionnels cesse de produire ses effets à l'expiration du 30^{ème} jour qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins. Les employés veillent personnellement à la prolongation de l'assurance des accidents non professionnels et en supportent les primes.

3 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie:

- a) *Paiement du salaire par une assurance collective:* l'entreprise doit assurer collectivement les employés soumis à la présente convention pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Le travailleur doit conclure à ses frais une assurance pour les frais d'hospitalisation, médicaux et pharmaceutiques.
- b) *Primes:*
 - aa) *Prise en charge des primes:* les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
 - bb) *Paiement différé des indemnités journalières:* si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80% du dernier salaire payé. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).
 - c) *Conditions minimales d'assurance:* les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:
 - aa) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,

- bb) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80% dès le premier jour de maladie. S'il y a une prestation différée de 30 jours au plus par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
 - cc) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs. En cas de maladie pour cause de tuberculose ou de polyomyélite, les prestations sont versées selon la loi sur l'assurance-maladie révisée. En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période de 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire des 720 jours.
 - dd) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50%,
 - ee) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
 - ff) libération des primes pendant la durée de la maladie,
 - gg) prestations conformes à l'article 324 a du CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
 - hh) (j) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 30 jours, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
- d) *Frais d'hospitalisation*: les employés doivent conclure à leurs frais une assurance pour les frais d'hospitalisation, médicaux et pharmaceutiques.

4 Les dispositions générales suivantes sont arrêtées:

- a) *Déduction*: les indemnités journalières versées à la suite d'un acci-

dent couvert par la CNA ou par une assurance contre la maladie sont à déduire du salaire prévu à l'alinéa 1 du présent article;

- b) *Assurance supplémentaire*: il est recommandé aux employés – en accord avec leur employeur – de s'assurer à leurs frais dans le cadre de l'assurance collective pour la différence jusqu'au salaire intégral.
- c) *Certificat médical*: en cas d'absence à la suite de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois jours, le travailleur doit produire un certificat médical. Si des absences de courte durée en raison de maladie deviennent fréquentes, l'employeur peut exiger qu'il fournisse un certificat pour les cas précédents.
- d) *Compensation*: les parties contractantes reconnaissent expressément, pour elles-mêmes et pour leur membres, que les prestations ci-dessus couvrent toutes les prétentions de salaire basées sur les articles 324 a et b du CO.

Article 26 Service militaire, service civil et protection civile

1 Montant de l'indemnité: durant les périodes de service militaire suisse obligatoire, de service civil dans la protection civile et de service féminin de l'armée, en temps de paix, le salaire perdu est versé dans les proportions suivantes:

| | |
|---|-------|
| a) durant les 4 premières semaines: pour tous les employés: | 100%; |
| b) de la 5ème à la 21ème semaine au maximum: | |
| – aux célibataires | 50 %; |
| – aux personnes mariées ou célibataires avec obligation légale d'entretien | 80 %; |

Les indemnités sont versées jusqu'à concurrence du maximum assuré par la CNA (prestations de la Caisse de compensation militaire de la SSE, CCM).

2 Conditions d'indemnisation: le droit aux indemnités, selon l'alinéa 1 de cet article, est acquis lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois avant le début du service militaire, service civil et dans la protection civile et du service féminin de l'armée ou lorsque les rapports de travail, service militaire, protection civile ou service féminin de l'armée inclus, durent plus de trois mois.

3 Coordination avec les APG: les indemnités versées conformément à la réglementation des allocations pour perte de gain aux militaires (APG) qui dépassent le montant dû par l'employeur au sens du présent article reviennent aux employés.

4 La perte de gain est calculée sur la base du salaire mensuel, à concurrence du maximum assuré par la CNA, ainsi que sur le nombre d'heures de travail prises en considération par la réglementation des allocations de perte de gain aux militaires (APG).

5 L'obligation de l'employeur de verser le salaire, en vertu de l'article 324 a et b du CO, est ainsi remplie.

Article 27 Paiement du salaire lors de l'exercice de fonctions publiques

Si un empêchement de travailler résulte de l'exercice d'une fonction publique ou d'une autre obligation légale, l'employeur et l'employé s'entendent préalablement sur le versement du salaire, en tenant compte de l'indemnité découlant de cette activité.

Chapitre 6 Mesures de prévoyance

Article 28 Prévoyance en faveur du personnel

1 Les employeurs assurent les employés pour la vieillesse et contre les risques invalidité et décès, au minimum en vertu des dispositions de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

2 Les conditions de l'assurance sont contenues dans le règlement de l'institution de prévoyance de l'employeur.

3 Les employés doivent être informés annuellement des prestations de l'assurance.

Article 29 Droit au salaire en cas de décès

1 Conditions et montant: lorsque le contrat de travail prend fin par suite du décès de l'employé, l'employeur verse aux survivants qui dépendaient de lui (conjoint, enfants mineurs, ou à défaut autres personnes envers lesquelles il remplissait une obligation d'entretien) le salaire du mois en cours et des 2 mois qui suivent.

2 Possibilité d'imputation: si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance deviennent exigibles en cas de décès, la réglementation suivante est applicable:

- a) le droit au salaire pour un mois à partir de la date du décès ne peut être compensé par de telles prestations.
- b) le droit au salaire dépassant un mois peut faire l'objet d'une compensation dans les limites suivantes:

- aa) pour la totalité, lorsque l'employeur a payé entièrement les primes;
- bb) pour une partie, qui est proportionnelle aux prestations financées par l'employeur, lorsque les primes ont été payées paritairement.

Article 30 Indemnité de départ à raison de longs rapports de travail

1 Principe: si les rapports de travail d'un employé âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit lui verser une indemnité de départ représentant 2 à 8 mois de salaire au sens des articles 339 b à d du CO.

2 Montant de l'indemnité: l'indemnité de départ se calcule selon le barème indicatif figurant en annexe de la présente convention.

3 Décès de l'employé: si le décès de l'employé survient pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs, ou, à défaut, aux autres personnes envers lesquelles il remplissait une obligation d'entretien.

4 Réduction ou suppression de l'indemnité

- a) l'indemnité peut être réduite ou supprimée si l'employé a résilié le contrat sans justes motifs, si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour de justes motifs, ou si le paiement de cette indemnité l'expose à la gêne.
- b) Par ailleurs, il est possible de compenser l'indemnité de départ avec les prestations correspondantes d'institutions de prévoyance (institutions en faveur du personnel avec paiement de rentes ou d'un capital), lorsque ces prestations sont supérieures au montant des cotisations versées par l'employé, y compris les intérêts dans le cas d'un fonds d'épargne et déduction faite des montants versés pour la durée des rapports de travail en couverture d'un risque.
- c) l'employeur est également libéré de l'obligation de verser une indemnité de départ dans la mesure où il s'engage à payer dans le futur des prestations de prévoyance à l'employé ou les lui fait assurer par un tiers.

5 Échéance: l'indemnité de départ est due au moment où les rapports de travail prennent fin. Un accord écrit, entre l'employeur et l'employé, peut toutefois en différer l'échéance.

TROISIEME PARTIE: Dispositions finales

Article 31 Service de placement

Les parties contractantes recommandent à leurs membres le Service suisse de placement commercial, en qualité d'institution paritaire, avec succursales dans toute la Suisse.

Article 32 Conditions de travail antérieures

Les conditions de travail antérieures, plus favorables au personnel commercial, ne sont pas touchées par cette convention collective.

Article 33 Dispositions légales

Les dispositions du droit des obligations et de la loi sur le travail demeurent réservées pour toute question ne faisant pas l'objet d'une disposition de la présente convention.

Article 34 Durée de la convention

1 La présente convention collective de travail est entrée en vigueur le 1er mai 1990⁴. Si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes six mois avant l'échéance, la présente convention collective est reconduite tacitement, d'année en année.

2 Les parties contractantes peuvent en modifier la teneur en cours de validité.

Zurich, le 19 décembre 1995

POUR LA SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS

K. Walser

H. Pletscher

H. Bütikofer

POUR LA SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE

A. Tschäppät

P. Signorell

B. Ringeisen

Annexes

- 1 Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail
- 2 Convention complémentaire sur la participation

⁴ Cette convention collective de travail qui remplaçait celle du 24 avril 1986, était entrée en vigueur le 1er mai 1990 et était en vigueur jusqu'au 31 décembre 1994. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée par une des parties contractantes six mois avant son expiration.

ANNEXE 1

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'article 30 de la convention du personnel commercial (barème indicatif)

Age **50** **51** **52** **53** **54** **55** **56** **57** **58** **59** **60** **61** **62** **63** **64** **65**

AS*

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 20 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| 21 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| 22 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 |
| 23 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 24 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 25 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 |
| 26 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 27 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 28 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 |
| 29 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 30 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 31 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 |
| 32 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| 33 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| 34 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 |
| 35 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 36 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 37 | | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 38 | | | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 39 | | | | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 40 | | | | | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.

ANNEXE 2

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction

du 15 décembre 1994/19 décembre 1995

En application de la Loi fédérale sur l'information et la communication des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1er mai 1994, des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la Loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'article 12 de la CCT du personnel commercial du 26 avril 1990/19 décembre 1995, les parties signataires concluent la présente convention complémentaire:

Chapitre premier But, champ d'application, définitions

Article premier But

La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse :

- a) d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
- b) de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants:
 1. sécurité au travail et protection de la santé,
 2. transfert d'entreprise et licenciement collectif,
 3. élection et fonction de la représentation des travailleurs.

Article 2 Champ d'application

La présente convention s'applique à toutes les entreprises ainsi qu'à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices travaillant dans des entreprises soumises à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse. Des conventions analogues sont conclues avec d'autres organisations de travailleurs qui représentent les intérêts d'autres travailleurs occupés dans des entreprises du secteur principal de la construction en Suisse.

Article 3 Définition de la loi sur la participation

1 Information: signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.

2 Consultation: signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.

3 Codécision: signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

4 Gestion autonome: signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

Chapitre II *Partie information*

Article 4 *Objet de l'information et mise en pratique*

1 En application de l'article 9 de la loi sur la participation, l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires:

- a) sur l'emploi et
- b) pour le personnel.

2 En cas d'évènements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière appropriée, demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (articles 24 et suivants de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CCT se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (articles 25, alinéa 5 et 27 de la présente convention).

3 L'information peut se faire :

- a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise;
- b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

Chapitre III *Sécurité au travail et protection de la santé*

Article 5 *Principe*

1 L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

2 Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base:

- a) des dispositions et directives légales;
- b) du «Concept sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans le secteur principal de la construction» qui doit encore être élaboré par les partenaires sociaux;
- c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers»;
- d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

Article 6 *Droits et obligations de l'employeur*

1 Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales.

2 L'employeur doit en particulier veiller à ce que:

- a) tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé⁵.
- b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément au «Concept sur la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le secteur principal de la construction».

3 L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

Article 7 *Droits et obligations du travailleur*

1 Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales.

2 Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

3 Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur⁶:

- a) il est tenu de suivre les directives de l'employeur;
- b) il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées;
- c) s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur;
- d) il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

Article 8 *Visites de l'entreprise*

1 Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé. L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution⁷.

⁵ Voir les articles 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'article 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévoyance des accidents (annexe 7 à la CN 95/97).

⁶ Article 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et article 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 7 à la CN 95/97).

⁷ Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 7 à la CN 95/97).

2 Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

Article 9 Recherche d'informations

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs⁸. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

Article 10 Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé

1 Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une «personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé».

2 La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.

3 Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.

4 La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si:

- a) l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction» et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail;
- b) la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations dans le cadre du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction».

Chapitre IV Situations spéciales dans les entreprises

Première section: Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise

Article 11 Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CCT du personnel commercial (article 17) ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires.

⁸ Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 7 à la CN 95/97).

Article 12 Travail à la tâche

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

Article 13 Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

Deuxième section : Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise

Article 14 Principe

Le temps de travail doit être réduit de manière à permettre d'exercer le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail.

Article 15 Introduction de la réduction de l'horaire de travail

1 L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si:

- a) la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (article 32 de la LACI⁹),
- b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (article 36 de la LACI),
- c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps,
- d) chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.

2 Si les conditions au sens de l'alinéa 1 du présent article ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'article 324, alinéa 1 du CO.

3 L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.

Article 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité

1 Conformément à l'article 37 de la LACI, l'entreprise est tenue:

- a) d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel,
- b) de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente,
- c) de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.

2 Pour l'exercice du droit à l'indemnité, il est recommandé de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des parties contractantes de la CN.

Article 17 Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise. La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

⁹ Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'Indemnité en cas d'insolvabilité

Article 18 *Egalité de traitement des personnes occupées*

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

Article 19 *Droit au salaire*

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

Article 20 *Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise*

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour-cent du salaire. Demeurent réservées les dispositions des CCT locales.

Article 21 *Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie*

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières réduites pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

Article 22 *Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants*

1 Conformément à l'article 37, lettre c de la LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, à l'exception des cotisations pour l'assurance-accidents, comme si la durée du travail était normale. L'entreprise est autorisée à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

2 L'obligation de payer les cotisations aux caisses d'allocations familiales et le paiement des allocations pour enfants en cas de réduction de l'horaire du travail ou de fermeture passagère de l'entreprise s'effectuent selon la législation cantonale.

Article 23 *Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil, de protection civile et indemnité de vacances*

1 En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les CCT sont payées intégralement.

2 Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.

Troisième section Transfert d'entreprise et licenciement collectif

Article 24 Définitions

1 En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise est transférée complètement ou partiellement à un tiers. Les rapports de travail passent à un tiers (acquéreur) avec tous les droits et obligations qui en découlent, le jour du transfert de l'entreprise. Chaque travailleur a le droit de refuser le transfert. Au cas où une CCT est applicable, le tiers (acquéreur) est tenu de la respecter pendant un an pour autant qu'elle n'expire pas plus tôt.

2 On entend par licenciement collectif des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours:

- a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
- b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché:
 1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 20 et 100 travailleurs;
 2. au moins 10 pour-cent des travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 100 et 300 travailleurs;
 3. au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent au moins 300 travailleurs.

Article 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer

1 Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'article 333 a du CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur

- a) le motif du transfert et sur
- b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

2 Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation¹⁰.

3 Si un licenciement collectif au sens de l'article 335 d du CO est prévu, l'entreprise est tenue d'informer les travailleurs et de les consulter en vue d'éviter complètement ou partiellement les licenciements.

4 L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur¹¹:

- a) les motifs du licenciement collectif,
- b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
- c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale,
- d) l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.

5 L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente ainsi que les parties contractantes compétentes de la CCT locale sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

¹⁰ Article 333 a, alinéa 2 du CO (voir annexe à cette convention).

¹¹ Article 335 f, alinéas 3 et 4 du CO (voir annexe à cette convention).

Article 26 *Critères à observer en cas de licenciement collectif*

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération:

- a) situation personnelle du travailleur,
- b) situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,
- c) durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,
- d) mobilité professionnelle.

Article 27 *Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale*

1 L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu¹²; une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

2 L'office cantonal du travail compétent, l'entreprise et les parties contractantes de la CCT cherchent des solutions¹³. Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.

3 Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'article 335 f du CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives¹⁴.

Article 28 *Plan social*

1 L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.

2 Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CCT du personnel commercial peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

Chapitre V *Représentation des travailleurs*

Article 29 *Constitution d'une représentation des travailleurs*

1 Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs¹⁵. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

¹² Article 335 g du CO (voir annexe à cette convention).

¹³ Article 335 g, alinéas 2 et 3 du CO (voir annexe à cette convention).

¹⁴ Article 336, alinéa 2, lettre c et alinéa 3 du CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'article 336 a, alinéa 3 du CO: l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

¹⁵ Article 5 de la Loi sur la participation (voir annexe à cette convention).

2 Le vote secret et l'élection de la représentation des travailleurs sont générales et libres.

Article 30 *Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux*

1 Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris):

- a) qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
- b) dont le contrat de travail n'est pas résilié et
- c) qui ont 18 ans révolus.

2 L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.

3 Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. L'éligibilité peut être restreinte en fonction de l'âge, des années de service et de la nature de l'engagement.

Article 31 *Droits et obligations de la représentation des travailleurs*

1 Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.

2 La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement :

- a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention;
- b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.

3 L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.

4 L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

Article 32 *Collaboration*

1 La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.

2 L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.

3 Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.

4 La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

Chapitre VI Dispositions finales

Article 33 Divergences d'opinions¹⁶

1 Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente; celle-ci cherche à concilier les parties. Si aucune entente n'intervient, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

2 Les organisations professionnelles concernées ont le droit d'agir en justice. Toutefois, elles n'ont le droit de demander qu'un jugement en constatation.

Article 34 Entrée en vigueur et durée

Cette convention complémentaire est entrée en vigueur le 1er janvier 1995; elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

¹⁶ Article 15 de la Loi sur la participation (voir annexe à cette convention).

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises en vigueur depuis le 1er mai 1994

(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; vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993 arrête :

Section 1 Dispositions générales

Article premier Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Article 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, 2^{ème} alinéa, lettre b.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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*

Article 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.

Article 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 et 6 de la loi sur le travail;
- b) le transfert de l'entreprise au sens des articles 333 et 333a du code des obligations;
- c) les licenciements collectifs au sens de l'article 335d à 335 g du code des obligations.

Section 4 *Collaboration*

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 1^{er} 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*

Article 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.

Code des obligations (Du contrat de travail) (Modification du 17 décembre 1993)

F. Transfert des rapports de travail

Article 333 Note marginale, alinéas 1 et 1 bis 1. Effets

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.

1 bis

Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective de travail, 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.

Article 333 a 2. Consultation de la représentation des travailleurs

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.

II bis Licenciement collectif

Article 335 d Définition

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. égal 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. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Article 335 e 2. Champ d'application

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.

Article 335 f 3. Consultation de la représentation des travailleurs

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 3ème alinéa.

Article 335 g 4. Procédure

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 (article 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.

Article 336, 2ème alinéa, lettre c, et 3ème alinéa

2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- c) sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (article 335 f).

3 Dans les cas prévus au 2ème alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (article 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Article 336 a, 3ème alinéa

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

