

CH_VB du 17 octobre 1986 vom 17. Oktober 1986

Bundesverwaltung, 1986-10-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_du_17_octobre_1986

FR: CH_VB du 17 octobre 1986 du 17 octobre 1986

IT: CH_VB du 17 octobre 1986 del 17 ottobre 1986

Erwägungen

E. 1

Le présent arrêté est applicable sur tout le territoire suisse, à l'exception du canton du Tessin; il ne s'applique pas non plus à l'industrie de la gainerie de canton de Genève.

E. 2

Les clauses étendues régissent les rapports de travail entre les producteurs d'emballages en carton et en carton ondulé, imprimés et non imprimés, ainsi que de gaineries et leurs travailleurs. Sont exclus: a. Les entreprises et les parties d'entreprise qui fabriquent plus de 6000 tonnes de carton ondulé par année; b. Les employés de bureau, le personnel technique et le personnel exerçant une fonction dirigeante; c. Les ouvriers à domicile; d. Les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle. Art. 3 Chaque année, des comptes portant sur le prélèvement et l'affectation des contributions aux frais d'exécution et du perfectionnement professionnel (art. 32 CCT) doivent être soumis à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. A ces comptes sera joint le rapport d'un bureau de revision reconnu et neutre. L'office susnommé peut aussi demander à consulter d'autres pièces. » RS 221.215.311 602 1986-934

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton Art. 4 Le présent arrêté entre en vigueur le 17 novembre 1986 et a effet jusqu'au 31 décembre 1989. 17 octobre 1986 Au nom du Conseil fédéral suisse: Le président de la Confédération, Egli Le chancelier de la Confédération, Buser 31047 603

Convention collective de travail Annexe pour l'industrie d'emballages en carton et en carton ondulé, imprimés et non imprimés, ainsi que de la gainerie conclue le 1er janvier 1986 entre l'UNIONPAC, Union des producteurs d'emballages en carton, papier et plastique, l'Association romande des fabricants de cartonnages, de gaineries et articles en papier, d'une part, et le Syndicat du livre et du papier, le Syndicat suisse des arts graphiques, l'Union suisse des syndicats autonomes, d'autre part Clauses étendues Art. 4 Assujettissement Sont considérés comme travailleurs qualifiés, aux termes de la présente convention, tous ceux qui ont terminé un apprentissage et obtenu le certificat de capacité professionnelle et qui travaillent dans la profession. Travailleurs semi-qualifiés aptes à travailler de manière autonome sont les travailleurs qui, du fait de leur longue activité dans l'entreprise et grâce à leurs aptitudes particulières, sont à même d'exécuter de manière autonome certaines tâches difficiles. Travailleurs semi-qualifiés sont les travailleurs qui, du fait de leur longue activité dans l'entreprise et grâce à leurs aptitudes, sont à même d'exécuter certaines tâches. Les auxiliaires sont tous les autres travailleurs assujettis à la présente convention et occupés à la fabrication. Art. 17 Commission paritaire 17.2 Les tâches de la commission paritaire sont les suivantes: - veiller à l'application uniforme de la Convention collective de travail; - décider de l'affectation des ressources provenant de contributions pour l'exécution du

contrat et pour le perfectionnement professionnel après qu'elles ont été budgétisées; 604

Convention collective pour l'industrie, d'emballages en carton - arbitrer les différends entre employeurs et travailleurs; - désigner l'organe de contrôle; Art. 18 Organe de contrôle La fiduciaire désignée' en tant qu'organe administratif procède à l'encaissement des contributions aux frais d'exécution du contrat et au perfectionnement professionnel. Elle peut aussi être chargée d'exécuter d'autres tâches que lui assigne la commission paritaire. Art. 23 Durée du travail La durée hebdomadaire normale du travail pour toutes les entreprises est de 42 heures. La durée et l'horaire de travail sont fixés par le règlement d'entreprise. Dès le 1er janvier 1988 la durée hebdomadaire du travail est de 41 heures pour toutes les entreprises. Art. 24 Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et jours fériés, travail en équipe 24.1 Les heures supplémentaires doivent être évitées si possible. Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures dépassant la durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 23, pour autant qu'elles soient demandées par l'employeur. Les heures de travail compensatoires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont payées avec les suppléments prévus à l'article 24.5. Toutefois, avec l'accord du travailleur, elles pourront être compensées dans un délai convenable, par un congé de même durée. Cette compensation est cependant limitée dans chaque cas à des demi-journées ou à des jours entiers. Lorsque des heures supplémentaires allant au-delà d'accords prévus de travail compensatoire sont effectuées, celles-ci donnent droit au supplément contractuel pour heures supplémentaires, également si des absences sont survenues ensuite de causes imprévisibles et excusables du travailleur. 24.5 Le travail supplémentaire donne droit à un supplément de 25 pour cent sur le salaire normal. Le travail de nuit donne droit à un supplément de 50 pour cent. Le travail du dimanche et des jours fériés donne droit à un supplément de 100 pour cent. 44 Feuille fédérale. 138^e année. Vol. III 605

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton Lorsque le travail est effectué en équipe, au sens de la Loi fédérale sur le travail, un supplément de fr. 28.— par mois sera payé pour le travail de jour. Pour les heures accomplies de nuit, il sera accordé le supplément de 50 pour cent prévu ci-dessus, sans autre supplément pour travail en équipe. Le supplément de 100 pour cent sera également payé pour le travail en équipe accompli le dimanche et les jours fériés. Une indemnité de repas est payée pour travail en équipe lorsque la pause de midi ou du soir est seulement de 30 minutes ou pour travail supplémentaire d'au moins deux heures du même jour; elle s'élève à fr. 4.—. Les suppléments doivent être payés à la fin de chaque période de paie. Art. 25 Salaires 25.1 En principe, le salaire mensuel de base est égal pour chaque mois. Les absences non justifiées seront déduites du salaire. Il peut être dérogé au salaire mensuel pendant le temps d'essai et lors de travail en coup de main. 25.2 Le salaire minimum versé au personnel dont la capacité de travail est totale ne pourra être inférieur aux taux fixés ci-après, y compris la compensation du renchérissement et les primes, à l'exclusion des allocations pour enfants: Fr a. Pour le travailleur qualifié (art. 4) 2906.— b. Pour le travailleur semi-qualifié apte à travailler de manière autonome (art. 4) 2355.— c. Pour le travailleur semi-qualifié (art. 4) 2104.— d. Pour le travailleur auxiliaire.' 1904.— Ces taux se réduisent de fr. 70.— pour les jeunes gens âgés de 15 à 17 ans et de fr. 35.— pour les jeunes gens de 18 et 19 ans. Ces salaires minimaux réduits s'appliquent aux jeunes gens de deux groupes d'âge seulement après six mois d'activité dans la branche. 25.4 L'allocation de fin d'année est fixée en pour-cent du salaire mensuel, en fonction du nombre d'années entières d'occupation dans

l'entreprise, et elle est payable à la fin de chaque année civile, pour autant que le contrat de travail soit en vigueur, depuis au moins une année. 606

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton Pour-cent 1987: après la première année entière d'occupation

E. 2.1

Mobilité Déterminer la possibilité pour les travailleurs, pris séparément, d'un chan- 611

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton gement de fonction au sein de l'entreprise. Il y a lieu, en pareil cas de pren- dre, autant que possible, en considération les capacités et les vœux du tra- vailleur.

E. 2.2

Réglementation du travail supplémentaire II doit être renoncé à effectuer du travail supplémentaire dans les départe- ments concernés par une restructuration ou une situation de crise. Adapter la durée du travail à la situation de l'emploi (réduire en période faible, prolonger d'autant lorsque le travail redevient normal).

E. 2.4

Vacances Fixer une partie des vacances (au moins une semaine) en période de faible degré d'occupation.

E. 2.6

Licenciement Si, malgré les mesures internes prévues ci-dessus des licenciements deviennent inévitables, les dispositions suivantes de délais de congés spéciaux doi- vent être observées ...: - après cinq ans d'activité ininterrompue dans la même entreprise et 50 ans d'âge 3 mois - après dix ans d'activité ininterrompue dans la même entreprise et 50 ans d'âge 4 mois 31047 612

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie d'emballages en carton et en carton ondulé, imprimés et non imprimés, ainsi que de la gainerie du 17 octobre 1986 In Bundesblatt Dans Feuille fédérale In Foglio federale Jahr 1986 Année Anno Band 3 Volume Volume Heft 44 Cahier Numero Geschäftsnummer --- Numéro d'affaire Numero dell'oggetto Datum 11.11.1986 Date Data Seite 602-612 Page Pagina Ref. No 10 104 914 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert. Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses. Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.

E. 5

après la deuxième année entière d'occupation

E. 10

après la troisième année entière d'occupation

E. 15

après la quatrième année entière d'occupation

E. 20

après la cinquième année entière d'occupation

E. 25

1989: après la sixième année entière d'occupation

E. 25.5

Les salaires aux pièces ou à la prime doivent être fixés de telle manière que la moyenne annuelle du salaire des travailleurs à l'exception de la période d'adaptation (jusqu'à 6 mois), soit au moins de 10 pour cent supérieure aux salaires minimaux. Art. 26 Paiement des jours fériés et absences de courte durée 26.1 Après la période d'essai, le personnel a droit à la compensation intégrale de la perte effective de salaire jusqu'à huit jours fériés par année d'après la loi ou l'usage local. Le jour férié coïncidant avec un jour de toute façon chômé ne donne pas droit au paiement de ce jour férié. Les travailleurs qui sans excuse valable manquent le travail le jour qui précède ou suit un jour férié, perdent leur droit au paiement de ce jour férié. 26.2 Après la période d'essai, le personnel a droit à la compensation intégrale de la perte effective de salaire: a. De deux jours lorsqu'il se marie; b. D'un jour, en cas de naissance de son propre enfant; c. De trois jours, en cas de décès du conjoint, de son propre enfant et des propres parents; d. D'un jour, en cas de décès des beaux-parents, grands-parents ou de frères et sœurs; e. D'un jour en cas de déménagement, mais au maximum une fois par année et à condition qu'il s'agisse d'un appartement faisant l'objet d'un bail établi au nom du travailleur ou de son conjoint; f. D'une demi-journée ou du temps nécessaire, en cas d'inspection militaire; g. D'un jour, en cas de recrutement. Les absences prévues au premier alinéa, lettres b à g, ne donnent 607

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton pas droit à une indemnité supplémentaire si elles tombent sur des jours de vacances ou de jours fériés payés. Art. 27 Vacances 27.1 Les travailleurs ont droit à quatre semaines de vacances payées par année. Le travailleur âgé de 55 ans et comptant dix ans d'activité dans l'entreprise a droit à cinq semaines de vacances par an (date de référence 1er janvier, respectivement date d'entrée dans l'entreprise). Les jeunes gens jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à cinq semaines de vacances par an. Lorsque le travailleur est payé régulièrement aux pièces ou à la prime, ou lorsqu'il dispose d'un droit partiel aux vacances parce qu'il ne totalise pas douze mois de travail dans la période de référence, l'indemnité de vacances est calculée en pour-cent du salaire brut total réalisé pendant cette période selon le barème suivant: 4 semaines de vacances = 8 pour cent du salaire annuel, 5 semaines de vacances = 10 pour cent du salaire annuel. 27.2 Les jours fériés définis à l'article 26 et tombant sur un jour ouvrable en période de vacances ne peuvent pas être imputés sur celles-ci. En cas d'absence par suite de maladie (y compris grossesse et accouchement), d'accident, d'accomplissement d'une obligation légale ou d'exercice d'une fonction publique ne dépassant pas trois mois au total, aucune réduction de vacances ne sera faite. Si pour les raisons précitées, l'absence dépasse trois mois par année, le droit aux vacances sera réduit d'un Vi2 pour chaque mois et pour toute la durée de l'absence, mais il ne pourra s'agir que de jours entiers ou de demi-journées. Art. 28 Service militaire Les militaires incorporés dans l'armée suisse qui sont astreints à faire des cours de répétition, des cours complémentaires ou de protection civile ont droit au salaire intégral. L'allocation pour perte de gain revient intégralement à l'employeur. Les travailleurs astreints à une école de recrues ou de sous-officiers, y compris le paiement des galons de sous-officier ont droit à 30 pour cent du salaire perdu y compris l'allocation légale pour 608

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton perte gain, s'ils sont célibataires, et à 30 pour cent du salaire perdu en plus de l'allocation précitée s'ils sont mariés ou célibataires avec charges légales d'entretien, pour autant que le salaire perdu ne soit pas dépassé. Il ne sera pas dérogé, au détriment du travailleur, aux dispositions prévues aux articles 324a et 324b CO. Art. 29 Indemnité en cas de maladie 29.1 Le choix de l'assureur doit se faire d'entente entre employeur et travailleur. 29.2 L'assurance-maladie doit prévoir une indemnité journalière couvrant 80 pour cent du salaire brut. Les primes sont payées à raison de 81,25 pour cent par l'employeur et 18,75 pour cent par le travailleur. La durée d'indemnisation doit être de 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs. Elle est illimitée en cas de tuberculose. Le délai de carence ne peut être supérieur à trois mois et le délai d'attente pour toucher des secours ne peut dépasser trois jours. Ce délai d'attente échoit le 30^e jour de maladie. La durée de l'indemnisation pour les cas de grossesse et d'accouchement doit être de dix semaines au minimum. 29.3 En cas de maladie (y compris grossesse et accouchement), les travailleurs non assurables ont droit au salaire complet durant les périodes indiquées ci-après. Pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois, le droit au salaire est de: 3 semaines au total pendant la première année dans l'entreprise; 1 mois après 1 année dans l'entreprise; 2 mois après 4 années dans l'entreprise; 3 mois après 9 années dans l'entreprise; 4 mois après 12 années dans l'entreprise; 6 mois après 15 années dans l'entreprise. Le paiement du salaire durant les périodes stipulées tient lieu de paiement du salaire au sens de l'article 324a, CO. Art. 32 Contributions aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement professionnel 32.1 La contribution aux frais d'exécution du contrat est perçue pour couvrir les frais d'exécution de la convention collective de travail. 609

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton Un excédent de recettes éventuel sur les contributions aux frais d'exécution du contrat et de perfectionnement professionnel ne peut être affecté qu'à des buts professionnels communs, même après l'échéance de la déclaration de force obligatoire de la convention. 32.2 Les contributions aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement professionnel (appelées ci-après contributions) sont à verser chaque année. Elles se montent à: Fr a. Pour les employeurs 500.— b. Pour les travailleurs 36.— 32.3 Les contributions des travailleurs sont à déduire du salaire et à verser avec celles de l'employeur à l'office de contrôle. Celui-ci a la procuration pour l'encaissement et l'administration des contributions. 32.4 En cas de violation des clauses relatives à la perception des contributions, la commission paritaire peut fixer une peine conventionnelle pouvant s'élever jusqu'à cinq fois le montant de la contribution. Règlement d'application concernant la commission d'entreprise 2. Une représentation du personnel est constituée au sein de l'entreprise par: - un représentant du personnel dans les entreprises comptant moins de 20 travailleurs; - une commission du personnel de sept membres au maximum dans les entreprises qui comptent plus de 20 travailleurs. Il doit être tenu compte des différents groupes de travailleurs lors de la constitution de la commission. 3. La commission d'entreprise ou le délégué du personnel ont mission de représenter les intérêts des travailleurs auprès de la direction sur l'application du contrat collectif, ainsi que sur ses règlements d'application. La commission d'entreprise ou le délégué du personnel doivent être informés sur les événements internes ne touchant pas directement la convention collective de travail. 4. Les séances avec la direction ont lieu au moins deux fois par an, pendant les heures de travail et n'entraînent pas de perte de salaire. Les séances de la commission d'entreprise ont lieu en dehors des heures de travail. 610

Convention collective pour l'industrie d'emballages en carton 5. Les membres de la commission ou le délégué du personnel exercent une fonction reconnue contractuellement, et ne doivent subir de ce fait aucun désavantage pécuniaire. Un travailleur ne peut être congédié à cause de son activité dans la commission d'entreprise ou comme délégué du personnel aussi long- temps qu'il respecte le règlement. ... 6. La commission d'entreprise est élue au bulletin secret pendant les heures de travail pour un an au minimum. Ses membres sont rééligibles. Le droit de vote est conféré à tous les travailleurs engagés définitivement qui sont au service de l'entreprise depuis six mois au moins. Peuvent être élus dans la commission d'entreprise les travailleurs ayant dépassé la 20e année, qui comptent au minimum trois ans d'activité ininterrompue dans l'entreprise et qui ont des connaissances du langage de la conversation. 7. Un règlement fixe dans chaque entreprise les modalités d'application de ces dispositions contractuelles. Règlement d'application concernant les circonstances qui exigent des mesures extraordinaires pour le personnel 1 Généralités Lors de licenciements devenus nécessaires par suite de situation économique, de modifications fondamentales des conditions de travail en raison de restructurations, de situation de crise, ou encore lors de fermeture partielle ou totale d'entreprises soumises au présent contrat, l'employeur doit tenir compte des répercussions non seulement économiques, mais également sociales qui en résultent pour les travailleurs. Dès que l'employeur peut déterminer, d'après ses plans techniques, financiers, ou autres, les conséquences qui en résultent pour les travailleurs, il doit informer des mesures prévues la commission d'entreprise, le délégué du personnel et la commission paritaire. 2 Mesures Lorsqu'une des conditions, telles que celles citées précédemment survient dans une entreprise, les mesures suivantes doivent être étudiées et, cas échéant, faire l'objet d'un accord avec la représentation du personnel et le personnel touché, ...

E. 30

après la septième année entière d'occupation

E. 35

après la huitième année entière d'occupation

E. 40

après la neuvième année entière d'occupation

E. 45

après la dixième année entière d'occupation

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.