

# 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

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'article 7, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956<sup>1)</sup> permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, *arrête:*

## Article premier

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, 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, conclue le 1<sup>er</sup> janvier 1986, est étendu.

## Art. 2

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>1)</sup> RS 221.215.311

**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

# Convention collective de travail pour l'industrie d'emballages en carton et en carton ondulé, imprimés et non imprimés, ainsi que de la gainerie

Annexe

conclue le 1<sup>er</sup> 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;

- 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 1<sup>er</sup> 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.

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.

	Pour-cent
1987: après la première année entière d'occupation	5
après la deuxième année entière d'occupation	10
après la troisième année entière d'occupation	15
après la quatrième année entière d'occupation	20
après la cinquième année entière d'occupation	25
1989: après la sixième année entière d'occupation	30
après la septième année entière d'occupation	35
après la huitième année entière d'occupation	40
après la neuvième année entière d'occupation	45
après la dixième année entière d'occupation	50

...

- 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

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 1<sup>er</sup> 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  $\frac{1}{12}$  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

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<sup>e</sup> 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.

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.

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 longtemps 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 20<sup>e</sup> 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, . . .

#### *2.1 Mobilité*

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

gement de fonction au sein de l'entreprise. Il y a lieu, en pareil cas de prendre, autant que possible, en considération les capacités et les vœux du travailleur.

## 2.2 Réglementation du travail supplémentaire

Il doit être renoncé à effectuer du travail supplémentaire dans les départements 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).

## 2.4 Vacances

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

## 2.6 Licenciement

Si, malgré les mesures internes prévues ci-dessus des licenciements deviennent inévitables, les dispositions suivantes de délais de congés spéciaux doivent 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

...

**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.