

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour l'artisanat du métal

du 30 novembre 1988

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956¹⁾ permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

arrête:

Article premier

Les dispositions de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 1988 pour l'artisanat du métal reproduites en annexe font l'objet d'une extension du champ d'application.

Art. 2

¹ L'extension du champ d'application est valable pour toute la Suisse, à l'exception du canton de Bâle-Campagne et des secteurs de la serrurerie et construction métallique dans les cantons du Valais, de Vaud, Bâle-Ville et Genève.

² Les dispositions étendues s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs dans des entreprises occupant au maximum jusqu'à 30 personnes dans les secteurs de la serrurerie, de la construction métallique, des machines agricoles et de la forge.

Sont exceptées les entreprises de la ferblanterie et de l'installation sanitaire et de l'industrie des machines et métaux (notamment les entreprises qui sont soumises à la convention collective de travail de l'industrie suisse des machines et métaux).

Sont en outre exceptés:

- a. Les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle;
- b. Les cadres supérieurs;
- c. Le personnel commercial;
- d. Le personnel technique d'entreprise;
- e. Les membres de la famille des employeurs.

Art. 3

Chaque année, des comptes seront soumis à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail au sujet de la contribution destinée à l'exécution et au contrôle (art. 13 CCNT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une

¹⁾ RS 221.215.311



institution de revision reconnue. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1989 et a effet jusqu'au 31 décembre 1991.

30 novembre 1988

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Stich

Le chancelier de la Confédération, Buser

32495

Convention collective nationale de travail pour l'artisanat du métal

conclue le 1^{er} janvier 1988

entre

l'Union Suisse du Métal, *d'une part*

et

la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie,

la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse,

l'Union suisse des syndicats autonomes,

l'Association suisse des salariés évangéliques, *d'autre part*

Clauses étendues

Art. 2 But de la convention

2.1 La présente CCNT a pour but:

- de réaliser des conditions de travail modernes . . . et d'assurer ainsi la paix du travail;
- . . .

Art. 6 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)

6.1 Pour l'exécution de la CCNT, . . . une «Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)» est instituée . . .

6.2 La Commission paritaire nationale a pour tâches:

- a. de veiller à l'application de la présente CCNT;
...
- d. d'établir les factures pour dissidents soumis à la convention.
...
- f. de juger . . . en cas de divergences d'opinion et de litiges . . . quant à l'application et à l'interprétation de dispositions de la présente CCNT ou de l'un de ses avenants;
...
- i. de décider, en cas de différend, de la soumission d'un employeur à la convention.
...

Art. 7 Commission paritaire régionale, cantonale et/ou locale (CPR)

7.2 Les tâches particulières de la Commission paritaire régionale sont:

- ...
- d. de concilier les parties en cas de différends découlant du contrat individuel de travail avant d'en appeler au Tribunal civil ordinaire. Les demandes de conciliation doivent être adressées par écrit, avec motivation, au président ou au secrétariat de la CPR;

- e. d'exiger les preuves dans tous les cas dont elle a été saisie. Elle est en droit de demander aux sections, voire aux parties contractantes, toutes les pièces nécessaires ou de les faire examiner par ses mandataires;
- ...
- g. l'appréciation de litiges en matière de salaires qui sont portés devant la CPR selon lit. d, pour autant que le différend touche au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale;
- h. si, dans un canton ou une région, il n'existe pas de CPR, c'est la CPNM qui assume les fonctions de la CPR.

Art. 8 Commission d'entreprise

- 8.1 Afin de promouvoir un bon climat d'entreprise, les assemblées d'entreprise et/ou la commission d'entreprise s'efforceront de garantir une bonne communication entre les travailleurs et les employeurs.
- 8.2 Dans les entreprises, on devra, à la demande du personnel . . . , instituer une commission d'entreprise (CE) élue par les travailleurs soumis à la CCNT. La CE se doit de promouvoir et de renforcer l'application de la CCNT.
- 8.3 Les membres de la commission d'entreprise doivent faire partie des travailleurs soumis à la convention. La commission d'entreprise élue par les travailleurs est l'organe de représentation légitime défendant les intérêts de tous les travailleurs conventionnels vis-à-vis . . . de la direction d'entreprise. La commission d'entreprise défend notamment les travailleurs dans l'application de la CCNT et traite des problèmes et questions au niveau de l'entreprise. Les détails de ce principe sont fixés par le «Règlement sur la collaboration de la commission d'entreprise» art. 4 (annexe 2).
- 8.4 Les accords conclus entre . . . la direction et la commission d'entreprise ne doivent pas altérer la CCNT. D'éventuelles divergences peuvent être déferées à la commission paritaire.

Art. 13 Contribution destinée à l'exécution et au contrôle de la CCNT

- 13.1 But de cette contribution
- 13.1.1 La contribution destinée à l'exécution et au contrôle de la CCNT est perçue pour permettre de couvrir les frais d'application de la convention.
- 13.1.2 Un éventuel excédent de recettes ne pourra être utilisé qu'au profit d'institutions de perfectionnement professionnel entretenues par les parties contractantes ainsi que pour la réalisation de buts sociaux en faveur des personnes soumises à la présente CCNT; cela également après l'expiration de l'extension de la CCNT.
- 13.2 Montant de la contribution
- 13.2.1 Les employeurs et travailleurs soumis à la CCNT . . . versent une contribution d'exécution et de contrôle.
 - a. Contribution des travailleursTous les travailleurs soumis à la CCNT versent . . . une contribution d'exécution et de contrôle de fr. 8.- par mois. Ce montant est déduit

chaque mois du salaire du travailleur et doit figurer clairement comme déduction sur la fiche de paie.

b. Contribution des employeurs

Tous les employeurs soumis à la CCNT versent à leur tour pour les travailleurs conventionnels une contribution d'exécution et de contrôle de fr. 8.- par mois . . . Cette contribution ainsi que les montants payés par les travailleurs seront versés régulièrement selon décompte au secrétariat de la CPNM.

Art. 20 Durée de la convention

20.6 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente CCNT:

...
– Annexe 2, Règlement sur la collaboration de la commission d'entreprise

...
– Annexe 6, Salaires minimum.

Art. 21 Collaboration avec le travailleur

21.2 L'employeur renseigne clairement le travailleur sur les travaux à exécuter. Pour veiller à sa santé, d'une part, et pour déterminer clairement les responsabilités, d'autre part, il tiendra compte de l'âge, de l'expérience, des capacités professionnelles du travailleur, ainsi que de sa position dans l'entreprise.

Art. 23 Mise à disposition du matériel, des outils et des instructions

23.1 L'employeur met à temps à disposition du travailleur:

- les matériaux nécessaires
- les instructions de travail
- les outils appropriés en bon état.

L'outillage, inventorié, doit pouvoir être mis sous clé. Un inventaire écrit de l'outillage sera établi et signé par les deux parties.

23.2 Le travailleur doit, pendant la durée normale du travail, disposer du temps nécessaire pour mettre en ordre sa place de travail et ses outils.

Art. 27 Soins du matériel et de l'outillage

27.2 Si le travailleur doit utiliser des machines, des outils ou des véhicules au sujet desquels il n'a encore reçu aucune instruction, il demandera lui-même à être instruit.

27.3 Il avertira sans tarder son employeur en cas de dommages ou d'incidents particuliers.

Art. 32 Instructions à observer

Le travailleur observe, en toute confiance, les instructions qui lui ont été données par l'employeur pour l'exécution du travail, c'est-à-dire:

- d'établir avec soin les rapports de travail exigés et de les livrer à temps;
- de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier. Il évitera tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations;

- de s'abstenir, à la demande de l'employeur, de fumer et de consommer des boissons alcooliques durant le travail;
- d'avertir immédiatement l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler;

...

Art. 33 Responsabilité

33.1 Le travailleur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence. Il est tenu d'annoncer tout dommage conformément à l'article 27.3.

...

33.2 La réparation du dommage doit être demandée par l'employeur dans les 30 jours dès connaissance du dommage

...

Art. 34 Durée hebdomadaire normale du travail

34.1 La durée hebdomadaire normale du travail est de 42 heures ... (182,5 heures par mois ou 2190 par an) et de 41 heures dès le 1. 1. 1990 (178 heures par mois ou 2138 par an). Les salaires à l'heure sont compensés en fonction de la réduction de la durée du travail susmentionnée ...

34.3 Afin de tenir compte des circonstances différentes existant entre régions agricoles et urbaines, en cas de compensation du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail sera fixée au maximum à 46 heures et au minimum à 35 heures. (Dans les entreprises industrielles, qui sont soumises à la loi sur le travail, la durée maximum de travail est de 45 heures). La structuration des horaires ne sera ni supérieure ni inférieure à cette marge de flexibilité.

34.4 La structuration des horaires (fixation de la durée hebdomadaire ou quotidienne du travail) incombe à l'entreprise. La durée du travail choisie au niveau de l'entreprise doit être maintenue sans modification pour un laps de temps précis. Les travailleurs seront associés en temps utile à toute décision y relative.

Art. 35 Heures de travail supplémentaires

35.1 Est considéré comme heure supplémentaire tout dépassement de plus d'un quart d'heure de la durée normale du travail.

Art. 37 Travail de rattrapage

Si, en raison d'une maladie, d'un accident ou de service militaire obligatoire, un travailleur ne peut profiter des heures de travail qu'il a rattrapées, il pourra en bénéficier ultérieurement, après s'être entendu avec son employeur.

Art. 38 Prise en considération du chemin de travail dans la durée du travail

38.2 Si le trajet entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, hors de l'atelier, est plus long que le trajet entre le domicile et l'atelier, la différence est considérée comme temps de travail.

Art. 39 Retard, interruption et départ prématuré du lieu de travail

- 39.1 A la demande de l'employeur, le travailleur devra compenser les heures perdues si
- il arrive en retard au travail par sa faute,
 - il interrompt le travail sans raison,
 - il quitte prématurément le travail.
- 39.2 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

Art. 40 Pauses quotidiennes

- 40.1 Pour le repas de midi, le travail est interrompu pendant une heure au moins. Cette heure n'est pas payée.
- 40.2 En cas de travail de nuit, . . . le travail est interrompu pendant une heure pour le casse-croûte. Cette heure est payée.

Art. 41 Salaire selon le rendement

- 41.1 . . . le salaire brut dépend de la qualité du poste de travail, de la personnalité et du rendement du travailleur selon les taux de salaire régionaux usuels, stipulés dans la CPNM. Restent réservés les salaires minima . . .
- 41.2 Les travailleurs occupés dans des entreprises disposant d'un système perfectionné de qualification des postes de travail et d'annotation personnelle obtiendront la compensation du renchérissement négociée par les parties contractantes sous forme d'une adaptation adéquate des éléments constituant le salaire.

Art. 42 Salaire horaire ou mensuel

- 42.1 Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois, d'un commun accord entre employeur et travailleur.
- 42.2 Le salaire mensuel découle de la division du salaire annuel par les heures de travail qui sont accordées dans la CCNT fois 182,5 respectivement 178. Concernant ces 12 tranches de salaire égales, la compensation du temps de travail sera possible pour la durée d'une année . . .
- 42.4 Chaque travailleur . . . reçoit pour le 30 juin un décompte semestriel des heures de travail accomplies ainsi qu'un décompte final à la fin de l'année.
- 42.5 En cas de départ du travailleur pendant l'année courante, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date effective du départ.
- 42.6 Dans la mesure où ce décompte final accuse un déficit d'heures pour le travailleur concerné, les deux parties sont dans l'obligation de compenser les heures, respectivement les prestations manquantes.

Art. 43 Salaires minimum

- 43.2 . . . Les salaires minimum sont fixés dans l'annexe 6.
- 43.4 Les exceptions relatives aux salaires minimum des manœuvres sont à soumettre à la CPNM.
- 43.5 Les travailleurs avec capacité de travail réduite peuvent faire l'objet d'accords particuliers. Ces accords doivent également être soumis à la

CPNM pour approbation. en cas de conventions complémentaires, la CPR est compétente en la matière.

Art. 44 Majorations de salaire en cas d'heures supplémentaires

- 44.2 Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par des congés, les majorations suivantes devront être versées:
- a. pour les heures supplémentaires ordinaires 25%
 - b. pour le travail de nuit 50%
 - c. pour le travail du dimanche 100%

Art. 45 Indemnités en cas de travail à l'extérieur

- 45.4 Retour au domicile: En cas de travail à l'extérieur dans le pays, le travailleur a le droit de rentrer à son domicile chaque fin de semaine. l'employeur prendra en charge les frais de voyage. La durée du voyage est payée comme temps de travail.

Art. 46 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 46.1 Employeur et travailleur peuvent convenir que le travailleur utilise son automobile personnelle pour des courses de service. Dans ce cas, le travailleur a droit à une indemnité de fr. -.60 par km.
- 46.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées:
- jusqu'à 125 cm³ fr. -.30 par km
 - plus de 125 cm³ fr. -.35 par km
- 46.3 D'un commun accord avec ... la direction, la commission d'entreprise peut statuer sur la fixation d'un autre système et d'autres taux d'indemnités dans la mesure où la compensation correspond aux montants fixés par la CCNT à titre général. De telles solutions internes à l'entreprise doivent être soumises à la CPNM avant la mise en vigueur.
- 46.4 Employeur et travailleur peuvent convenir que le travailleur transporte dans son véhicule privé autant de personnes que le permet le permis de circulation. D'autre part il peut également être convenu avec le travailleur que ce dernier transporte, toujours dans les normes admises par la loi sur la circulation routière, du matériel et des outils.
- 46.5 Si le travailleur transporte du matériel et des outils dans sa voiture, l'employeur lui versera une indemnité supplémentaire qui couvrira au moins les frais de l'assurance responsabilité civile à garantie illimitée.

Art. 49 Indemnité de fin d'année

- 49.1 ... le travailleur reçoit une indemnité de fin d'année équivalente à la valeur de 60% au moins d'un mois de salaire, dès le 1. 1. 1989 de 70% et dès le 1. 1. 1991, cette indemnité sera portée à 80% au moins. ...
- 49.2 L'indemnité de fin d'année est versée en décembre ou lorsque le travailleur quitte l'employeur, conformément à l'art. 49.3.
- 49.3 Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est payée au pro rata temporis.

Art. 51 Empêchement pour cause de maladie – Obligation d'assurance

- 51.1 L'employeur assure ses travailleurs auprès d'une assurance collective pour l'indemnité journalière. L'assurance porte sur 80% du salaire normal en cas de maladie.
- 51.2 ... la prime d'assurance est supportée par moitié par l'employeur et le travailleur. La prime ne dépassera en aucun cas 4% (2% + 2%) du salaire soumis à la cotisation AVS. La part du travailleur est déduite du salaire et versée à l'assurance avec la part de l'employeur.

Art. 52 Conditions d'assurance

- 52.1 Les conditions de l'assurance doivent prévoir ce qui suit:
- le paiement du salaire à raison de 80% du salaire normal en cas de maladie, dès le début;
 - le versement des prestations pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs;
 - s'il s'agit d'une affection tuberculeuse ou de la poliomyélite, les prestations sont versées pour une durée illimitée, mais au plus jusqu'à la reconnaissance du cas par l'assurance-invalidité (AI);
 - en cas d'incapacité partielle d'au moins 50%, la prestation de remplacement est calculée proportionnellement;
 - s'ils sont en bonne santé au moment de leur entrée dans la caisse et que la caisse ne formule aucune réserve en raison de maladies antérieures, les nouveaux assurés doivent pouvoir bénéficier des prestations d'assurance sans subir de délai d'attente. Les réserves formulées par l'assurance lors du passage d'une caisse privée dans une caisse-maladie publique reconnue (ou vice-versa) ne font pas l'objet des conditions d'assurance de la CCNT. Le cas échéant, l'employeur aura une obligation limitée de payer le salaire pendant la durée de cette réserve;
 - tout le personnel soumis à la convention doit être assuré auprès de la même assurance collective à moins qu'il existe déjà des assurances individuelles équivalentes.
- 52.2 Si un travailleur obligé de s'assurer individuellement omet de le faire et qu'il accepte néanmoins la participation patronale, celle-ci est réputée remplacer les prétentions pouvant découler de l'article 324a CO, à la condition toutefois que l'employeur ait opéré les contrôles prescrits.
- 52.3 Les prestations selon art. 52.1 sont considérées comme paiement du salaire au sens de l'art. 324a CO.

Art. 54 Empêchement en cas d'accident – Principe

- 54.3 L'employeur prend en charge le paiement du salaire à raison de 80% pour le jour de l'accident et les deux jours suivants, ...

Art. 57 Paiement du salaire en cas de service militaire ou de service de protection civile

- 57.1 Pendant le service militaire suisse et le service de protection civile, le travailleur reçoit de l'employeur un salaire. Le paiement se fait sur la base du questionnaire attestant les jours soldés.

- 57.2 Sous réserve de l'art. 324a et b CO, le salaire est de:
- pendant l'école de recrues en tant que recrue: pour les célibataires, sans obligation d'entretien 50% du salaire; pour les mariés et célibataires avec obligation d'entretien 80% du salaire;
 - pendant les autres périodes de service militaire obligatoire, jusqu'à 1 mois par année civile 100% du salaire;
 - pendant les services de promotion et cours de cadres: pour les célibataires sans obligation d'entretien 50% du salaire; pour les mariés ou célibataires avec obligation d'entretien 75% du salaire.
- 57.3 Les allocations légales pour perte de gain reviennent à l'employeur.

Art. 60 Indemnité pour absences justifiées

Est à bonifier aux travailleurs . . . le salaire pour les absences suivantes:

- | | |
|--|---------|
| a. en cas de mariage du travailleur | 2 jours |
| b. en cas de mariage d'un enfant, pour prendre part à l'événement | 1 jour |
| c. en cas de naissance d'un enfant | 1 jour |
| d. en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents | 3 jours |
| en cas de décès de grands-parents, beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, pour autant que le défunt ait vécu en ménage commun avec le travailleur | |
| - si ce n'est pas le cas | 3 jours |
| - si ce n'est pas le cas | 1 jour |
| e. en cas d'inspection militaire | 1 jour |
| f. en cas de recrutement | 1 jour |
| g. en cas d'examen préliminaire du recrutement | 1 jour |
| h. en cas de fondation ou de déménagement de ménage, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur, une fois par année au plus | 1 jour |

Art. 61 Paiement du salaire

- 61.3 Un décompte détaillé du salaire, renseignant sur ce dernier, sur les allocations et les déductions est remis au travailleur.

Art. 62 Durée des vacances

- 62.1 La durée des vacances, par année civile, est de:
- 4 semaines pour tous les travailleurs
 - 5 semaines après 50 ans révolus.
- 62.3 La durée des vacances se calcule d'après les années d'âge révolues au 1er janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

Art. 63 Réduction des vacances

- 63.1 Si au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de 2 mois au total, l'employeur peut réduire la durée des vacances. La réduction sera d'un douzième pour chaque mois complet d'absence.
- 63.2 Si la durée de l'empêchement, pour des raisons particulières, n'est pas

supérieure à 2 mois au cours d'une année de service, les vacances ne seront pas réduites. Ces raisons particulières sont: la maladie, l'accident, l'accomplissement d'obligations légales ou l'exercice d'une fonction publique, le service militaire obligatoire et de protection civile.

Art. 64 Continuité et date des vacances

64.3 En cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, les travailleurs prendront leurs vacances durant la période de fermeture.

Art. 66 Jours fériés

66.1 Le travailleur a droit à son salaire pour les jours fériés légaux cantonaux, pour autant qu'il n'ait pas manqué sans excuse le travail le jour précédant ou le jour suivant le jour férié.

66.2 Huit jours fériés sont payés par année.

66.5 L'employeur peut faire rattraper les heures non effectuées pour les jours fériés supplémentaires. Celles-ci sont indemnisées selon le salaire horaire normal.

Art. 67 Indemnités pour jours fériés

67.1 Pour les travailleurs mensualisés, les indemnités pour jours fériés sont comprises dans le salaire. Aucune déduction n'est à opérer.

67.2 L'indemnité pour jours fériés est calculée sur la base de l'horaire journalier normal de travail au salaire horaire normal.

67.3 L'indemnité pour jours fériés n'est pas due si le jour férié tombe un samedi non travaillé ou un dimanche.

67.4 Les jours fériés indemnisables tombant pendant les vacances doivent être compensés.

Art. 68 Résiliation en général

68.1 La résiliation des rapports de travail doit être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée.

Annexe 2

Règlement sur la collaboration de la commission d'entreprise – article 8 de la CCNT

Art. 1 Principe

- 1.1 Le présent règlement est basé sur l'article 8 de la CCNT . . .
- 1.2 L'instauration d'une commission d'entreprise (appelée ci-après CE) se fait au niveau de l'entreprise à la demande des travailleurs soumis à la convention.

Art. 2 Buts

- 2.1 Ce règlement fixe selon les art. 8.1 et 8.2 les buts suivants:
 - promouvoir la bonne entente et la collaboration entre les travailleurs et la direction d'entreprise . . .
 - renforcer les liens de confiance réciproque pour assurer un climat d'entreprise favorable;
 - favoriser l'intérêt au travail et la capacité productive de l'entreprise.

Art. 3 Champ d'application

- 3.1 La CE représente tous les travailleurs d'une entreprise soumis à la CCNT . . .

Art. 4 Cadre des attributions

- 4.1 Application de la CCNT
La CE surveille l'application de la CCNT dans l'entreprise . . .
- 4.2 Requêtes générales des travailleurs
La CE prend acte des requêtes des travailleurs et les présente à la direction lorsqu'il lui paraît indiqué de leur donner suite et qu'elles ne peuvent être réglées par la voie de service.
- 4.3 Requêtes personnelles des travailleurs
En cas de traitement d'une requête ou plainte personnelle par la voie de service, le travailleur peut demander l'assistance d'un membre de la CE.
- 4.4 Droit de collaboration de la CE dans l'entreprise
La CE se saisit de toute affaire qui lui est soumise par la direction et prend position. Ces affaires se rapportent à des problèmes de portée générale, qui touchent directement les travailleurs de l'entreprise et concernent directement ou indirectement les relations de travail. Ce sont en particulier les questions de:
 - fixation de l'horaire de travail
 - travail compensatoire
 - plan général des vacances
 - règlement des congés
 - salaires et systèmes de rémunération
 - système de qualification des places de travail
 - système concernant la notation personnelle
 - règlement des indemnités
 - prévention des accidents et maladies professionnelles, etc.
 - mesures de sécurité
 - aménagement des places de travail

- système des suggestions
- mesures sociales en cas de chômage partiel, structurel ou technologique et lors de fermetures d'entreprises ou de départements . . .
- questions ayant trait . . . au perfectionnement professionnel
- institutions de prévoyance
- protection des données

Art. 5 Information

- 5.1 La commission d'entreprise reçoit de la direction les informations qui lui sont nécessaires pour accomplir son mandat.
- 5.2 Tous les six mois au moins, la direction informe la CE sur la marche des affaires et lui donne la possibilité de s'exprimer.
- 5.3 La direction informe la CE le plus tôt possible de toute décision importante la concernant, notamment en cas d'évolution économique, structurelle ou technique.

Art. 6 Collaboration entre la CE et les travailleurs

- 6.1 **Contacts**
Pour se former une opinion, la CE s'appuie sur des contacts suffisants avec les travailleurs qu'elle représente.
- 6.2 **Information des travailleurs**
La CE informe régulièrement sur son activité les travailleurs qu'elle représente. Elle se charge de leur transmettre les informations reçues de la direction, pour autant que celles-ci ne soient pas expressément déclarées confidentielles.
- 6.3 **Assemblées du personnel**
Les assemblées du personnel ont lieu généralement en dehors des heures de travail. La direction y est invitée et peut exprimer son point de vue . . .

Art. 7 Collaboration entre la CE et la direction

- 7.1 **Partenaire**
Le partenaire de la CE est la direction de l'entreprise, qui peut se faire représenter par des personnes compétentes.
- 7.2 **Séances communes**
Tous les six mois au moins, des séances communes sont tenues pour traiter des affaires courantes. D'autres séances sont organisées à la demande de la CE ou de la direction. Dans ce cas, la direction et la CE sont tenues de proposer un ordre du jour.
- 7.3 **Procès-verbal**
Le procès-verbal des séances communes doit être signé par les deux parties et communiqué aux travailleurs dans une forme appropriée. Le président de la CE reçoit une copie du procès-verbal signé.
- 7.4 **Heures de séances**
Les séances communes ont lieu en général pendant les heures de travail. Dans ce cas, l'entreprise assure le versement du salaire.

Art. 8 Structures de la CE

8.1 Composition de la CE

La CE se compose de 2 membres au minimum et d'un suppléant au moins. Ces nombres peuvent être augmentés en fonction de la dimension de l'entreprise. La CE se constitue elle-même.

8.2 Durée du mandat

Les membres sont élus pour une durée de 3 ans. Ils sont rééligibles.

8.3 Droit de vote

Tous les travailleurs soumis à la CCNT âgés de 18 ans révolus, et travaillant depuis au moins 6 mois dans l'entreprise au moment des élections, ont le droit de vote.

8.4 Éligibilité

Sont éligibles comme membres de la CE les travailleurs âgés de 19 ans révolus et occupés dans l'entreprise depuis une année au moins au moment des élections.

Art. 9 Organisation des élections de la CE

9.1 Préparation des élections

Une commission électorale de 3 membres est mise sur pied conjointement par la direction et la CE pour préparer et organiser le déroulement des élections. Cette commission est composée d'un représentant de la direction et de deux représentants des travailleurs soumis à la CCNT.

9.2 Mise au concours

La mise au concours est annoncée par la commission électorale 20 jours au moins avant la date des élections. Les candidatures sont annoncées à la commission électorale dans les 10 jours suivant l'annonce de la mise au concours. Les candidatures doivent être soutenues et attestées par la signature de 3 personnes au moins. Les membres sortants sont candidats d'office, sauf s'ils ont annoncé préalablement leur retrait. Toutes les candidatures seront publiées au tableau d'affichage 5 jours avant la date des élections. L'élection de la CE a lieu au bulletin secret. La commission électorale établit les bulletins de vote.

9.3 Résultat du scrutin

Les candidats sont élus selon le système de la majorité relative. Les candidats qui ont obtenu le plus de voix sont élus. Les autres candidats sont considérés comme suppléants. En cas d'égalité des voix, la préférence sera donnée au candidat ayant le plus d'années de service.

Art. 10 Position des membres de la CE

10.1 Les membres de la CE jouissent d'une position de confiance qui les oblige à adopter un comportement conforme aux règles de la bonne foi.

10.2 Les membres de la CE ne seront pas désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs dans le cadre de la CCNT.

10.3 Dans le cadre de la collaboration paritaire, la CPNM organise un programme de perfectionnement pour les membres de la CE.

10.4 Pour toute manifestation, conformément à l'article 10.3, les membres de la CE et leurs suppléants bénéficient d'un jour de congé rémunéré par année, soit de 4 jours de congé rémunéré pendant la période conventionnelle . . .

Art. 11 Procédure en cas de divergence

11.1 Si, en raison d'interprétation de la CCNT ou de ce règlement, des divergences surgissent entre la CE et la direction, chacune des parties (direction et CE) peut en appeler à la CPR ou à la CPNM, conformément aux articles 6.1 et 6.2 de la CCNT.

Annexe 6

Salaires minimum

Les salaires minimum sont de:

	Fr. à l'heure	Fr. au mois
durant la 1re année après la fin de l'apprentissage	14.50	2640.—
durant la 2e année après la fin de l'apprentissage	14.80	2690.—
pour les manœuvres	13.50	2440.—

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour l'artisanat du métal du 30 novembre 1988

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1988
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	49
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	13.12.1988
Date	
Data	
Seite	1334-1348
Page	
Pagina	
Ref. No	10 105 634

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.