

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

du 31 juillet 1987

---

*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 nationale de travail pour l'industrie du meuble, conclue le 1<sup>er</sup> janvier 1987, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté est applicable sur tout le territoire suisse, à l'exception du canton de Fribourg.

<sup>2</sup> Il régit les contrats de travail conclus entre: d'une part, les établissements qui occupent au moins huit travailleurs, confectionnent de grands et de petits meubles, des tables, des sièges, des meubles de bureau, des bâtis pour meubles rembourrés ou des meubles rembourrés, et livrent la majeure partie de leurs produits à des revendeurs; d'autre part, les travailleurs qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés de ces établissements. Sont exclus:

- Le personnel d'exploitation commerciale;
- Les chefs d'entreprises et les collaborateurs avec mandat commercial au sens des articles 458 et 462 CO<sup>2)</sup>;
- Les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle.

## **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 aux frais d'exécution, pour le perfectionnement professionnel et pour des buts sociaux (art. 37 CCT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de revision reconnue. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

<sup>1)</sup> RS 221.215.311

<sup>2)</sup> RS 220

**Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1987 une augmentation de salaire générale, peuvent tenir compte de cette augmentation dans l'augmentation de salaire selon l'article 6.5 de la convention collective de travail.

**Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1987 et a effet jusqu'au 31 décembre 1988:

31 juillet 1987

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Aubert

Le chancelier de la Confédération, Buser

31599

# Convention collective nationale de travail pour l'industrie du meuble

conclue le 1<sup>er</sup> janvier 1987

*entre*

l'Association suisse des fabricants de meubles, d'une part,

*et*

le Syndicat du bâtiment et du bois et la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse, d'autre part

---

## **Clauses étendues**

### **Art. 4** Durée du travail

- 4.1 La durée normale du travail est de 43 heures par semaine (187 heures par mois). Elle doit être répartie du lundi au vendredi (semaine de cinq jours).
- 4.2 La répartition de la durée quotidienne du travail est fixée d'entente entre l'employeur et le travailleur. Une interruption d'une heure au moins doit être observée à midi.
- 4.3 La mise en ordre des outils et de la place de travail, pour autant qu'elle incombe au travailleur, se fait pendant les heures de travail.
- 4.5 Le travailleur est tenu d'observer exactement la durée du travail. S'il manque le travail sans excuse, sans motif et sans autorisation de l'employeur, sa part du treizième mois de salaire est réduite de 5 pour cent par tranche de 43 heures d'absence, pour autant que les heures manquées ne soient pas compensées.

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

- 5.4 D'entente commune, le travailleur et l'employeur peuvent compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalente au cours d'une période de quatorze semaines. Même en cas d'une telle compensation, les suppléments conformément à l'article 5.5 doivent être payés, au gré de l'employeur, soit en espèces, soit sous la forme d'un congé.
- 5.5 Si la compensation ne s'opère pas sous forme de congé, l'employeur doit verser les suppléments de salaire suivants:

Pour-cent

travail supplémentaire normal .....	25
travail de nuit, pour autant qu'il se termine avant 22 h. ...	50
travail de nuit, pour autant qu'il se termine après 22 h. ....	100
travail du dimanche .....	100

La durée du trajet lors de déplacements ne donne droit à aucun supplément.

## Art. 6 Salaires

### 6.2 Les catégories de salaire se définissent comme suit:

catégorie de salaire spécialistes

catégorie de salaire A

catégorie de salaire B

catégorie de salaire C

Catégorie de salaire spécialistes

Chefs de département, contremaîtres, chefs machinistes ainsi que travailleurs qualifiés accomplissant des tâches plus exigeantes que celles dévolues habituellement à des travailleurs ayant terminé leur apprentissage.

Catégorie de salaire A

Travailleurs qualifiés titulaires d'un certificat de fin d'apprentissage spécifique à la branche ayant duré au moins trois ans (resp. examen de fin d'apprentissage selon l'art. 41 LFpr) ainsi que travailleurs avec connaissances professionnelles équivalentes et dont l'activité exige une formation étendue.

Catégorie de salaire B

Travailleurs effectuant des tâches qui supposent un long temps de formation (jusqu'à deux ans) ainsi que des capacités et des connaissances précises sur les matériaux et les moyens d'exploitation, de même que travailleurs qualifiés ne répondant pas aux exigences de la catégorie A.

Catégorie de salaire C

Travailleurs occupés en qualité d'auxiliaires.

En cas de doute, la Commission professionnelle paritaire décide de l'incorporation dans l'une des catégories de salaire.

### 6.3 Salaires minima

... les travailleurs âgés de plus de 18 ans ont droit au salaire minima suivant:

	Fr.
catégorie de salaire spécialistes .....	17.30
catégorie de salaire A .....	15.80
catégorie de salaire B .....	14.60
catégorie de salaire C .....	12.50

- 6.5 ... les travailleurs des anciennes catégories de salaire 6.1.1 et 6.1.2 ont droit à une augmentation de leurs salaires individuels (état au 31 décembre 1985) de 45 centimes à l'heure, les travailleurs des anciennes catégories de salaire 6.1.3 et 6.1.4 à 40 centimes à l'heure et les travailleurs des anciennes catégories de salaire 6.1.5 et 6.1.6 à 35 centimes à l'heure.

En plus, ... tous les travailleurs reçoivent une augmentation réelle de salaire de:

Fr. par heure

- 30 ancienne catégorie de salaire 6.1.1
- 20 anciennes catégories de salaire 6.1.2 à 6.1.6.

Les travailleurs rémunérés au mois ont droit à une augmentation de salaire équivalente. La conversion s'effectue sur la base d'un horaire mensuel de 187 heures.

#### **Art. 7** Conditions de salaire particulières

- 7.1 L'employeur peut convenir d'un salaire inférieur avec les travailleurs à capacité de travail réduite. De tels accords doivent être conclus par écrit. Les travailleurs concernés ont également droit aux augmentations de salaires allouées pour la compensation du renchérissement.
- 7.4 La conclusion d'accords ou la modification d'accords déjà existants portant sur le travail aux pièces ou à la tâche doit se faire par écrit entre la direction de l'entreprise et les travailleurs concernés. Le système du travail à la tâche ou aux pièces doit être conçu de telle manière que le travailleur ou l'équipe qui travaille à la tâche soient en mesure de calculer eux-mêmes leur salaire ou leur supplément de salaire, ou tout au moins de les contrôler.

#### **Art. 8** Treizième mois de salaire

- 8.1 Les travailleurs ont droit chaque année à un treizième mois de salaire. Une réduction selon les dispositions des articles 4.5 et 8.5 demeure réservée.
- 8.3 Si les rapports de travail débutent ou se terminent régulièrement durant l'année civile, les travailleurs ont droit au versement du treizième salaire *pro rata temporis*, sous réserve de l'article 8.1.
- 8.4 Si les rapports de travail n'ont pas duré trois mois au moins, le travailleur n'a pas droit au versement du treizième mois de salaire *pro rata temporis*. Un versement déjà effectué équivaut dans ce cas à une avance sur le salaire.

- 8.5 Si, durant une année civile, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois, le treizième mois de salaire est réduit d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Le service militaire obligatoire jusqu'à une durée de quatre semaines n'est pas pris en considération.

**Art. 9 Délais et termes de paiement**

- 9.1 Le paiement du salaire a lieu par quinzaine, bimensuellement ou mensuellement.

**Art. 11 Paiement du salaire**

- 11.1 Le salaire est versé pendant les heures de travail, sauf si le paiement du salaire se fait sans numéraire. Un décompte doit être remis au travailleur.

**Art. 12 Salaire en cas de maladie**

- 12.1 En vertu de l'obligation légale de verser le salaire en cas de maladie (art. 324a CO), l'employeur doit assurer ses travailleurs pour une indemnité journalière en cas de maladie. Le choix de l'assureur se fait selon entente directe entre l'employeur et le travailleur. En cas de résiliation des rapports de travail, le droit de libre passage dans l'assurance individuelle doit être garanti aux travailleurs assurés collectivement.

L'employeur peut différer jusqu'à 30 jours au maximum le début de la prestation d'assurance et supporter lui-même le risque inhérent. Dans un tel cas, les travailleurs doivent être informés du fait que l'assurance pour une indemnité journalière est différée et les indemnités journalières fixées dans la CCT (art. 12.2) au titre de salaire en cas de maladie doivent être garanties par écrit aux travailleurs.

- 12.2 L'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit couvrir au moins 80 pour cent du salaire brut, calculé sur la base d'un horaire de 43 heures par semaine. La durée du droit aux prestations de l'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit être de 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs et de 1800 jours dans l'espace de sept années consécutives en cas de tuberculose. Le stage ne doit pas excéder un mois et le délai d'attente ne doit pas dépasser deux jours.
- 12.3 Les primes de l'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie, selon l'article 12.2, sont à la charge de l'employeur. Les travailleurs qui ne font pas partie de l'assurance collective

doivent s'assurer individuellement pour une indemnité journalière en cas de maladie garantissant les prestations prévues à l'article 12.2. Comme contribution aux primes de l'assurance pour une indemnité en cas de maladie, l'employeur est tenu de verser au travailleur une contribution de 3 pour cent sur le salaire brut.

...

- 12.5 L'employeur doit contrôler périodiquement si les travailleurs qui ne font pas partie de l'assurance collective de l'entreprise remplissent les conditions stipulées à l'article 12.3 et s'ils ont conclu une assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie garantissant les prestations mentionnées à l'article 12.2.

Si cela n'est pas le cas, l'employeur est tenu d'assurer collectivement pour une indemnité journalière en cas de maladie les travailleurs concernés et de prendre en charge la prime y relative. Dès lors, une contribution de l'employeur à l'assurance individuelle de ces travailleurs n'est plus exigible.

- 12.6 Si, en raison de maladie ou d'accident, l'incapacité de travail excède trois jours, le travailleur est tenu de présenter spontanément un certificat médical.

#### Art. 14 Paiement du salaire pendant le service militaire

- 14.1 Pendant le service militaire suisse obligatoire, la perte de gain subie par les travailleurs est indemnisée comme suit:

	Célibataires sans obligation d'entretien	Célibataires et travailleurs mariés avec obligation d'entretien
	Pour-cent	Pour-cent
a. Ecole de recrues .....	50	80
b. Ecoles de cadres et paiement des galons .....	50	80
c. Autres prestations de service militaire obligatoire ....	80	100

- 14.2 Les prestations du régime des allocations pour perte de gain (APG) reviennent à l'employeur, pour autant qu'elles n'excèdent pas les indemnités fixées ci-dessus.

- 14.3 ... Le service de protection civile est considéré comme service militaire.

- 14.4 Le calcul de la perte de gain est établi sur la base de la durée effective du travail non accompli et du gain normal.

**Art. 15** Indemnité en cas d'absences

15.1 Le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:

- en cas de mariage du travailleur ..... 1 jour
- en cas de naissance d'un propre enfant ..... 1 jour
- en cas de décès du conjoint et des propres enfants ..... 3 jours
- en cas de décès des parents, des beaux-parents et des frères et sœurs ..... 3 jours
- en cas de décès des petits-enfants, des beaux-frères et belles-sœurs et des grands-parents .. 1 jour
- déménagement du travailleur ayant son ménage en propre, pour autant que les rapports de travail n'aient pas été dénoncés ..... 1 jour
- lors d'inspections militaires d'armes et d'équipement ..... au moins 1/2 jour
- pour les autres absences, les dispositions de l'article 324a CO sont applicables.

15.2 Le droit à l'indemnité selon l'article 15.1. n'est acquis qu'en cas d'absences effectives et que, partant, il y a perte de gain.

15.3 L'indemnité équivalant à la perte de gain intégrale est versée avec la paie de la période en cours.

**Art. 16** Accomplissement d'une fonction publique

16.1 Si un travailleur désire accepter une fonction publique qui l'occupera pendant les heures de travail, il doit en informer l'employeur avant de se faire élire.

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

**Art. 17** Frais de nourriture et de logement

17.1 Le travailleur qui est occupé en dehors de son lieu de travail a droit aux indemnités forfaitaires suivantes:

	Fr.
petit déjeuner .....	6.—
dîner .....	14.—
souper .....	14.—
logement .....	<u>35.—</u>
Total .....	<u>69.—</u>

17.3 Lorsque l'employeur pourvoit à la nourriture et au logement, les indemnités prévues à l'article 17.1 ... ne sont pas dues.



**Art. 18** Frais de déplacement

- 18.2 Si le travailleur en déplacement utilise son propre véhicule à moteur, il a droit à une indemnité kilométrique. Celle-ci est de 55 centimes au moins pour une voiture automobile, de 35 centimes au moins pour une motocyclette et de 20 centimes au moins pour un cyclomoteur.
- 18.3 Si le lieu de domicile du travailleur est plus proche que l'atelier du lieu de travail extérieur, le lieu de domicile est déterminant pour établir le nombre de kilomètres parcourus.
- 18.4 Lorsqu'un travailleur est occupé pendant un certain temps à l'extérieur, il a droit à la fin de chaque deuxième semaine au remboursement des frais de chemin de fer en deuxième classe pour le trajet entre le lieu de travail et le lieu de domicile.

**Art. 20** Vacances

20.1

...  
A partir de l'année civile où le travailleur atteint 20 ans de service et 52 ans révolus, le droit aux vacances s'élève à cinq semaines (25 jours de travail).

Sont comptées comme années de service:

- a. Les années d'apprentissage;
- b. Les années de service antérieures dans la même entreprise;

...

La date de prise d'emploi respectivement de naissance est déterminante pour le calcul des années de service respectivement de l'âge.

Les vacances de l'entreprise doivent être communiquées au personnel jusqu'au 15 décembre.

20.2

Si les rapports de travail ont duré moins de douze mois au cours de l'année considérée, le droit aux vacances est calculé *pro rata temporis*. Si, au cours d'un mois, les rapports de travail ont duré quinze jours ou plus, le mois en question sera pris intégralement en considération. En revanche, si les rapports de travail durent moins de quinze jours au cours d'un mois, il n'existe aucun droit aux vacances pour ledit mois.

20.3

Si l'entreprise réduit son exploitation ou si le travailleur perd plus de deux mois de travail par sa propre faute, le droit aux vacances est fixé au pro rata du temps de travail. En cas de perte de travail de plus de deux mois par suite de maladie, d'accident ou de service militaire, une réduction proportionnelle du droit aux vacances peut être opérée. Les quatre premières semaines de service mi-

litaire ne donnent pas lieu à une réduction des vacances. En cas de dénonciation des rapports de travail, le travailleur a droit aux vacances *pro rata temporis*.

- 20.4 Un jour de vacances (non compris le samedi et le dimanche) équivaut à 8,6 heures de travail. Pour les travailleurs à la tâche, l'indemnité de vacances est fixée sur la base du salaire moyen des trois dernières périodes de paie et pour les travailleurs rémunérés au mois sur la base des deux derniers mois précédant le début des vacances.
- 20.6 Les jours fériés qui tombent sur une période de vacances, pour lesquels une indemnité est versée conformément à l'article 21 ne sont pas considérés comme jours de vacances.
- 20.7 Pour le cas où la durée totale des vacances de l'entreprise ne serait pas couverte par le droit aux vacances payées (p. ex. par suite d'année incomplète de service, ou de vacances déjà prises, etc.), les jours non indemnisés sont considérés comme vacances non payées et peuvent être compensés avant ou après les vacances.

**Art. 21** Jours fériés et de repos payés

- 21.1 Les travailleurs ont droit annuellement à l'indemnisation de huit jours fériés ou jours de repos, lorsque ceux-ci tombent sur un jour de travail.
- 21.2 Les jours fériés et de repos pour lesquels une indemnité doit être versée seront fixés d'avance, d'entente entre l'employeur et les travailleurs.
- 21.3 L'indemnité équivaut au salaire intégral qui aurait pu être gagné pendant ces jours. Cette indemnité est versée avec la paie de la période courante.
- 21.4 Le travailleur n'a pas droit à l'indemnité lorsque, sans motif valable, il n'a travaillé ni juste avant ni juste après le jour férié ou de repos.

**Art. 23** Résiliation durant le temps d'essai

- 23.1 Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin du jour suivant la résiliation.
- 23.2 Les deux semaines qui suivent l'entrée en service sont considérées comme temps d'essai.

**Art. 24** Résiliation après le temps d'essai

- 24.1 Après le temps d'essai et durant la première année de travail, les

rapports de travail peuvent être dénoncés moyennant un délai de quatre semaines pour la fin d'une semaine de travail.

24.3 Le congé doit être en possession de son destinataire avant le début du délai de résiliation.

**Art. 25** Résiliation en temps inopportun par l'employeur

25.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier les rapports de travail:

a. Pendant que le travailleur accomplit un service militaire et un service de protection civile obligatoires à teneur de la législation fédérale ni, pour autant que ce service ait duré plus de douze jours, durant les huit semaines qui précèdent et qui suivent;

...

c. Au cours des douze semaines qui précèdent ou suivent l'accouchement d'une travailleuse;

...

**Art. 30** Indemnité à raison de longs rapports de travail

30.1 Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans de service ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de longs rapports de travail. Le montant de l'indemnité est fixé dans le tableau annexé.

**Art. 33** Commission professionnelle paritaire

33.1 Les parties contractantes instituent sous la forme d'une association une Commission professionnelle paritaire. Celle-ci se compose de quatre représentants de l'association patronale et de quatre représentants des organisations de travailleurs.

33.2 Les tâches suivantes incombent notamment à la Commission professionnelle paritaire:

a. Médiation lors de divergences entre employeurs et travailleurs;

b. Contrôles pour s'assurer de l'application de la convention collective de travail;

c. Amendes conventionnelles et leur encaissement;

d. Encaissement et administration de la contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale.

...

**Art. 34** Peines conventionnelles

- 34.1 L'employeur qui enfreint les dispositions conventionnelles en ne s'acquittant pas des prestations qui lui incombent se verra infliger une amende conventionnelle pouvant s'élever au maximum au montant dû.
- 34.2 La Commission professionnelle paritaire emploiera les sommes ainsi encaissées pour couvrir les frais découlant du contrôle de l'application des clauses conventionnelles.

**Art. 35** Procédure en cas de divergences

- 35.1 En premier lieu, on tentera de traiter et de régler les différends au sujet de l'application ou de l'interprétation de cette convention au sein même de l'entreprise, le cas échéant, entre la commission d'entreprise et la direction.
- 35.2 Si le différend ne peut être réglé dans l'entreprise, ou s'il s'agit de questions dépassant le cadre de l'établissement, ou concernant l'application d'une disposition conventionnelle, l'affaire est soumise à la Commission professionnelle paritaire.

**Art. 37** Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale

- 37.1 Tous les employeurs et tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail versent une contribution prélevée à la source pour la couverture des frais d'exécution de la convention. L'excédent éventuel de la contribution est utilisé pour l'encouragement de la formation professionnelle et pour des buts de nature sociale des parties signataires de la convention collective de travail.
- Les employeurs et les travailleurs non organisés sont soumis au même régime que les employeurs et les travailleurs organisés.
- 37.2 La contribution de l'employeur doit être versée annuellement jusqu'à fin mars à la Commission professionnelle paritaire. Elle se monte à 50 francs par an plus 5 francs par travailleur soumis à la convention collective.
- 37.3 La contribution du travailleur doit être versée annuellement. Elle est encaissée par le bureau de la Commission professionnelle paritaire. Le montant annuel est de 84 francs pour tous les travailleurs.
- 37.4 Pour remettre l'encaissement des contributions, chaque employeur doit soumettre jusqu'à fin janvier une liste au bureau de

la Commission professionnelle paritaire. Cette liste comportera le nombre des travailleurs soumis à la convention collective de travail ainsi que la fonction et l'adresse de chacun d'eux.

L'employeur qui néglige, malgré deux rappels, l'obligation ci-dessus définie est responsable des contributions ainsi que des prestations refusées aux travailleurs.

- 37.6 La contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale est gérée par la Commission professionnelle paritaire.

**Art. 38 Paix du travail**

Les employeurs et les travailleurs se soumettent à l'obligation de respecter la paix du travail pour ce qui se rapporte aux conditions de travail réglées dans la présente convention. Toute perturbation des rapports de travail, toute mesure de lutte (mise à l'index, grève, lock-out) sont exclues.

Tableau pour le calcul de l'indemnité de départ selon l'article 30.1 (CCT)

Années d'âge	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
20	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
21	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
22	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
23	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
24	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
25	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
26	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
27	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
28	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
29	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
30	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
31	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	
32	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0		
33	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0			
34	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0				
35	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0					
36	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0						
37		5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0							
38			6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0								
39				6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0									
40					6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0										

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour l'industrie du meuble du 31 juillet 1987**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1987
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	33
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	25.08.1987
Date	
Data	
Seite	1501-1514
Page	
Pagina	
Ref. No	10 105 196

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.