

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

du 5 juin 1984

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

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale de l'industrie du meuble, conclue le 21 décembre 1983, est étendu.

Art. 2

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

² 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;
- 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. 41 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.

¹⁾ RS 221.215.311

Art. 4

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1^{er} janvier 1984 une augmentation de salaire générale, peuvent tenir compte de cette augmentation dans l'augmentation de salaire selon l'article 6.3. de la convention collective de travail.

Art. 5

¹ Les arrêtés du Conseil fédéral des 13 novembre 1981, 21 mai 1982 et 26 janvier 1984¹⁾, étendant le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du meuble en gros, sont abrogés.

² Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 1984 et a effet jusqu'au 31 décembre 1986.

5 juin 1984

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Schlumpf
Le chancelier de la Confédération, Buser

29215

¹⁾ FF 1981 III 911, 1982 II 339, 1984 I 97

Convention collective nationale de l'industrie du meuble

conclue le 21 décembre 1983

entre

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

et

la FOBB, Syndicat du bâtiment et du bois,
la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de la Suisse,
l'Association suisse des salariés évangéliques, 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 14 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

- 6.1. Les travailleurs âgés de plus de 18 ans ont droit ... aux salaires horaires minima suivants:
- | | Fr. par
heure |
|---|------------------|
| 6.1.1. Travailleurs qualifiés capables de travailler seuls et travailleuses qualifiées dès la 20 ^e année d'âge | 14.35 |
| jusqu'à la 20 ^e année d'âge | 13.95 |
| 6.1.2. Travailleurs semi-qualifiés et travailleuses effectuant des travaux équivalents | 13.40 |
| 6.1.3. Travailleurs auxiliaires et travailleuses effectuant des travaux équivalents | 12.90 |
| 6.1.4. Travailleuses non qualifiées exécutant des travaux faciles .. | 11.65 |
| 6.1.5. Couturières semi-qualifiées | 11.55 |
| 6.1.6. Couturières non qualifiées | 11.25 |
- A travail égal, la main-d'œuvre féminine et masculine a en principe droit au même salaire minimum.
- 6.3. ... Tous les travailleurs de la catégorie salariale 6.1.1. ont droit dès la 20^e année d'âge à une augmentation de leur salaire individuel de 40 centimes à l'heure. Pour les travailleurs des catégories salariales 6.1.1. jusqu'à la 20^e année d'âge, 6.1.2. et 6.1.3., l'augmentation est de 35 centimes à l'heure et pour les travailleurs des catégories salariales 6.1.4. à 6.1.6., l'augmentation est de 30 centimes à l'heure. Les travailleurs rémunérés au mois ont droit à une augmentation de salaire équivalente. La conversion s'effectue sur la base d'un horaire de travail mensuel de 187 heures.
- 6.5. Est réputé travailleur mi-qualifié celui qui, pendant deux ans, a desservi de façon habituelle une machine ou a exécuté un travail professionnel artisanal et qui est âgé de 18 ans au moins ...

Art. 7 Conditions 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 de l'article 4.5. 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 tous les quatorze jours, 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.
- 12.2. L'assurance pour une indemnité journalière en cas de maladie doit couvrir au moins 80 pour cent du salaire brut, . . . 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 2,5 pour cent sur le salaire brut . . .
- 12.5. L'employeur doit contrôler périodiquement si des 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. école de recrues	50	80
b. écoles 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

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 | 13.— |
| souper | 13.— |
| logement | 30.— |
| Total | 62.— |
- 17.3. Lorsque l'employeur pourvoit lui-même 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 ct. au moins pour une voiture automobile, de 35 ct. au moins pour une motocyclette et de 20 ct. au moins pour un cyclo-moteur.
- 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. Tous les travailleurs ... ont droit par année civile à 4 semaines de vacances payées (20 jours de travail).

A partir de l'année civile où les travailleurs ont respectivement

- 20 ans de service et atteignent l'âge de 56 ans (dès le 1^{er} janv. 1984)
- 20 ans de service et atteignent l'âge de 55 ans (dès le 1^{er} janv. 1985)

le droit aux vacances s'élève à cinq semaines.

Sont prises en considération comme années de service:

- a. les années d'apprentissage;
- b. les anciennes années de service dans la même entreprise;
- c. les anciennes années de service dans une autre entreprise de l'industrie du meuble, dans la mesure où le changement d'emploi est intervenu à la suite d'une fermeture d'entreprise.

La date de la prise de l'emploi et la date de naissance sont déterminantes pour le calcul des années de service et des années d'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 *prorata 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 prorata 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 militaire ne donnent pas lieu à une réduction des vacances. En cas de dénonciation des rapports de travail, le travailleur a droit aux vacances *prorata 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 payés

- 21.1. Les travailleurs ont droit annuellement à l'indemnisation de huit jours fériés au maximum, lorsque ceux-ci tombent sur un jour de travail.
- 21.2. Les jours fériés pour lesquels cette indemnité doit être payée seront fixés d'avance, d'entente entre l'employeur et les travailleurs.

- 21.3. En tant qu'indemnité pour jours fériés, il sera versé le salaire intégral qui aurait pu être gagné pendant ces jours; l'indemnité sera versée avec la paie de la période courante.
- 21.4. Le travailleur n'a pas droit à l'indemnité pour jours fériés, lorsque, sans motif valable, il n'a pas travaillé ni juste avant ni juste après le jour férié.

Art. 27 Résiliation durant le temps d'essai

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

Art. 28 Résiliation après le temps d'essai

- 28.1. 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.
- 28.2. De la deuxième à la neuvième année de service, le congé peut intervenir moyennant un délai de deux mois et à partir de la dixième année de service moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.
- 28.3. Le congé doit être en possession de son destinataire avant le début du délai de résiliation.

Art. 29 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

- 29.1. 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. 34 Indemnité à raison de longs rapports de travail

- 34.1. Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité de départ de deux à huit mois de salaire, conformément aux dispositions de l'article 339b et 339c CO. L'indemnité peut être calculée selon le barème annexé à la présente convention.

Art. 37 Commission professionnelle paritaire

- 37.1. 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.
- 37.2. 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. 38 Peines conventionnelles

- 38.1. 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.
- 38.2. La Commission professionnelle paritaire emploiera les sommes ainsi encaissées pour couvrir les frais découlant du contrôle de l'application des clauses conventionnelles.

Art. 39 Procédure en cas de divergences

- 39.1. 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.
- 39.2. 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. 41 Contribution aux frais d'exécution, de perfectionnement professionnel et d'entraide sociale

- 41.1. 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.

- 41.2. 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.
- 41.3. 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 les travailleurs, 72 francs pour les travailleuses.
- 41.4. Pour permettre 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.
- 41.6. La contribution aux frais d'exécution, au perfectionnement professionnel et à l'entraide sociale est gérée par la Commission professionnelle paritaire.

Art.42 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 34.1. (CCT)

Années		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	Années de service	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 l'industrie du meuble du 5 juin 1984

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1984
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	25
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	26.06.1984
Date	
Data	
Seite	716-728
Page	
Pagina	
Ref. No	10 104 055

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.