

CCNT

Convention collective nationale de travail

dans le secteur de l'AM Suisse
conclue entre l'Association patronale et les organisations syndicales



Durée du contrat 1^{er} janvier 2024 – 31 décembre 2027

Convention collective nationale de travail (CCNT) pour l'artisanat du métal suisse (serrurerie, construction métallique, technique agricole, forge et construction en acier)

du 1^{er} janvier 2024

conclue entre

AM Suisse

d'une part et

le syndicat Unia

Syna – le syndicat

d'autre part

Table des matières

Principe	7
-----------------	---

I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes	11
Art. 2 But de la convention	11
Art. 3 Champ d'application	11

Dispositions générales

Art. 4 Collaboration et paix du travail	17
Art. 5 Liberté de coalition	18
Art. 6 Dispositions complémentaires	18
Art. 7 Contribution professionnelle régionale	19
Art. 8 Conventions d'affiliation/frais	19
Art. 9 Divergences d'opinion/procédures arbitrales	20
Art. 10 Commissions paritaires professionnelles (CPP)	21
Art. 11 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)	22
Art. 12 Le Tribunal arbitral	24
Art. 13 Infractions contre la CCNT : respect de la convention, infractions à la convention, peines conventionnelles	25
Art. 14 Collaboration au sein de l'entreprise/convention d'entreprise	28
Art. 15 Modifications et publication de la convention	28
Art. 16 Financement de tâches spéciales	29
Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)	29
Art. 18 Durée de la convention	30

Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel	33
---	----

II Dispositions normatives

Droits et obligations, perfectionnement

Art. 20 Obligations de l'employeur	37
Art. 21 Obligations des travailleurs	38
Art. 22 Promotion du perfectionnement	40
Art. 23 Perfectionnement spécial	40

Durée du travail, vacances, jours fériés, retraite modulée	
Art. 24	Durée du travail 45
Art. 25	Retard, interruption, chemin du travail 46
Art. 26	Heures de rattrapage 47
Art. 27	Heures de travail supplémentaires 47
Art. 28	Durée des vacances 47
Art. 29	Réduction du droit aux vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances 47
Art. 30	Jours fériés 48
Art. 31	Indemnités pour jours fériés 49
Art. 32	Retraite mobile 49
Art. 33	Indemnité pour absences justifiées 50
Art. 34	Empêchement en raison d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique 51
Salaires, suppléments	
Art. 35	Salaire selon le rendement 55
Art. 36	Salaires à l'heure, mensuel et annuel 55
Art. 37	Salaires minima 56
Art. 38	Indemnités de fin d'année (13 ^e salaire mensuel) 57
Art. 39	Négociations salariales 57
Art. 40	Suppléments pour heures supplémentaires 58
Art. 41	Travail de nuit, du dimanche et lors des jours fériés 59
Art. 42	Indemnités en cas de travail à l'extérieur 59
Art. 43	Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé 60
Art. 44	Indemnités pour travaux particulières 61
Art. 45	Paiement du salaire 61
Prestations sociales	
Art. 46	Allocations familiales 65
Art. 47	Principe de l'obligation limitée de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler 65
Art. 48	Empêchement de travailler pour cause de maladie, obligation d'assurance 65
Art. 49	Conditions d'assurance 66
Art. 50	Assurances d'indemnités journalières en cas de maladie dans la branche 67
Art. 51	Empêchement de travailler pour cause d'accident 67
Art. 52	Assurance-accidents professionnels, primes 68
Art. 53	Assurance-accidents non professionnels 68
Art. 54	Paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile 68
Art. 55	Assurance-chômage/indemnité pour chômage partiel/ Indemnité pour intempéries/Adresse de paiement 69
Art. 56	Décès du travailleur 69
Art. 57	Décès de l'employeur 69

Art. 58	Prévoyance du personnel (2 ^e pilier)	70
Résiliation		
Art. 59	Résiliation en général	73
Art. 60	Résiliation pendant le temps d'essai	73
Art. 61	Résiliation après le temps d'essai	73
Art. 62	Protection contre les congés	74
Art. 63	Interdiction de résilier pour l'employeur	75
Art. 64	Interdiction de résilier pour le travailleur	76
Art. 65	Résiliation immédiate du contrat de travail	76
Art. 66	Résiliation injustifiée	77
Art. 67	Non-entrée en service ou abandon de l'emploi sans justification	77
Art. 68	Règle relative aux langues	77
Signatures des parties contractantes		78
Annexes		
Annexe 1 Règlement de la Commission paritaire nationale (CPNM)		81
Annexe 2 Règlement sur le financement de tâches spécifiques		87
Annexe 3 Règlement relatif aux contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel		91
Annexe 4 Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)		95
Annexe 5 Extrait du Code des obligations (CO) Licenciement collectif et plan social		101
Annexe 6 Mesures de maintien des emplois en cas de problèmes d'ordre économique et structurel		105
Annexe 7 Protocole d'accord relatif aux apprentis		109

Annexe 8	
Règlement type pour les organes représentatifs des travailleurs	111
Annexe 9	
Déclaration de force obligatoire (DFO) du Conseil fédéral	121
Annexe 10	
Salaires minimaux et adaptations salariales (Une information séparée a lieu chaque année)	145
Annexe 11	
Règlement pour la promotion du perfectionnement professionnel	147
Annexe 12	
Règlement des prestations de perfectionnement professionnel	149
Annexe 13	
Aide-mémoire sur le service de permanence (« service de piquet »)	153
Annexe 14	
Calcul du salaire horaire, suppléments de salaire	155
Annexe 15	
Sûretés	157

Principe

Les parties contractantes sont convaincues que le secteur suisse de la serrurerie, de la construction métallique, des machines agricoles, de la forge et de la construction d'acier pourra mieux faire face aux défis de demain dès lors qu'il les relève conjointement, porté par l'idée d'un partenariat social authentique. Pour ce faire, et dans le but de maintenir le plein emploi dans l'artisanat suisse du métal et de préserver la paix sociale, les parties contractantes s'engagent, en toute bonne foi, à se soutenir mutuellement et à promouvoir comme il se doit les intérêts des organisations professionnelles. Les parties contractantes sont disposées, en tenant expressément compte des restrictions fixées par la présente convention, de discuter ensemble ou au sein de la commission paritaire nationale qu'elles ont instituée, des questions qui concernent l'artisanat suisse du métal et qui nécessitent une clarification du point de vue des employeurs d'une part ou des travailleurs d'autre part. Ces discussions se déroulent toujours au cas par cas et les parties contractantes s'efforcent de trouver des solutions adéquates.

Dans ce sens, les parties contractantes se mettent d'accord sur les dispositions suivantes :

I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes

Art. 2 But de la convention

Art. 3 Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes

- 1.1 La présente convention collective nationale de travail (appelée ci-après CCNT) est conclue entre l'Association patronale
- AM Suisse
- d'une part et les organisations de travailleurs
- Syndicat Unia
 - Syna – le syndicat
- d'autre part.

Art. 2 But de la convention

- 2.1 Les parties contractantes veulent conclure la présente CCNT pour:
- a) définir des contrats de travail en conformité avec les usages de l'époque;
 - b) encourager et approfondir la collaboration entre les travailleurs, les employeurs et leurs organisations;
 - c) respecter les dispositions et les conventions applicables et arbitrer les éventuelles divergences d'opinion dans le cadre d'une procédure réglée;
 - d) appliquer ensemble la convention collective nationale de travail (CCNT) conformément à l'art. 357b CO;
 - e) promouvoir le développement professionnel, économique, social et écologique de la branche, des entreprises et des personnes actives;
 - f) s'investir pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, et
 - g) préserver de façon absolue la paix au travail.
- 2.2 La présente CCNT sert de base à la conclusion de conventions complémentaires ou d'affiliation selon les art. 6 et 8 CCNT. Pour être valables, de tels contrats doivent être approuvés par toutes les parties signataires de la CCNT.

Art. 3 Champ d'application

3.1 Champ d'application territorial

- 3.1.1 La présente CCNT s'applique à toute la Suisse.

3.1.2 Sont exclus:

Les cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville et les secteurs de la serrurerie, de la construction métallique et de la construction en acier dans les cantons du Valais, de Vaud et Genève.

3.2 **Champ d'application entrepreneurial**

3.2.1 La présente CCNT s'applique à tous les employeurs et travailleurs selon les art. 3.3 et 3.4 CCNT des secteurs suivants:

- a. construction métallique: celui-ci englobe l'usinage de tôles et de métaux pour la fabrication, le montage, la réparation et le service des produits suivants: portes, portails, installations de protection contre les incendies, fenêtres, façades, systèmes de protection solaire et contre les intempéries, volets à rouleaux, stores, meubles métalliques, équipements de magasins, réservoirs, conteneurs, appareils, plates-formes, éléments métalliques préfabriqués, systèmes technique de sécurité, clôtures, produits de soudage, produits de construction métallique dans le génie civil;
- b. technique agricole: celui-ci englobe la construction et/ou la réparation et/ou le service de machines agricoles, de machines forestières et de machines pour le service de voirie, d'appareils à moteur pour l'entretien des champs et des jardins ainsi que la construction, la réparation et le service d'installations dédiées à l'élevage d'animaux ainsi qu'à la production et la transformation de lait et d'aménagements d'étables;
- c. secteur de la forge: celui-ci englobe des forges (aussi pour véhicules), des maréchalleries et des ferronneries d'art;
- d. serrurerie;
- e. construction en acier.

3.2.2 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1, de la loi fédérale sur les travailleurs détachés,¹⁾ et des art. 1 et 2 de son ordonnance²⁾ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'exécution. La commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM) est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

¹⁾ RS 823.20

²⁾ Odét; RS 823.201

3.2.3 La CCNT s'applique également à tous les autres secteurs apparentés qui ne sont pas expressément soumis à une autre CCNT ou qui sont exclus du champ d'application de la présente CCNT par une déclaration de la CPNM.

3.2.4 La CCNT s'applique à tous les membres de l'AM Suisse, pour autant qu'ils ne soient pas expressément soumis à une autre convention selon l'art. 11 CCNT.

3.2.5 La CCNT s'applique également aux employeurs qui, selon l'art. 8 ci-après, ont conclu une convention d'affiliation.

3.3 Champ d'application personnel

3.3.1 La CCNT s'applique à l'ensemble du personnel, pour autant que celui-ci n'en soit pas exclu en vertu de l'art. 3.4 CCNT.

3.3.2 La présente CCNT s'applique lorsqu'un employeur soumis à la-dite CCNT ou à l'ECA emploie des travailleurs d'une agence de placement.

3.4 Travailleurs non soumis à la présente CCNT

3.4.1 Ne sont pas soumis à la présente CCNT :

- a) les propriétaires des entreprises et les membres de leurs familles selon les dispositions de l'art. 4 al. 1 LT ;
- b) les cadres ayant du personnel sous leurs ordres, les autres collaborateurs ayant des pouvoirs de décision étendus dans l'entreprise du fait de leur position ou de leurs responsabilités et ceux ayant la possibilité d'exercer une influence importante sur les décisions ;
- c) les travailleurs affectés de prime abord à des tâches administratives telles que la correspondance, les salaires, la comptabilité et la gestion du personnel ;
- d) les travailleurs affectés de prime abord à la planification, à la conception de projets, au calcul et l'établissement d'offres ;
- e) les apprentis (cf. annexe 7). Les articles suivants de la CCNT s'appliquent aux apprentis à partir des apprentissages ayant commencé en 2014: art. 24 Durée du travail, art. 30 Jours fériés et art. 33 Indemnité pour absences. L'indemnité mensuelle des apprentis est versée treize fois.

Dispositions générales

- Art. 4 Collaboration et paix du travail
- Art. 5 Liberté de coalition
- Art. 6 Dispositions complémentaires
- Art. 7 Contribution professionnelle régionale
- Art. 8 Conventions d'affiliation/frais
- Art. 9 Divergences d'opinion/procédures arbitrales
- Art. 10 Commission paritaire professionnelle (CPP)
- Art. 11 Commission paritaire nationale pour
les métiers du métal (CPNM)
- Art. 12 Le Tribunal arbitral
- Art. 13 Infractions contre la CCNT: respect de la convention,
infractions à la convention, peines conventionnelles
- Art. 14 Collaboration au sein de l'entreprise/ convention
d'entreprise
- Art. 15 Modifications et publication de la convention
- Art. 16 Financement de tâches spéciales
- Art. 17 Extension du champ d'application (ECA)
- Art. 18 Durée de la convention

Art. 4 Collaboration et paix du travail

- 4.1 Pour atteindre les objectifs de la présente CCNT, les parties contractantes s'engagent à collaborer loyalement et à respecter tous les articles de la convention.
- 4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail.
- 4.3 Les principes formulés par les al. 4.1 et 4.2 CCNT sont valables, de part et d'autre, pour toutes les sections des parties contractantes.
- 4.4 Les parties contractantes fondent des commissions paritaires professionnelles (CPP) selon l'art. 10 CCNT et les soutiennent aux niveaux organisationnel et financier.
- 4.5 Les parties contractantes garantissent la promotion au sens de la présente CCNT de la collaboration entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise.
- 4.6 Les parties contractantes reconnaissent les compétences mises en œuvre pour résoudre des problèmes internes à l'entreprise qui se répercutent sur les conditions de travail. Ces compétences sont régies par l'art. 14 CCNT ainsi que par le règlement sur la coopération des représentants des travailleurs (annexe 8 CCNT).
- 4.7 Les parties contractantes apportent leur soutien à la formation professionnelle initiale et au perfectionnement professionnel des travailleurs. D'un commun accord et conformément aux dispositions des art. 22 et 23 CCNT, elles encouragent les efforts en matière de formation initiale et de perfectionnement professionnel dans les secteurs de l'artisanat du métal. Les employeurs encouragent les travailleurs à suivre de tels programmes de formation et leur en facilitent l'accès. La formation professionnelle fait l'objet d'un règlement spécial d'AM Suisse, de même que le fonds de formation professionnelle spécifique créé par cet organisme.
- 4.8 Les parties contractantes s'engagent à garantir la sécurité, l'hygiène et l'ordre des postes de travail. La solution de branche sécurité au travail permet aux entreprises de disposer d'un instrument efficace et propre à leur branche pour réduire le nombre d'accidents et mieux protéger la santé de leurs travailleurs.
- 4.9 Les parties contractantes luttent contre le travail au noir, l'économie clandestine et la concurrence déloyale. Elles s'engagent à

intervenir par le biais de la CPNM à chaque fois qu'elles ont connaissance de tels abus et à faire en sorte que tant les employeurs que les travailleurs se comportent de façon conforme aux dispositions de la CCNT.

La commission paritaire nationale soutient la commission paritaire professionnelle dans sa lutte contre le travail au noir.

- 4.10 Les parties contractantes ont un intérêt commun à la formation professionnelle dans le domaine d'AM Suisse et concluent dans ce cadre des accords spéciaux qui ne sont pas intégrés à la présente CCNT.
- 4.11 Les parties contractantes de la CCNT veulent également coopérer dans d'autres domaines propres à la branche qui sont importants sur le plan économique, définir des objectifs communs et rechercher des solutions concrètes.
- 4.12 Les parties contractantes s'engagent à faire en sorte que leurs membres respectent les dispositions de la présente CCNT.
- 4.13 Les parties contractantes conviennent qu'elles peuvent ensemble, conformément à l'art. 357b CO, exiger que les employeurs et les travailleurs liés par la présente CCNT la respectent. Pour faire valoir ces droits, elles sont représentées par la CPNM ainsi que par les organes désignés par cette dernière.

Art. 5 Liberté de coalition

- 5.1 Les parties contractantes se placent sur le terrain de la liberté de coalition. L'exécution de la présente convention collective de travail ne doit pas porter atteinte à cette liberté (liberté d'appartenir ou non à l'une des associations professionnelles signataires de la CCNT).

Art. 6 Dispositions complémentaires

- 6.1 La présente CCNT peut être complétée par des dispositions locales, cantonales ou régionales. De telles dispositions font partie intégrante de la présente CCNT.
- 6.2 Les dispositions complémentaires sont conclues entre les sections d'AM Suisse et les organisations de travailleurs signataires de la CCNT.

- 6.3 Les dispositions complémentaires ne doivent pas être en contradiction avec la présente CCNT, à défaut de quoi elles ne sont pas valables.
- 6.4 Les dispositions complémentaires peuvent améliorer le contenu matériel de la présente CCNT. Leur présentation ainsi que la numérotation des articles doivent cependant être ajustées à celles de la CCNT.
- 6.5 Les dispositions complémentaires doivent être portées à la connaissance de la CPNM. Leur durée de validité doit être adaptée à celle de la présente CCNT, sous réserve des dispositions de l'art. 6.6 ci-après.
- 6.6 Si la CCNT n'est plus renouvelée, les parties contractantes pourront maintenir les dispositions complémentaires en tant que conventions autonomes.
- 6.7 Les dispositions complémentaires peuvent être conclues pour une durée fixe ou prévoir une clause de résiliation.

Art. 7 Contribution professionnelle régionale

- 7.1 Pour promouvoir le développement du secteur professionnel par des relations de travail saines et modernes aux niveaux régional, cantonal et local, les dispositions complémentaires mentionnées à l'art. 6 CCNT peuvent prévoir un système de contribution professionnelle.
- 7.2 Les détails concernant de telles contributions sont décrits dans un règlement qui, bien que particulier, doit faire partie de la convention complémentaire.

Art. 8 Conventions d'affiliation/frais

- 8.1 Les parties contractantes s'engagent à faire ensemble le nécessaire auprès des entreprises tierces pour qu'elles signent des conventions d'affiliation.
- 8.2 Ces conventions d'affiliation doivent être soumises à l'approbation des parties contractantes. En les signant, les entreprises tierces déclarent qu'elles sont disposées à respecter, outre la CCNT, les dispositions complémentaires locales, cantonales ou régionales qui leurs sont applicables.

- 8.3 Les conventions d'affiliation ont un délai de résiliation de 3 mois et doivent être conclues pour toute la durée de la présente CCNT. Leur résiliation n'a aucun effet sur l'existence de la présente CCNT.
- 8.4 Pour compenser les frais supportés par les parties contractantes pour les conventions d'affiliation, les entreprises qui s'affilient doivent payer, outre la contribution périodique aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, des frais annuels de:
- | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| Masse salariale | jusqu'à CHF 100'000.– | Frais CHF 300.– |
| Plus de CHF 100'000.– | jusqu'à CHF 500'000.– | Frais CHF 600.– |
| Plus de CHF 500'000.– | jusqu'à CHF 1'000'000.– | Frais CHF 1'000.– |
| Plus de CHF 1'000'000.– | | Frais CHF 1'200.– |
- 8.5 Le décompte final des primes de la SUVA doit être présenté comme justificatif à la commission nationale ou à la CPP qu'elle aura désignée. Les conventions d'affiliation n'entrent en vigueur qu'avec le paiement des frais y afférents et sur présentation de l'autorisation délivrée par la CPNM.
- 8.6 La CCNT s'applique dans son intégralité aux travailleurs subordonnés des entreprises affiliées.

Art. 9 Divergences d'opinion/procédures arbitrales

- 9.1 Si des divergences d'opinion surgissent entre les parties contractantes, leurs sections ou leurs régions ou dans des entreprises, toutes les parties intéressées s'engagent à respecter la paix du travail, à éviter des polémiques publiques et à respecter la procédure ci-après pour le règlement de conflits.
- 9.2 **Entre les parties**
Si des litiges ou des divergences d'opinion surgissent entre les parties contractantes de cette CCNT, il faut les traiter d'abord au sein de la CPNM. Si une tentative de conciliation menée devant la CPNM échoue, chacune des parties peut soumettre l'affaire au tribunal arbitral (art. 12 CCNT) dans un délai de 30 jours à compter du constat de l'absence de conciliation. Le tribunal arbitral rend une sentence définitive.
- 9.3 **Entre des sections/régions des parties contractantes**
Si des litiges ou des divergences d'opinion surgissent entre des sections/régions des parties contractantes dans le cadre des conventions complémentaires, il faut les traiter d'abord au sein de la commission paritaire professionnelle (CPP).

Si une tentative de conciliation menée au sein de la CPP échoue, l'affaire peut être soumise à la CPNM dans un délai de 30 jours à compter du constat de cet échec. Si celle-ci n'arrive pas à prendre une décision, l'affaire est réglée selon l'art. 9.2 CCNT.

9.4 Au sein de l'entreprise

Si des litiges ou des divergences d'opinion collectifs surgissent à l'intérieur d'une entreprise, il faut les soumettre à la commission paritaire professionnelle (CPP). Si une tentative de conciliation échoue, l'affaire peut être soumise à la CPNM dans un délai de 30 jours à compter du constat de l'échec. Si celle-ci n'arrive pas à prendre une décision, l'affaire est réglée selon l'art. 9.2 CCNT.

Art. 10 Commission paritaire professionnelle (CPP)

10.1 En ce qui concerne les commissions paritaires professionnelles, les dispositions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales déterminent :

- a) leurs compétences ;
- b) le nombre de leurs membres ;
- c) leur organisation.

10.2 Les CPP ont pour tâche :

- a) de veiller à la collaboration des parties contractantes ;
- b) d'établir, dans des cas individuels, la facturation (prélèvement, administration, rappel de paiement, poursuite) des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ;
- c) de mettre sur pied au besoin des conférences communes ;
- d) de traiter les questions qui leur sont soumises par :
 - les parties contractantes ;
 - les sections ;
 - la CPNM.
- e) d'effectuer des contrôles de livres de salaire et des contrôles de chantier avec établissement d'un rapport de contrôle ;
- f) de veiller à l'exécution de la CCNT selon les instructions de la CPNM ;
- g) de prononcer des frais de contrôle, des frais de procédures relatifs aux peines conventionnelles et l'encaissement des frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ;

- h) de prendre, dans des cas individuels, des décisions concernant le non-respect du salaire minimum au sens des art. 37.4 et 37.5 CCNT;
- i) de promouvoir la formation initiale et le perfectionnement professionnel;
- j) de réaliser des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- k) En outre, le règlement de la CPNM s'applique par analogie aux CPP.

Dans les cantons ou régions qui n'ont pas de CPP, les tâches de cette dernière sont prises en charge par la CPNM.

- 10.3 De même, il peut être fait recours à la CPP pour conciliation des litiges découlant de rapports individuels de travail. Ces demandes de conciliation, munies de la motivation y relative, doivent être remises par écrit respectivement au président et au secrétariat de la CPP.

Art. 11 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)

- 11.1 La CPNM est instaurée pour l'application de la CCNT.
- 11.2 Les statuts de l'association font l'objet de l'annexe 1 de la présente CCNT.
- 11.3 La CPNM se compose de 6 représentants des employeurs et de 6 représentants des travailleurs. Elle compte donc 6 représentants d'AM Suisse, 4 représentants d'Unia et 2 représentants de Syna.
- 11.4 Les dispositions détaillées relatives à l'organisation et à l'administration de la CPNM et d'un éventuel bureau sont régies par les statuts (cf. annexe 1 CCNT).
- 11.5 Les tâches de la CPNM sont les suivantes:
- a) collaboration des parties contractantes;
 - b) application et exécution de la présente CCNT;
 - c) promulgation de l'ensemble des mesures indispensables à l'exécution de la CCNT; La CPNM peut déléguer ces tâches aux CPP (art. 10 CCNT);

- d) élaboration à l'attention des CPP des instructions relatives à l'organisation et l'administration en ce qui concerne la facturation des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;
- e) facturation (prélèvement, administration, rappel, poursuite) relative aux contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;
- f) négociations salariales selon l'art. 39 CCNT;
- g) négociations CCNT;
- h) dans des cas individuels, décision concernant le non-respect du salaire minimum au sens des art. 37.4 et 37.5 CCNT (délégation au comité de la CPNM);
- i) appréciation de la soumission d'un employeur ou d'un employé à la convention (délégation au comité de la CPNM);
- j) fixation et encaissement des frais de contrôle, des frais de procédure, des peines conventionnelles et encaissement des frais d'exécution et de perfectionnement professionnel (délégation au comité de la CPNM);
- k) évaluation et prise de décision relatives aux divergences d'opinion et aux litiges entre les parties contractantes ou entre leurs sections quant à l'application et à l'interprétation de dispositions de la présente CCNT ou de ses annexes en faisant partie intégrante;
- l) promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnelle;
- m) réalisation de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- n) traitement de demandes concernant l'adaptation de la présente CCNT conformément à l'art. 15.1 CCNT par ses parties contractantes pendant sa durée;
- o) traitement des questions soumises pour appréciation par les CPP dès lors que celles-ci:
 - dépassent le cadre des entreprises,
 - concernent l'interprétation de la CCNT,
 - relèvent d'un intérêt général;
- p) traitement de questions et tâches soumises à la CPNM;
- q) soutien administratif du fonds de formation professionnelle d'AM Suisse;

- r) appréciation et décision concernant le non-respect des dispositions de la convention collective de travail conformément à l'annexe 6
(délégation au comité de la CPNM).

- 11.6 En cas de soupçons justifiés, la CPNM est autorisée à effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect de la présente CCNT ou à déléguer de tels contrôles à des tiers.
- 11.7 La CPNM a le droit de contrôler le respect des dispositions qui complètent la présente CCNT par les employeurs ou de déléguer cette mission à des tiers.
- 11.8 La CPNM constitue un comité. Le comité de la CPNM est compétent pour interpréter les art. 11.5 let. h), i), j) et r) CCNT. Les décisions qu'il prend en vertu de l'art. 11.5 let. i) et j) CCNT peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux ordinaires.
- 11.9 La CPNM est autorisée à faire valoir par voie judiciaire les compétences qui lui sont conférées par les parties contractante.

Art. 12 Le Tribunal arbitral

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux membres. Le président doit être juriste et avoir, en qualité de juge ou d'avocat notamment, une expérience pratique du déroulement d'un procès. Les membres sont, selon la nature du litige, des spécialistes du domaine concerné et des juristes.
- 12.2 Le président du tribunal arbitral est nommé par l'ensemble des parties dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'une d'elles a saisi ledit tribunal. Si les parties ne parviennent pas se mettre totalement ou partiellement d'accord pour constituer un tribunal arbitral, ou si l'une d'elles refuse de collaborer, c'est le président de la cour suprême du canton de Zurich qui procédera à la nomination. Les parties à la procédure désignent chacune un membre supplémentaire. Si cela n'est pas fait dans un délai de 2 semaines, le président procède lui-même à la nomination.
- 12.3 Le tribunal arbitral rend une sentence définitive. En l'absence de convention contraire entre les parties, le siège du tribunal arbitral est Zurich. La procédure est régie par le code de procédure civile suisse.

**Art. 13 Infractions à la CCNT : respect de la convention,
 infractions à la convention, peines conventionnelles**

a) Infractions des employeurs

- 13.1 Les employeurs qui enfreignent les dispositions de la CCNT doivent s'acquitter des paiements ultérieurs sur sommation de la CPNM ou de la CPP. En outre, ils peuvent être tenus de payer les frais de procédure ainsi qu'une peine conventionnelle au sens de l'art. 13.3 CCNT.
- 13.2 De plus, il est possible de demander aux autorités d'adjudication publique d'interdire aux entreprises concernées de réaliser des travaux destinés à l'État ou qu'il subventionne et d'employer de la main-d'œuvre étrangère ayant besoin d'un permis de travail.
- 13.3 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés à fixer des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ainsi que des paiements ultérieurs de frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Ces montants doivent être affectés à l'application et à l'exécution des dispositions de la CCNT.
Afin de sécuriser les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel de même que les autres prétentions de la CPP et de la CPNM découlant de la CCNT, les entreprises qui y sont soumises sont tenues de déposer des sûretés. Les sûretés font partie intégrante de la présente CCNT et sont réglées à l'annexe 15.
- 13.4 Les frais de contrôle et de procédure, les peines conventionnelles ainsi que les paiements ultérieurs de contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel doivent être payés dans les 30 jours dès réception de la décision. L'adresse de paiement est le compte de la CPNM.

b) Infractions des travailleurs

- 13.5 Les travailleurs qui, par une renonciation explicite ou tacite à des prestations qui leur sont dues, ont enfreint la convention collective, sont condamnés à des peines conventionnelles.
- 13.6 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés à fixer des peines conventionnelles. Les montants versés doivent être affectés à l'application et à l'exécution de la CCNT.
- 13.7 La peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à compter de la notification de la décision. L'adresse de paiement est le compte de la CPNM.

c) Respect de la convention, infractions à la convention, peines conventionnelles

13.8 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par le comité de la CPNM ou par la CPP vérifie les livres des salaires et d'autres éléments relatifs au respect des dispositions de la présente CCNT. Sur demande, l'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter dans les 30 jours et sans restriction tous les documents demandés pertinents pour le contrôle ainsi que les autres documents nécessaires. Cela concerne notamment les répertoires de personnel, décomptes de salaire, etc.

13.9 Les entreprises sont tenues en vertu de la loi de conserver les documents mentionnés (à l'art. 13.8 CCNT), et ce, pour une durée de 5 ans au moins. Dès qu'une entreprise a été avisée qu'elle ferait l'objet d'un contrôle, elle ne peut plus faire de versement complémentaire, quelle qu'en soit la nature, aux travailleurs.

13.10 Lorsque les contrôles effectués concluent à des déviations par rapport à la CCNT, les frais de contrôle sont imputés à l'entreprise fautive.

13.11 Peines conventionnelles

Tant la CPNM que la CPP peuvent infliger une peine conventionnelle aux employeurs qui violent les obligations qui leur incombent en vertu de la présente convention.

a) la peine conventionnelle doit en premier lieu être fixée de manière à inciter les employeurs ou les travailleurs fautifs à ne pas violer à nouveau la convention collective de travail. Dans certains cas, elle peut excéder la somme des prestations appréciables en argent retenues au travailleur.

b) Ainsi, le montant se calcule cumulativement, selon les critères suivants :

1. montant des prestations appréciables en argent retenues à tort par les employeurs à leurs employés ;
2. violation des dispositions conventionnelles non appréciables en argent, notamment violation de l'interdiction du travail au noir ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la sécurité au travail et la protection de la santé ;
3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par la CPNM ou la CPP a déjà entièrement ou partiellement rempli ses obligations ;
4. violation unique ou répétée ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCNT ;

5. récidive en matière de violation d'obligations découlant de la CCNT ;
 6. taille de l'entreprise ;
 7. fait de savoir si les travailleurs ont fait valoir de leur propre initiative leurs droits individuels face à l'employeur fautif ou s'il faut s'attendre à ce que ce soit le cas dans un proche avenir.
- c) Tout employeur qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail effectuées dans l'entreprise conformément aux art. 24.2/36.4 CCNT sera sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre CHF 10'000.– au maximum. Si la durée de travail est contrôlée d'une façon qui, tout en étant compréhensible, ne satisfait pas à toutes les conditions posées par la CCNT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
 - d) Celui qui ne conserve pas les documents comptables pendant 5 ans conformément aux art. 13.8 et 13.9 de la CCNT est sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre CHF 10'000.–.
 - e) Celui qui ne conserve pas pendant 5 ans les documents commerciaux nécessaires à un contrôle en bonne et due forme (contrôle du temps de travail, rapports d'heures de travail, décomptes de salaire, justificatifs de paiement de salaire) est sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre CHF 10'000 CHF.
 - f) Tout employeur qui ne fournit pas des indications correctes concernant le nombre de mois par collaborateur dans la déclaration demandée par la CPNM sera sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre CHF 10'000.– au maximum.
 - g) Tout employeur qui ne s'acquitte pas ou pas convenablement de la caution conformément aux dispositions de l'art. 13.3 CCNT et de l'annexe 15 après avoir reçu une mise en demeure de le faire est sanctionné par une peine conventionnelle à concurrence du montant de la caution à verser.
 - h) Le versement du montant d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la présente CCNT.
- 13.12 Le comité de la CPNM est habilité à intenter des actions en exécution d'une prestation et en constatation de droit pour les créances découlant des contrôles qui se rapportent aux frais d'exécution, aux frais de contrôle, aux frais de procédure et aux peines conventionnelles.

- 13.13 Si aucune autre adresse de paiement n'est explicitement spécifiée, les montants doivent être versés sur le compte de la CPNM dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la décision.

Art. 14 Collaboration au sein de l'entreprise/convention d'entreprise

- 14.1 À l'échelon de l'entreprise, les travailleurs ou, pour autant qu'elles existent, leurs organes représentatifs, disposent des droits d'information et de consultation selon les art. 9 et 10 de la loi sur la participation. En outre, l'employeur encourage la participation des travailleurs au sens des recommandations figurant à l'annexe 4 CCNT. La constitution d'un éventuel organe représentatif des travailleurs est régie par les dispositions y relatives de la loi sur la participation (art. 3, 5 et 6).

- 14.2 Les entreprises ainsi que les travailleurs peuvent se procurer auprès de la CPNM ou des parties contractantes un règlement type pour les organes représentatifs des travailleurs.

cf. annexe 4 CCNT

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

cf. annexe 5 CCNT

Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif et plan social

cf. annexe 6 CCNT

Mesures de maintien des emplois en cas de problèmes économiques et structurels

cf. annexe 8 CCNT

Règlement type pour les organes représentatifs des travailleurs

- 14.3 Les conventions d'entreprise priment sur les autres dispositions. Si les entreprises et les représentants des travailleurs ne parviennent pas à un accord, les règles fixées par la CCNT s'appliquent.

Art. 15 Modifications et publication de la convention

- 15.1 Pendant la durée de la présente CCNT, chacune des parties contractantes peut, sur la base de l'art. 11.5n CCNT, proposer de modifier certaines dispositions normatives et de régler d'autres points de nature conventionnelle.

- 15.2 Les propositions soumises par les parties à la CPNM sont traitées loyalement. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles peuvent soumettre leurs propositions à la décision du tribunal arbitral conformément à l'art. 12 CCNT.
- 15.3 Les parties contractantes veillent à ce que toutes les dispositions conventionnelles qui doivent être respectées soient transmises aux entreprises soumises à la convention et à leurs travailleurs.

Art. 16 Financement de tâches spéciales

- 16.1 Pour atteindre les objectifs fixés par la CCNT et assurer le financement des tâches que la CPNM doit accomplir, les parties contractantes créer une caisse de gestion paritaire et la dotent des moyens financiers nécessaires.

Cette caisse est financée par :

- a) le paiement des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ;
- b) les frais afférents aux conventions d'affiliation ;
- c) d'autres recettes.

Pour la réglementation détaillée, cf. annexe 2 CCNT.

- 16.2 L'affectation des moyens susmentionnés sert notamment à :
- a) couvrir les frais d'exécution de la CCNT ;
 - b) mettre en œuvre de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ;
 - c) promouvoir et développer le perfectionnement professionnel ;
 - d) couvrir les frais engagés aux fins de la formation des apprentis ;
 - e) entretenir et approfondir la collaboration entre les parties contractantes ;
 - f) couvrir les frais administratifs de la CPNM.

Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)

- 17.1 Les parties contractantes conviennent de demander aux autorités compétentes d'étendre le champ d'exécution de la présente CCNT ou de certaines de ses dispositions. Les parties leur demandent notamment de soumettre les travailleurs détachés à la présente CCNT.

Art. 18 Durée de la convention

- 18.1 La présente CCNT entre en vigueur le 01.01.2024. Elle remplace la CCNT du 01.01.2019.
- 18.2 La présente CCNT est conclue pour une durée de 4 ans. Elle est valable jusqu'au 31.12.2027.
- 18.3 La présente CCNT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée et moyennant un préavis de 6 mois. La dénonciation sera effective au plus tôt au 31.12.2027.
- 18.4 Tant qu'aucune des parties contractantes ne dénoncera la présente CCNT, elle se prolongera systématiquement d'un an.

**Contribution aux frais d'exécution et
de perfectionnement professionnel**

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement
professionnel

Contribution aux frais
d'exécution et
de perfectionnement
professionnel

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

- 19.1 La contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel est prélevée pour couvrir:
- a) les frais d'exécution de la CCNT;
 - b) les dépenses liées à l'exécution commune de la présente CCNT;
 - c) les frais des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
 - d) les activités dans le domaine de la formation initiale et du perfectionnement professionnel;
 - e) les dépenses administratives du secrétariat central.

La CPNM décide de l'utilisation des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Pour ce faire, elle édicte un règlement (annexe 2 CCNT).

- 19.2 Un éventuel montant excédentaire de ces contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ne peut être affecté, même après l'échéance de l'extension du champ d'application de la présente CCNT, qu'à la formation initiale et au perfectionnement professionnel, à des tâches dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ainsi qu'à l'exécution de la présente CCNT.
- 19.3 Les contributions et les prestations des employeurs et des salariés non organisés doivent être traitées de la même manière que celles des employeurs et des salariés organisés.

a) Contributions des salariés

Tous les salariés soumis à la CCNT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 10.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 10.– par mois, soit un total de CHF 20.– par mois. Ces contributions sont déduites chaque mois de leur salaire et doivent figurer sur leurs décomptes de salaire.

b) Contributions des employeurs

Tous les employeurs soumis à la CCNT versent pour les salariés soumis à la CCNT une contribution aux frais d'exécution de CHF 10.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 10.– par mois, soit un total de CHF 20.– par mois. Les montants de ces contributions et de celles acquittées par les salariés doivent être versés périodiquement au secrétariat de la CPNM selon décompte (sous réserve de l'art. 19.4 CCNT).

- 19.4 Les montants des contributions sont compris dans les cotisations de membres des associations contractantes. Cela signifie en pratique que: les employeurs affiliés à AM Suisse ne paient pas de contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Pour des raisons d'exécution technique, ces contributions sont prélevées sur les salaires de tous les travailleurs soumis à la présente CCNT. Elles sont rétrocédées une fois par an aux travailleurs syndiqués par leurs syndicats sur présentation d'un certificat adéquat.
Les parties contractantes édictent un formulaire que les entreprises soumises à la CCNT doivent remettre dûment rempli aux travailleurs assujettis.
- 19.5 Pour les travailleurs à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40%, ni l'employeur, ni le travailleur ne doivent s'acquitter de la contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Lesdits travailleurs et leurs employeurs sont cependant soumis à la CCNT.
- 19.6 Les employeurs sont responsables de la déduction correcte des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Ils ne peuvent pas répercuter leurs éventuelles erreurs ou omissions sur leurs travailleurs.
- 19.7 La CPNM édicte un règlement relatif aux contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel (annexe 3 CCNT).

II Dispositions normatives

Droits et obligations, perfectionnement

Art. 20 Obligations de l'employeur

Art. 21 Obligations des travailleurs

Art. 22 Promotion du perfectionnement

Art. 23 Perfectionnement spécial

20.1 Collaboration avec le travailleur

L'employeur considère le travailleur comme un partenaire. Il protège et respecte sa personnalité et veille à sa santé.

20.2 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.

20.3 Protection de la santé et prévention des accidents

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du travailleur.

20.4 L'employeur règle la marche du travail de manière à préserver les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.

20.5 Employeur et travailleur veilleront en commun à l'application des mesures d'hygiène et de prévention des accidents. L'employeur est tenu d'instruire les travailleurs sur ces mesures.

20.6 La CPNM peut édicter des règlements prévoyant des dispositions ou des mesures spécifiques en matière de santé.

20.7 Mise à disposition du matériel, des outils et des instructions

L'employeur met à temps à disposition du travailleur :

- a) les matériaux nécessaires ;
- b) les instructions de travail ;
- c) 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.

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

20.9 Certificat de travail

À la demande du travailleur, l'employeur doit en tout temps lui délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.

20.10 À la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

20.11 Interdiction du travail au noir

Les infractions à l'interdiction d'effectuer du travail au noir constituent de graves violations de la présente CCNT. Outre l'occupation illégale de travailleurs étrangers, la notion de travail au noir englobe notamment les états de fait qui suivent: travail pseudo-indépendant, sollicitation abusive de prestations (LACI, service des rentes), violations de la CCNT (dispositions relatives à la durée du travail ou aux salaires), rétention de cotisations aux assurances sociales. De même, sont comprises dans la notion de travail au noir toutes les infractions entraînant une distorsion de concurrence, et notamment les violations des lois sur la protection de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement.

Art. 21 Obligations des travailleurs

21.1 Devoir de diligence et de fidélité

Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié. Il sauvegarde les intérêts légitimes de son employeur; il évite les activités en dehors de l'entreprise qui pourraient être préjudiciables à ses capacités de travail.

21.2 Soin du matériel et de l'outillage

Le travailleur utilise et entretient, selon les règles en matière, les machines, les outils et les véhicules, conformément aux instructions reçues. Il traite avec soin le matériel qui lui est confié et en fait un usage économe.

21.3 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.

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

21.5 Hygiène et prévention des accidents

Le travailleur seconde l'employeur dans l'application des mesures de prévention des accidents et des maladies.

Le travailleur est obligé de respecter les prescriptions et les instructions pour la sécurité au travail et la protection de la santé. S'il n'observe pas ces instructions, il est personnellement responsable.

21.6 Les dispositifs de sécurité et de salubrité doivent être utilisés conformément aux instructions.

21.7 Interdiction du travail au noir

Il est interdit au travailleur d'effectuer, sans autorisation de l'employeur, un emploi dans le même domaine rémunéré ou non rémunéré pendant le temps libre ou durant les vacances pour le compte d'un tiers. S'il contrevient à l'interdiction de travailler au noir, et notamment s'il concurrence son employeur, celui-ci peut le licencier de façon immédiate et lui demander des dommages et intérêts pour les préjudices qu'il a subis en raison de ce travail au noir et dont il rapporte la preuve. En outre, le travailleur est tenu pour responsable des dommages causés indirectement par ce travail au noir.

21.8 Obligation de restituer

Dès la fin des travaux ou des rapports de travail, le travailleur rendra immédiatement à l'employeur les documents de travail.

21.9 Heures de travail supplémentaires

Si la situation l'exige, le travailleur est tenu d'effectuer des heures supplémentaires. Son employeur ne lui demande d'effectuer de telles heures supplémentaires que s'il peut l'exiger de bonne foi. Pour garantir le service des pannes, le travailleur peut être obligé à accomplir du service de piquet. Ledit service fait l'objet d'un aide-mémoire figurant à l'annexe 13 de la CPNM.

21.10 Instructions à observer

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

- a) d'établir avec soin les rapports de travail exigés et de les livrer à temps ;
- b) 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 ;
- c) de s'abstenir, à la demande de l'employeur, de fumer et de consommer des boissons alcooliques durant le travail ;
- d) d'avertir immédiatement l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler ;
- e) de prêter une attention toute particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

21.11 Responsabilité civile

Le travailleur répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence. Il est tenu d'annoncer immédiatement tous les dommages conformément à l'art. 21.4 CCNT.

Son employeur doit lui demander par écrit de réparer ces dommages dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle il en a eu connaissance. Les demandes susceptibles d'être formulées en vertu du contrat de travail se prescrivent par 5 ans.

Art. 22 Promotion du perfectionnement

22.1 Les travailleurs soumis à la présente CCNT bénéficient d'un droit de congé rétribué jusqu'à trois jours par an pour la formation et le perfectionnement, pour autant qu'ils fournissent la preuve de faire usage de ce droit.

22.2 Ils peuvent notamment être payés pour suivre les cours proposés et organisés par les organisations de travailleurs et d'employeurs contractantes.

22.3 Les cours à choisir sont déterminés en temps utile et d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs s'engagent à fréquenter ces cours, pour autant qu'ils soient indispensables à leurs activités professionnelles, d'entente avec l'employeur.

22.4 Les contenus du perfectionnement professionnel ainsi que la réglementation des coûts sont déterminés par l'annexe 11 CCNT. La CPNM règle les exceptions ainsi que les divergences d'interprétation.

Art. 23 Perfectionnement spécial

23.1 Les trois jours de congé rétribués par année pour le perfectionnement professionnel, selon ce que prévoit l'art. 22.1 CCNT, peuvent être augmentés de deux jours ouvrables en cas d'exécution de tâches spéciales. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs suivants:

a) experts professionnels;

b) membres de commissions de surveillance dans le domaine de la formation;

- c) collaborateurs assumant des responsabilités extraprofessionnelles dans la formation des apprentis;
- d) collaborateurs assumant à titre accessoire une fonction dans l'une des organisations de travailleurs contractantes;
- e) participants à la conférence de branche des organisations de travailleurs contractantes;
- f) collaborateurs assumant une fonction de représentation au sein d'une commission paritaire et/ou d'une commission professionnelle paritaire (CPP).

23.2 L'indemnisation de la durée du travail pour les cours que les travailleurs énumérés à l'art. 23.1 CCNT suivent en rapport avec leur activité donnant droit à prétention se fait par le biais des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Par ailleurs, l'annexe 11 CCNT est applicable.

23.3 **Promotion du perfectionnement**

La CPNM subventionne des modules/cours/cursus en relation avec l'activité professionnelle des travailleurs.

L'offre de perfectionnement qui donne droit à des subventions est définie par la CPNM. Les frais engagés pour les cours sont remboursés selon les décisions de la CPNM. Le règlement des prestations est détaillé à l'annexe 12 CCNT.

Durée du travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

- Art. 24 Durée du travail
- Art. 25 Retard, interruption, chemin du travail
- Art. 26 Heures de rattrapage
- Art. 27 Heures de travail supplémentaires
- Art. 28 Durée des vacances
- Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date de vacances, salaire afférent aux vacances
- Art. 30 Jours fériés
- Art. 31 Indemnités pour jours fériés
- Art. 32 Retraite mobile
- Art. 33 Indemnité pour absences justifiées
- Art. 34 Empêchement en raison d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique

Art. 24 Durée du travail

- 24.1 La durée annuelle du travail est de 2086 heures en moyenne pour les métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier, et peut être relevée à 2138 heures (avec augmentation correspondante des salaires réels existants). La durée annuelle du travail est de 2190 heures pour les métiers de la technique agricole et de la maréchalerie.
- 24.2 Pour le calcul des prestations de perte de gain (jours de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.), les horaires moyens ci-après servent de base de calcul :

Métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier

Durée du travail annuelle moyenne	Durée du travail mensuelle moyenne	Durée du travail hebdomadaire moyenne	Durée du travail journalière moyenne
2086 heures	174 heures	40 heures	8 heures

Ou avec augmentation correspondante des salaires réels existants :

2138 heures	178 heures	41 heures	8,2 heures
-------------	------------	-----------	------------

Métiers de la technique agricole et de la maréchalerie

Durée du travail annuelle moyenne	Durée du travail mensuelle moyenne	Durée du travail hebdomadaire moyenne	Durée du travail journalière moyenne
2190 heures	182,5 heures	42 heures	8,4 heures

Les entreprises mixtes sont classées dans la catégorie qui prédomine l'activité.

En cas d'incertitude, il est possible de faire appel au comité de la CPNM ou à la CPP.

- 24.3 L'employeur fixe, d'entente avec le travailleur et en prenant en considération les besoins de l'entreprise, la durée hebdomadaire ou quotidienne du travail, dans le respect des dispositions du droit du travail. De même, la détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée en fonction de groupes de travail ou sur la base d'objets à traiter. La compensation de la fluctuation des heures de travail est réglée par analogie.

- 24.4 Le calcul du salaire à l'heure est effectué sur la base du nombre moyen d'heures de travail par mois conformément à l'art. 24.2 CCNT.
- 24.5 Il n'est pas possible de convenir d'horaires de travail plus longs dans le contrat individuel de travail.

Art. 25 Retard, interruption, chemin du travail

- 25.1 Le temps pendant lequel les travailleurs se tiennent à la disposition de leurs employeurs est considéré comme du temps de travail. Le temps nécessaire pour se rendre du domicile aux ateliers et inversement n'est pas considéré comme du temps de travail.
- 25.2 Si les travailleurs exercent en principe leur activité au domicile de leur société et qu'ils vont travailler à l'extérieur, le temps qu'ils prennent pour se déplacer depuis et vers leur domicile est considéré comme du temps de travail si la distance parcourue dépasse celle qui sépare leur domicile de celui de leur société.
- 25.3 Lorsque le travail débute en majorité à l'extérieur et non à l'intérieur de l'atelier, le déplacement à partir du domicile du travailleur jusqu'à l'emplacement du travail extérieur n'est pas réputé temps de travail s'il ne dépasse pas une distance de 15 kilomètres.
- 25.4 **Retard, interruption et départ prématuré du travail**
À la demande de l'employeur, le travailleur devra compenser les heures perdues si :
- a) il arrive en retard au travail par sa faute ;
 - b) il interrompt le travail sans raison ;
 - c) il quitte prématurément le travail.
- 25.5 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.
- 25.6 **Interruption du travail quotidien**
Pour le repas de midi, le travail est interrompu pour au moins une demi-heure. Cette interruption n'est pas rémunérée.
- 25.7 Pour un repas pendant le travail de nuit, le travail est interrompu pour 1 heure. Cette heure est rémunérée.
- 25.8 La durée du travail peut être interrompue par une pause non rémunérée. L'heure de la pause ainsi que sa durée sont fixées par l'employeur. Le temps de pause n'est pas réputé temps de travail et n'est donc pas rémunéré.

Art. 26 Heures de rattrapage

- 26.1 Les jours de rattrapage doivent être fixés par écrit au début de l'année. 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. 27 Heures de travail supplémentaires

- 27.1 Sont considérées comme heures supplémentaires tous les travaux qui excèdent la durée annuelle du travail.

Art. 28 Durée des vacances

- 28.1 La durée des vacances est la suivante :

	Jours de vacances
dès 20 ans révolus	23
dès 50 ans révolus	25
dès 60 ans révolus	30

- 28.2 Abrogé

- 28.3 Pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et les apprentis, la durée des vacances est de 5 semaines.

- 28.4 La durée des vacances se calcule d'après les années d'âge révolues au 1^{er} janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date de vacances, salaire afférent aux vacances

- 29.1 Lorsque le travailleur est empêché par sa propre faute de travailler pour une durée totale supérieure à 1 mois durant une année civile, l'employeur peut réduire son temps de vacances. La réduction est d'un douzième pour chaque mois complet d'incapacité de travail.
- 29.2 Lorsque l'empêchement de travailler n'a pas été causé par la faute du travailleur et qu'il n'excède pas un mois au cours d'une année

civile, le droit aux vacances ne peut pas être réduit. Un travailleur n'est pas empêché de travailler par sa faute dans les cas suivants: maladie, accident, exécution d'obligations légales, exercice d'un mandat public, services militaire, civil ou de protection civile obligatoires. À partir du deuxième mois, la réduction est d'un douzième pour chaque mois complet d'incapacité de travail.

- 29.3 En cas de grossesse, le droit aux vacances ne peut être réduit pendant les deux premiers mois de l'empêchement de travailler. Le congé maternité de 14 semaines ne peut pas être imputé sur ce temps et la travailleuse qui en bénéficie conserve l'intégralité de son droit aux vacances.

29.4 Dates des vacances et non-fractionnement

En règle générale, les vacances ne sont pas fractionnées; elles sont prises pendant l'année civile concernée. Exceptionnellement, elles peuvent être prises au cours de l'année suivante. Au moins 2 semaines doivent être consécutives.

- 29.5 L'employeur, d'entente avec le travailleur, fixe la date des vacances au début de l'année. Le travailleur tiendra compte de l'exploitation de l'entreprise. En cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, les travailleurs prendront leurs vacances durant la période de fermeture.

29.6 Salaire afférent aux vacances

L'employeur doit verser au travailleur l'intégralité du salaire afférent aux vacances de ce dernier.

- 29.7 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.
- 29.8 Lorsque les rapports de travail sont dissous et que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur a le droit de déduire du dernier salaire les vacances payées en trop.
- 29.9 Il est interdit au travailleur de travailler pendant ses vacances contre rémunération.

Art. 30 Jours fériés

- 30.1 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.

- 30.2 Huit jours fériés cantonaux et le 1^{er} août sont payés par année.
- 30.3 Ces 8 jours fériés sont fixés en fonction des dispositions légales cantonales.
- 30.4 L'employeur peut faire rattraper les heures non exécutées à cause de jours fériés supplémentaires. Ces heures sont indemnisées par le salaire horaire normal.
- 30.5 Les dispositions complémentaires à la CCNT ou les accords conclus au niveau de l'entreprise entre la direction et la commission d'entreprise peuvent fixer des jours fériés supplémentaires dans la mesure où les cantons concernés prévoient voire prescrivent davantage que 8 jours fériés.

Art. 31 Indemnités pour jours fériés

- 31.1 Pour les travailleurs mensualisés, les indemnités pour jours fériés sont comprises dans le salaire. Aucune déduction n'est à opérer.
- 31.2 L'indemnité pour jours fériés est calculée sur la base de l'horaire journalier normal de travail au salaire horaire normal.
- 31.3 L'indemnité pour jours fériés n'est pas due si le jour férié tombe un samedi non travaillé ou un dimanche.
- 31.4 Les jours fériés indemnissables tombant pendant les vacances doivent être compensés.
- 31.5 Les jours fériés qui tombent des jours de maladie, d'accident ou de service militaire ne peuvent pas être compensés.

Art. 32 Retraite mobile

- 32.1 Dans le but de protéger les travailleurs d'un certain âge contre des licenciements économiques et des charges physiologiques, le travailleur et l'employeur, sur la base de la présente CCNT, peuvent conclure un accord portant sur une retraite mobile.
- 32.2 À cet égard, il y a lieu de prendre en considération les conditions qui suivent:
- a) La retraite mobile est possible à partir de 58 ans révolus;

- b) La mise en vigueur de la retraite mobile doit être conclue de façon définitive et écrite trois mois au préalable entre le travailleur et l'employeur;
- c) Sur la base de la retraite mobile, le travailleur a la possibilité de réduire sa durée personnelle du travail. Cette réduction de la durée du travail peut être effectuée de façon échelonnée respectivement peut prendre une ampleur plus considérable avec l'avancement de l'âge;
- d) La retraite mobile conditionne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur;
- e) Les cotisations versées à l'institution de prévoyance professionnelle (2^e pilier) restent au niveau valable avant l'introduction de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur ait au moins passé quinze années de service dans l'entreprise.

32.3 Abrogé

Art. 33 Indemnité pour absences justifiées

33.1 Les salariés sont indemnisés lorsqu'ils sont absents pour les raisons suivantes

- a) mariage du travailleur 3 jours
- b) mariage d'un enfant du travailleur,
pour la participation à l'évènement 1 jour
- c) il existe un droit à un congé de paternité selon l'art. 329g CO. Pendant le congé de paternité (dans les six mois qui suivent l'accouchement), le salarié perçoit l'intégralité de son salaire pour une période de deux semaines (10 jours de travail pour un taux d'occupation de 100 %), à condition qu'il ait droit à l'indemnité APG. L'indemnité APG revient à l'employeur. Si, en vertu des dispositions légales, le salarié n'a pas droit à l'indemnité APG, il perçoit le salaire pendant cinq jours (pour un taux d'occupation de 100 %), à condition qu'il prenne effectivement son congé de paternité selon l'art. 329g CO et qu'il subisse une perte de salaire.
- d) décès du conjoint, d'un enfant ou d'un des
parents du travailleur 3 jours
- e) décès d'un des grands-parents ou beaux-parents,
d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur
du travailleur
 - si le défunt faisait ménage commun avec le travailleur: 3 jours
 - si le défunt ne faisait pas ménage commun avec
le travailleur 1 jour

- | | | |
|----|--|--------|
| f) | inspection militaire | 1 jour |
| g) | recrutement ER | 1 jour |
| h) | mise en ménage ou déménagement personnel,
pour autant que cela ne soit pas lié à un changement
d'employeur, une fois par année au plus | 1 jour |
| i) | pour soigner des proches malades, dans la mesure où cela ne
peut être organisé autrement, selon les art. 329h/324a CO. Le
droit à l'indemnisation n'existe que si les absences sont inévi-
tables, si elles sont effectives et si elles entraînent une perte de
salaire. L'accompagnement des proches malades doit être attes-
té au moyen d'un certificat. | |

**Art. 34 Empêchement en raison d'accomplissement d'une
obligation légale ou d'une fonction publique**

- 34.1 Les travailleurs ont le droit d'exercer des fonctions publiques ou d'accomplir des obligations légales.
- 34.2 Ils déterminent suffisamment tôt avec leur employeur les consé-
quences de l'exercice de ces fonctions ou de l'accomplissement
de telles obligations.

Salaires, suppléments

- Art. 35 Salaire selon le rendement
- Art. 36 Salaire à l'heure, mensuel et annuel
- Art. 37 Salaires minima
- Art. 38 Indemnités de fin d'année (13^e salaire mensuel)
- Art. 39 Négociations salariales
- Art. 40 Supplément en cas d'heures supplémentaires
- Art. 41 Travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés
- Art. 42 Indemnités en cas de travail à l'extérieur
- Art. 43 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé
- Art. 44 Indemnités pour travaux particuliers
- Art. 45 Paiement du salaire

Art. 35 Salaire selon le rendement

- 35.1 Le salaire brut dépend du poste de travail, de la personnalité, du rendement et de la fonction du travailleur.
- 35.2 Les travailleurs employés par des entreprises disposant d'un système perfectionné d'évaluation des postes de travail et des personnes obtiennent les compensations du renchérissement négociées par les parties contractantes par le biais d'une adaptation de la valeur du point des composantes salariales.
- 35.3 Demeurent réservées les modifications de salaire faites en vertu des art. 37 et 39 CCNT.

Art. 36 Salaires à l'heure, mensuel et annuel

- 36.1 Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois ou à l'année d'un commun accord entre employeur et travailleur.
- 36.2 Si une entreprise augmente la durée du travail à 41 heures par semaine dans les secteurs de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie ou de la construction en acier, les salaires réels des travailleurs existants doivent être relevés de 2,5 % dès le moment de l'augmentation.
- 36.3 Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire annuel par la durée du travail fixée par la présente CCNT.
- 36.4 Chaque salarié reçoit tous les trimestres un décompte des heures, un solde d'heures supplémentaires et, à la fin de l'année, un décompte final des heures de travail effectuées. Le décompte annuel indique le solde des heures de travail effectuées d'avance, l'avoir de vacances, le solde d'heures supplémentaires et de temps de travail supplémentaire ainsi que le solde d'heures positif ou négatif.
- 36.5 En cas de départ du travailleur en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier à la date effective du départ.
- 36.6 Si le décompte final affiche un solde d'heures négatif par la faute du travailleur, les heures manquantes peuvent être rattrapées pendant le délai de résiliation. À défaut, une déduction de salaire peut être entreprise.

- 36.7 Lorsqu'un solde d'heures négatif survenu sur ordre de l'employeur ne peut pas être compensé avant le départ du travailleur, le solde va à la charge de l'employeur (demeure de l'employeur).

Art. 37 Salaires minima

- 37.1 Les parties contractantes déterminent les salaires minima de la présente CCNT. Ceux-ci sont fixés à l'annexe 10.
- 37.2 Les parties contractantes décident chaque année, fin octobre ou début novembre, de l'adaptation éventuelle des traitements et des salaires, conformément à l'art. 39 CCNT. Les salaires minima sont déterminés tous les ans à l'annexe 10 CCNT et font partie intégrante de la présente CCNT.
- 37.3 À la fin de chaque année, les salaires minima valables pour l'année suivante sont communiqués dans un accord complémentaire ou via l'annexe 10 CCNT.
- 37.4 Pour les travailleurs disposant d'une capacité de travail réduite et les travailleurs dans un projet d'intégration (réinsertion sur le marché du travail, intégration de personnes admises à titre provisoire), des accords particuliers peuvent être passés. Ces accords particuliers doivent être soumis à la CPNM pour approbation.
- 37.5 Dans le cas où il ne serait pas possible de verser le salaire minimum fixé par les parties à la CCNT pour des raisons liées à la personne du travailleur, il conviendrait d'adresser une demande relative au sous-passement du salaire minimum au comité de la CPNM ou à la CPP en tenant compte de l'art. 10.2, let. h) et de l'art. 11.5, let. h) CCNT.
- 37.6 Catégories de travailleurs :
- a) Constructeur/trice métallique CFC
(construction métallique, travaux de forge, charpente métallique)
 - b) Maréchal/le-ferrant/e CFC, mécanicien/ne en machines agricoles CFC, mécanicien/ne d'appareils à moteur CFC
 - c) Personnes formées dans les domaines spécifiques de la construction métallique, des travaux de forge et des charpentes métalliques

- d) Personnes formées dans les domaines spécifiques de la maréchalerie, de la mécanique des machines agricoles et de celle des appareils à moteur
- e) Aide-constructeur/trice métallique AFP

Art. 38 Indemnités de fin d'année (13^e salaire mensuel)

- 38.1 Les travailleurs, y compris les apprentis, perçoivent 100 % de leur salaire mensuel moyen déterminé sur la base de la durée du travail annuelle prévisionnelle au sens de l'art. 24.1 CCNT (sans heures supplémentaires).
- 38.2 L'indemnité de fin d'année est versée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ du travailleur, l'indemnité est versée pendant le mois de départ.
- 38.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est versée au pro rata temporis; seuls les mois complets comptent. Le droit au pro rata n'est valable que si les rapports de travail n'ont pas été résiliés pendant la phase d'essai.
- 38.4 Si des parts de l'indemnité de fin d'année sont versées en cours de l'année civile ou à la fin de cette dernière, elles doivent figurer au décompte de salaire.

Art. 39 Négociations salariales

- 39.1 Les parties contractantes conviennent de négocier tous les ans à la fin du mois d'octobre d'éventuelles adaptations salariales, qui prennent effet au début de l'année suivante. Ces négociations sont menées sur les bases suivantes:
 - a) situation économique;
 - b) situation du marché;
 - c) situation de la branche;
 - d) situation sur le marché du travail;
 - e) évolutions dans le domaine social et critères similaires;
 - f) évolution de l'indice des prix à la consommation.
- 39.2 Les adaptations salariales visent d'une part à récompenser le mérite, l'engagement et la responsabilité des travailleurs et d'autre part à les inciter à améliorer leurs performances.

- 39.3 Les entreprises qui disposent de représentants des travailleurs élus conformément à l'annexe 4 CCNT peuvent convenir, dans le cadre des négociations salariales, d'une adaptation des salaires différente de celle fixée par les parties à la présente CCNT. Le résultat des conventions internes de ces entreprises ne peut pas être inférieur à la masse salariale totale convenue par les parties à la CCNT.

Art. 40 Suppléments pour heures supplémentaires

- 40.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles ont été ordonnées ou visées par l'employeur ou son suppléant après avoir été effectuées.
- 40.2 Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui rentrent dans la durée annuelle du travail et sont effectuées tôt le matin ou tard le soir selon la loi sur le travail (06 h 00 – 23 h 00) et qui dépassent la durée annuelle du travail théorique au moment de calculer le solde de la durée annuelle du travail à la fin de l'exercice. Les heures supplémentaires sont reportées sur la durée annuelle du travail de l'année suivante et doivent être reportées dans la comptabilité financière.
- 40.3 En principe, les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés de même durée au cours de l'exercice suivant. Si une compensation n'est pas possible pour des raisons d'exploitation, 100 heures par an peuvent être payées sans supplément. Si des heures supplémentaires au-delà de cette limite sont payées, un supplément d'au moins 25 % est dû. Si la durée des rapports de travail est inférieure à un an, les versements des heures supplémentaires sans supplément doivent être décomptés au prorata temporis en cas de versement éventuel.
- 40.4 L'employeur décide de la compensation ou du versement des heures supplémentaires en tenant compte des besoins du salarié dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise.

Art. 41 Travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés

- 41.1 Le travail effectué la nuit, le dimanche et lors des jours fériés est rémunéré par des suppléments selon les modalités suivantes :

	Temps	Supplément
Dimanches et jours fériés	00 h 00–24 h 00	100 %
Expositions/salons le dimanche	00 h 00–24 h 00	50 %
Travail de nuit de moins de 25 nuits par année civile ¹	23 h 00–06 h 00 ²	50 %

¹ Voir aussi l'art. 41.4 CCNT

² Dans la mesure où les horaires de travail de nuit en vertu de l'art. 10 LTr sont modifiés, le supplément s'applique par analogie.

41.2 Abrogé

- 41.3 Si les travailleurs effectuent des permanences (services de piquet) pour alimenter les effectifs des services de réparation des pannes, dès lors qu'ils n'ont pas à se tenir à disposition de leurs employeurs dans les locaux de leurs entreprises, ils reçoivent en vertu de la loi sur le travail (annexe 13 CCNT) des suppléments pour les travaux effectivement réalisés.
- 41.4 En cas de travail de nuit continu ou récurrent de 25 nuits et plus par année civile, les salariés reçoivent un supplément de temps de 10 % du travail effectivement réalisé de nuit.

Art. 42 Indemnités en cas de travail à l'extérieur

- 42.1 Principe: le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.
- 42.2 Il y a lieu de parler de travail 'externe lorsque la distance effective entre l'emplacement du travail et l'atelier excède 15 km.
- 42.3 Pour la restauration, le barème suivant est applicable : indemnité pour le repas de midi : CHF 18.–.

- 42.4 En cas de mission de longue durée à l'étranger ou en Suisse sans possibilité de regagner son domicile tous les jours, le travailleur convient avec son employeur de l'indemnité qu'il reçoit pour la restauration.
- 42.5 Les représentants des travailleurs peuvent fixer avec les directions de leurs entreprises des systèmes et des taux de couverture des frais différents dès lors que les compensations sont dans l'ensemble conformes aux prescriptions de la CCNT. De telles solutions internes aux entreprises doivent être soumises à la CPNM avant d'être mises en œuvre.

Art. 43 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 43.1 Les employeurs et leurs salariés peuvent convenir que ces derniers utilisent leurs voitures personnelles pour des trajets professionnels. Dans ce cas, les salariés ont droit à des indemnités de CHF –.70 par km.
- 43.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées:
- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| – jusqu'à 125 cm ³ | CHF –.30 par km |
| – plus de 125 cm ³ | CHF –.35 par km |
- 43.3 D'un commun accord avec le propriétaire ou 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 correspondra 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.
- 43.4 Employeur et travailleur conviennent 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.
- 43.5 Le travailleur respectivement le titulaire du véhicule doit conclure à ses frais une assurance responsabilité civile à couverture illimitée pour le véhicule à moteur privé affecté aux voyages professionnels.
- 43.6 Les modalités sont réglées dans les conventions complémentaires.

Art. 44 Indemnités pour travaux particuliers

- 44.1 Les conventions complémentaires peuvent fixer des indemnités pour certains travaux impliquant des inconvénients particuliers (danger, saleté, odeur, froid, etc.).

Art. 45 Paiement du salaire

- 45.1 Le salaire est calculé et payé chaque mois.
- 45.2 Le salaire est versé au travailleur en monnaie ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur un compte de chèques postaux ou sur un compte bancaire.
- 45.3 Un décompte écrit détaillé du salaire, renseignant sur ce dernier, les allocations et les déductions est remis au travailleur. Le non-respect de la présente disposition est considéré comme une violation de la CCNT.
- 45.4 Les employeurs ne peuvent décompter des salaires des créances qu'ils ont envers les travailleurs que dans la mesure où les salaires sont saisissables. Toutefois, s'ils ont des créances nées de dommages qui leurs ont été causés intentionnellement par leurs travailleurs, ils peuvent les compenser sans restriction.
- 45.5 Les travailleurs ont l'interdiction de céder à des tiers leurs créances de salaires envers l'employeur (interdiction de cession).

Prestations sociales

- Art. 46 Allocations familiales
- Art. 47 Principe de l'obligation limitée de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler
- Art. 48 Empêchement pour cause de maladie – Obligation d'assurance
- Art. 49 Conditions d'assurance
- Art. 50 Assurances d'indemnités journalières en cas de maladie dans la branche
- Art. 51 Empêchement en cas d'accident
- Art. 52 Assurance-accidents professionnels, primes
- Art. 53 Assurance-accidents non professionnels
- Art. 54 Paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile
- Art. 55 Assurance-chômage/indemnité pour chômage partiel/ Indemnité pour intempéries/Adresse de paiement
- Art. 56 Décès du travailleur
- Art. 57 Décès de l'employeur
- Art. 58 Prévoyance du personnel (2^e pilier)

Art. 46 Allocations familiales

- 46.1 Principe: Les employeurs versent aux travailleurs des allocations familiales. De telles allocations sont dues pour chaque enfant envers lequel les travailleurs doivent remplir des obligations légales d'entretien ou d'assistance.
- 46.2 Leur montant est régi par la loi.

Art. 47 Principe de l'obligation limitée de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler

- 47.1 Si un travailleur est empêché pour des raisons personnelles de travailler sans avoir commis de faute, son employeur lui verse son salaire pour un temps limité, dans la mesure où leurs rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois.
- 47.2 L'employeur peut fixer un jour de carence à la charge du travailleur lorsque de fréquentes absences permettent de conclure à un abus et que le travailleur a été l'objet d'un avertissement écrit.
- 47.3 Si le travailleur est partiellement empêché de travailler, son certificat médical doit mentionner, outre son taux de capacité de travail, le temps pendant lequel il peut travailler.
- 47.4 L'obligation de paiement du salaire en cas de maladie et d'accident est régie par les dispositions ci-après des art. 48 ss CCNT et tient compte du principe énoncé à l'art. 47.1 CCNT.

Art. 48 Empêchement de travailler pour cause de maladie, obligation d'assurance

- 48.1 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.
- 48.2 L'obligation légale de l'employeur de payer le salaire selon l'art. 47.1 CCNT pour un temps limité en cas de maladie et d'accident du travailleur est remplie par l'art. 48.1 CCNT.
- 48.3 Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont prises en charge à parts égales par le travailleur et l'employeur. La part de primes du travailleur est déduite de son sa-

laire et versée par l'employeur à l'assureur en même temps que la prime patronale. L'employeur doit informer le travailleur sur les conditions d'assurance détaillées.

- 48.4 Indépendamment de prestations d'assurance éventuelles, le salarié a droit à 80% de son salaire normal dès le 1er jour de son empêchement. Pour faciliter l'aspect administratif, il est également possible de continuer à verser le salaire à 100 %, avec une déduction de 20 % du temps bonifié. Les soldes d'heures négatifs doivent être évités dans la mesure du possible.
- 48.5 Les absences pour cause de maternité sont indemnisées selon le règlement APG (maternité).

Art. 49 Conditions d'assurance

- 49.1 Les conditions d'assurance prévoient ce qui suit:
- a) en cas de maladie, le paiement de la perte de salaire a lieu, y compris de l'indemnité de fin d'année, à raison de 80 % du salaire normal (hors frais). L'employeur peut conclure une assurance collective d'indemnités journalières avec un report des prestations. Pendant le report, il doit toutefois verser lui-même 80 % de la perte de salaire imputable à la maladie;
 - b) la durée de la couverture d'assurance doit être de 720 jours sur une période de 900 jours et doit inclure une ou plusieurs maladies;
 - c) les indemnités journalières à verser doivent être calculées proportionnellement au taux d'incapacité de travail;
 - d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le travailleur est en droit de percevoir une contrepartie de 720 jours complets;
 - e) les réserves éventuelles doivent être communiquées par écrit à l'assuré à la date de début de son assurance et sont valables pendant cinq ans au maximum;
 - f) Abrogé
 - g) En cas de sortie d'une assurance collective, l'assuré doit être informé de son droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit avoir lieu en conformité avec les règles de la LCA (pas de réserves nouvelles, tarif uniforme, délais de carence);
 - h) l'ensemble du personnel assuré est affilié auprès de la même assurance collective d'indemnités journalières;

- i) en cas de participation aux excédents, la prétention des travailleurs est proportionnelle à leur participation aux primes ;
 - j) concernant la réglementation des droits d'assurance des travailleurs ayant atteint l'âge de 65 ans ou de 64 ans, l'employeur prend contact avec sa compagnie d'assurance et informe les travailleurs en conséquence;
 - k) dans le cas où un travailleur ne pourrait plus être assuré, notamment en raison de l'épuisement des prestations d'assurance ou de son départ à la retraite, un versement limité du salaire conformément à l'art. 324a CO peut être convenu en tenant compte des années de service à partir de la date de sortie de l'assurance collective.
- 49.2 Si un travailleur n'est pas admis dans une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, l'employeur prend en charge au moins la moitié de la prime si le travailleur conclut une assurance par convention individuelle
- 49.3 Les prestations selon les dispositions figurant à l'art. 49.1 CCNT sont considérées comme des prestations de paiement de salaire selon les dispositions figurant à l'art. 324a CO.
- 49.4 Il est recommandé aux travailleurs d'assurer à titre privé la différence entre les prestations de compensation salariale selon l'art. 49.1a CCNT et la totalité du salaire mensuel.

Art. 50 Assurances d'indemnités journalières en cas de maladie dans la branche

- 50.1 L'assurance collective doit respecter les dispositions d'assurance selon la LCA.

Art. 51 Empêchement de travailler pour cause d'accident

- 51.1 Les travailleurs sont assurés contre les accidents auprès de la SUVA.
- 51.2 Sous réserve de l'art. 51.3 CCNT, leurs employeurs sont libérés de l'obligation de payer leurs salaires en cas d'accident.
- 51.3 L'employeur prend en charge le paiement du salaire à hauteur de 80 % pour le jour de l'accident et les deux jours suivants, car ceux-ci ne sont pas couverts par la SUVA. Pour faciliter l'aspect administratif, il est également possible de continuer à verser le salaire à 100 %, avec une déduction de 20 % du temps bonifié.

Les soldes d'heures négatifs doivent être évités dans la mesure du possible.

51.4 Depuis le 1.1.2008, la couverture SUVA maximale est de CHF 324.80 par jour ou CHF 148'200.– par année. Les prestations de la SUVA se montent à 80 % de ces barèmes salariaux.

51.5 Abrogé

Art. 52 Assurance-accidents professionnels, primes

52.1 Les primes de l'assurance-accidents professionnels de la SUVA sont à la charge de l'employeur.

Art. 53 Assurance-accidents non professionnels

53.1 Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

53.2 L'assurance prend fin 30 jours après que le droit au salaire s'est éteint.

53.3 Si l'assurance-accidents non professionnels prend fin en vertu de l'art. 53.2 CCNT, les travailleurs peuvent, avant son échéance, conclure une assurance par convention auprès de la SUVA.

53.4 Dès que les employeurs ne sont plus directement obligés de verser le salaire de leurs travailleurs (art. 53.2 CCNT) ou qu'ils ne doivent plus leur verser que moins de 50 % de leur salaire normal, ils doivent donc les en informer en temps opportun.

Art. 54 Paiement de salaire en cas de service militaire, de service civil et de protection civile

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

54.2 Pendant l'école de recrues (ER) ou dans le cadre du service civil prolongé en remplacement de l'ER, le salaire versé se monte à :

a) pour les personnes célibataires sans obligation d'entretien:
50 % du salaire ;

- b) pour les personnes mariées ou célibataires avec obligation d'entretien: 80 % du salaire ;
- c) pour les militaires en service long pendant 300 jours si ceux-ci restent engagés auprès du même employeur pendant au moins 6 mois après le service: 80 % du salaire ;

pendant les autres services obligatoires :

- jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire ;
- pour le temps qui dépasse cette période et pour toutes les personnes effectuant le service militaire: 80 % du salaire.

- 54.3 Les allocations légales pour perte de gain reviennent à l'employeur. Si les prestations APG sont supérieures aux prestations susmentionnées de paiement de salaire, il faut les transmettre en tout cas à l'employeur et les décompter avec la caisse de compensation.

Art. 55 Assurance-chômage/indemnité pour chômage partiel/Indemnité pour intempéries/Adresse de paiement

- 55.1 Les parties contractantes recommandent que les prestations d'assurance-chômage soient versées aux assurances-chômage des syndicats signataires de la présente convention.
- 55.2 Il est recommandé aux employeurs d'intégrer les adresses de paiement des syndicats contractants pour calculer et payer les indemnités dues en cas de chômage partiel et d'intempéries.

Art. 56 Décès du travailleur

- 56.1 Le contrat de travail prend fin au décès du travailleur.
- 56.2 Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Art. 57 Décès de l'employeur

- 57.1 Au décès de l'employeur, le contrat de travail est transféré aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de

travail en cas de transmission de l'entreprise sont applicables par analogie.

- 57.2 Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

Art. 58 Prévoyance du personnel (2^e pilier)

- 58.1 Les employeurs et les travailleurs soumis à la présente convention doivent souscrire à la prévoyance du personnel en entreprise (2^e pilier).
- 58.2 Les primes à la prévoyance du personnel en entreprise sont paritaires, les employeurs et les travailleurs en payant chacun la moitié.
- 58.3 Les parties signataires de la présente CCNT gèrent une fondation de prévoyance du personnel, PROMEA caisse de pension, « Fonds social pour l'artisanat suisse du métal ». Cette fondation a pour but de garantir une prévoyance du personnel en entreprise conforme aux exigences et avantageuse.
- 58.4 Il est possible de procurer le règlement détaillé de PROMEA caisse de pension auprès du secrétariat de la fondation ou des parties signataires de la présente CCNT.
- 58.5 Il est recommandé aux employeurs et aux travailleurs signataires de la convention d'adhérer à leurs institutions de prévoyance paritaires respectives.

Résiliation

- Art. 59 Résiliation en général
- Art. 60 Résiliation pendant le temps d'essai
- Art. 61 Résiliation après le temps d'essai
- Art. 62 Protection contre les congés
- Art. 63 Interdiction de résilier pour l'employeur
- Art. 64 Interdiction de résilier pour le travailleur
- Art. 65 Résiliation immédiate du contrat de travail
- Art. 66 Résiliation injustifiée
- Art. 67 Non-entrée en service ou abandon de l'emploi sans justification
- Art. 68 Règle relative aux langues

Art. 59 Résiliation en général

- 59.1 Si un contrat de travail n'a pas été conclu pour une durée déterminée ou pour permettre l'exécution d'un travail donné, chacune des parties signataires peut le résilier.
- 59.2 Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.
- 59.3 La résiliation doit se faire par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Cette lettre doit parvenir à l'intéressé au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de congé. La personne qui résilie le contrat de travail doit motiver sa résiliation par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 60 Résiliation pendant le temps d'essai

- 60.1 Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un préavis de 7 jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.
- 60.2 Des dispositions différentes peuvent être prises par un accord écrit. Toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser 3 mois.
- 60.3 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 61 Résiliation après le temps d'essai

- 61.1 Un contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un préavis de 1 mois pendant la première année de service, de 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service, et de 3 mois par la suite.
- 61.2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés.
- 61.3 Si, après l'apprentissage, le rapport de travail se poursuit dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est incluse dans le calcul pour le délai de congé.

- 61.4 Les parties contractantes attachent une grande importance au potentiel de main-d'œuvre des salariés plus âgés. Cela rentre dans le devoir d'assistance de l'employeur de veiller à ce que les salariés plus âgés et dans l'entreprise depuis longtemps soient traités de manière socialement responsable. Cela exige en particulier un devoir de diligence accru en cas de licenciement pour raisons personnelles. C'est pourquoi, si le licenciement d'un salarié de longue date âgé d'au moins 55 ans est envisagé, un entretien doit obligatoirement être tenu en temps utile entre le supérieur hiérarchique et le salarié concerné. Lors de cette entrevue, il convient d'informer et d'auditionner le salarié, ainsi que de rechercher ensemble des moyens de maintenir les rapports de travail. Le contenu de l'entretien doit être consigné. Le supérieur hiérarchique décide en dernier ressort du licenciement.

Art. 62 Protection contre les congés

- 62.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte gravement préjudice au travail dans l'entreprise sur un point essentiel ;
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte gravement préjudice au travail dans l'entreprise sur un point essentiel ;
- c) aux seules fins d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail ;
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

- 62.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice légal d'un droit d'activité syndicale ;
- b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

- 62.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
- 62.4 L'indemnité est fixée par le juge compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à 6 salaires mensuels du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
- 62.5 La partie qui entend demander l'indemnité en vertu des présentes dispositions doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
- 62.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.
- 62.7 Dans le cas où une entreprise serait tenue de mettre un terme à son activité, de procéder à des licenciements de masse ou de transférer l'activité ou une partie de celle-ci à un tiers, les dispositions stipulées à l'annexe 5 et à l'annexe 6 de la présente CCNT s'appliqueraient.

Art. 63 Interdiction de résilier pour l'employeur

- 63.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
- a) pendant que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines précédant et suivant ce service, pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours ;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables au travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
 - c) à partir de dix ans de service, pendant que le travailleur reçoit des indemnités journalières de l'assurance obligatoire maladie ou accidents (720 jours), dans la mesure où il est dans l'incapacité totale de travailler pour des raisons de maladie ou d'accidents ;

- d) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
 - e) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 63.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 63.1 CCNT est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
- 63.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 64 Interdiction de résilier pour le travailleur

- 64.1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 63.1a CCNT, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
- 64.2 Les art. 63.2 et 63.3 CCNT sont applicables par analogie.

Art. 65 Résiliation immédiate du contrat de travail

- 65.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
- 65.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
- 65.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 66 Résiliation injustifiée

- 66.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.
- 66.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
- 66.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à 6 salaires mensuels du travailleur.

Art. 67 Non-entrée en service ou abandon de l'emploi sans justification

- 67.1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
- 67.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
- 67.2 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

Art. 68 Règle relative aux langues

- 68.1 La présente convention collective et ses annexes paraissent en allemand, en français et en anglais. En cas de problèmes de compréhension, la version allemande fait foi.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président
Peter Meier

Le directeur
Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente Un membre de
la direction

Vania Alleva Bruna Campanello

Le responsable de la branche

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente
Nora Picchi

La responsable de la branche
Susanna Sabbadini

Annexe 1

Règlement de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM), conformément à l'art. 11 CCNT

I Constitution de la Commission paritaire nationale

Art. 1 **Fonctionnement de la commission**

- 1.1 Les parties contractantes instituent sous le nom « Commission paritaire nationale pour les métiers du métal, CPNM » une association au sens des art. 60 ss CC et de l'art. 357b CO, dont le siège est à Zurich. Les parties contractantes désignent préalablement leurs représentants et les envoient en temps utile à la commission afin que celle-ci fonctionne de façon durable et illimitée. En cas d'empêchement, les parties peuvent déléguer des suppléants.

Art. 2 **Tâches de la CPNM**

- 2.1 La CPNM exécute les tâches qui lui sont attribuées selon l'art. 11 CCNT.

Art. 3 **Exigences relatives aux membres**

- 3.1 Ne peuvent être élus membres de la CPNM avec droit de vote intégral que les représentants des parties contractantes signataires de la CCNT qui en font partie depuis au moins deux années consécutives et jouissent de leurs droits civils et politiques. L'élection est effectuée par les organes compétents des parties contractantes.
- La CPNM se compose de 6 représentants des employeurs et de 6 représentants des travailleurs. Elle compte donc 6 représentants d'AM Suisse, 4 représentants d'Unia et 2 représentants de Syna.

Art. 4 **Élargissement de la CPNM**

- 4.1 Au besoin et d'entente entre les parties, d'autres délégués des associations peuvent être appelés à participer aux séances de la commission avec une voix consultative.

Art. 5 Durée des mandats des membres

- 5.1 La durée des mandats des membres de la commission nationale ayant un droit de vote intégral est de 3 ans; les membres sont rééligibles à la fin de leur mandat.

Art. 6 Structure de la commission

- 6.1 La commission se constitue elle-même. La présidence alterne à chaque séance. Il appartient au/à la secrétaire de la CPNM de rédiger le procès-verbal. Le secrétariat est géré par AM Suisse. La Commission paritaire nationale peut déléguer au/à la secrétaire de la CPNM certaines compétences par accord écrit.

Art. 7 Convocation et quorum

- 7.1 La CPNM constitue l'assemblée des membres de l'association. La Commission paritaire nationale se réunit si deux membres au moins le demandent ensemble; elle doit être convoquée en séance lorsque la situation l'exige. Les convocations sont faites par écrit et mentionnent l'ordre du jour; elles sont normalement adressées aux membres huit jours avant la séance. Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal.
- 7.2 La commission délibère valablement dès lors qu'au moins quatre membres représentant les employeurs et quatre membres représentant les salariés sont présents. Elle prend les décisions à la majorité simple dès lors que la CCNT ne requiert pas l'unanimité pour certaines décisions. Ne sont toutefois pas valables les décisions qui n'ont pas été approuvées par la majorité des délégués des employeurs et des travailleurs. La voix du président n'est pas prépondérante.

Art. 8 Charges financières de la CPNM

- 8.1 Les frais éventuels de la CPNM sont débités de son compte. Le secrétariat d'AM Suisse tient la comptabilité de ces frais et soumet les comptes annuels ainsi que le rapport de contrôle à la CPNM pour approbation.
- 8.2 Les frais de déplacement et les jetons de présence des membres de la commission et des délégués qui se joignent parfois à eux

sont directement supportés et payés par les parties contractantes que ces délégués représentent.

II Tâches de la commission paritaire nationale

Art. 9 Mandat de la CPNM

- 9.1 Les dispositions de la CCNT donnent à la CPNM un mandat clair, défini en particulier dans les articles constitutifs d'obligations.
- 9.2 La CPNM est uniquement en contact direct avec les parties contractantes, excepté lorsque des demandes lui sont adressées concernant des violations de la convention, ou lorsque les parties contractantes l'ont habilitée à faire autre chose. En vertu de cette règle, les questions liées à l'exécution et à l'interprétation de dispositions complémentaires doivent également être soumises à la CPNM par les parties signataires de la CCNT.

Art. 10 Relations de la CPNM avec d'autres organes

- 10.1 La CPNM peut, d'entente avec les parties contractantes, convoquer les membres des CPP à des conférences et organiser des manifestations communes des parties contractantes.
- 10.2 La CPNM ou l'une de ses délégations peut se réunir avec les commissions correspondantes d'autres organisations pour traiter des questions et des problèmes qui se posent.

Art. 11 Violations de la convention

- 11.1 Les violations de la CCNT doivent être signalées à la CPNM lorsque les interventions de personnes ou d'associations sont restées sans résultat. La correspondance doit être adressée à la Commission paritaire nationale (CPNM), Seestrasse 105, 8002 Zurich. La CPNM juge également les violations de la convention qu'elle constate elle-même, ainsi que celles qui lui sont signalées par l'une des parties contractantes ou par d'autres personnes.

Art. 12 Sanction des violations de la convention

- 12.1 Lorsque les salaires, les allocations ou les indemnités de vacances notamment n'ont pas été payés en bonne et due forme,

le montant soustrait au travailleur doit lui être versé après coup et un justificatif dudit paiement doit être remis à la CPNM. Celle-ci sanctionne de telles violations par des peines conventionnelles (cf. art. 13.11) dont les montants peuvent atteindre les sommes retenues. Si la convention a été violée avec le consentement tacite du travailleur, celui-ci doit aussi se voir infliger dans le même temps une peine conventionnelle. De plus, selon la gravité de sa faute, le paiement complémentaire réclamé peut ne lui être versé que partiellement, voire pas du tout; il est dans ce cas versé à la caisse paritaire.

Art. 13 Appel au juge

- 13.1 Les décisions du comité de la CPNM remises par voie de courrier recommandé peuvent faire l'objet de recours adressés par courrier recommandé au tribunal ordinaire dans un délai de 30 jours après leur notification effective à la CPNM (cf. art. 11.8 CCNT). À défaut de recours adressé selon les présentes dispositions, elles acquièrent force de chose jugée.

Art. 14 Droit à des paiements complémentaires/amendes décidés

- 14.1 Les peines conventionnelles décidées par le comité de la CPNM ou la CPP sont versées à la caisse paritaire concernée (art. 16 CCNT), de même que les frais de procédure et de contrôle.

Art. 15 Dissolution

- 15.1 Les parties contractantes peuvent dissoudre l'association « Commission paritaire nationale pour les métiers du métal » lorsque la CCNT n'est plus en vigueur. L'affectation de la fortune de l'association est décidée par l'assemblée des membres. En l'absence d'accord, c'est le tribunal arbitral qui décide en dernier ressort.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 2

Règlement sur le financement de tâches spécifiques selon l'article 16 de la CCNT

Art. 1 Fonds nécessaires

- 1.1 La CPNM fixe le montant total des fonds nécessaires à l'accomplissement des tâches spécifiques mentionnées à l'article 16.2 CCNT.
- 1.2 Ce montant total ne doit pas excéder celui des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel fixées en vertu de l'art. 19 CCNT.

Art. 2 Frais perçus

- 2.1 Les frais globaux mentionnés à l'art. 1.2 de l'annexe 2 ne peuvent être engagés que pour répondre aux objectifs fixés par la CCNT et qui sont conformes à la directive du SECO relative aux contributions de novembre 2014.
- 2.2 Les recettes générées par les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel sont comptabilisées séparément.
- 2.3 Les remboursements adressés aux travailleurs syndiqués sont déduits des recettes globales générées par les contributions de perfectionnement professionnel. Le solde restant est versé à AM Suisse pour des activités de perfectionnement professionnel et compensé par la totalité des versements.
- 2.4 Les recettes totales des contributions aux frais d'exécution servent à financer toutes les autres tâches, et notamment:
 - les tâches de contrôle et d'exécution;
 - les activités menées dans le cadre de la solution de branche sécurité au travail;
 - les projets spécifiques;
 - la contribution de CHF 500'000.– par an au fonds « promotion du perfectionnement professionnel » consacré aux cours publiés et approuvés par la CPNM;
 - la contribution de CHF 150'000.– par an au fonds « Infrastructure pour la formation initiale et continue »;
 - les frais administratifs;

- la rémunération du secrétariat de la CPNM, basé à Zurich;
- la rémunération de la succursale de la CPNM en charge de l'exécution, basée à Berne.

Le solde restant (recettes globales des contributions aux frais d'exécution moins les tâches à la charge des contributions aux frais d'exécution) est réparti à parts égales (50 %) entre les syndicats signataires (dont Unia 60 % et Syna 40 %) et AM Suisse 50 % (après imputation de la dotation de la contribution de perfectionnement professionnel selon l'art. 2.3 de l'annexe 2).

Les syndicats Unia et Syna utilisent le solde restant pour rembourser à leurs membres les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel versées. Les fonds libres sont exclusivement utilisés dans les buts prévus par la CCNT.

AM Suisse utilise elle aussi exclusivement le solde restant dans les buts prévus par la CCNT.

Art. 3 Compte de la CPNM

- 3.1 Le solde restant est reconnu à 100 %. La CPNM décide de l'affectation des fonds conformément à l'art. 16 CCNT. Elle reverse les contributions suivantes aux fonds énumérés ci-dessous:
- 3.2 CHF 500'000.– au fonds « Promotion de la formation continue ». Ce fonds permet de subventionner les cours autorisés par la CPNM, qui sont publiés sur le site Internet de la CPNM (plkm.ch).
- 3.3 CHF 150 000.– au fonds « Infrastructure pour la formation initiale et le perfectionnement professionnel ». Les sommes sont octroyées par la CPNM sur demande.

Art. 4 Validité

- 4.1 Le présent règlement fait partie intégrante de la CCNT et a été renouvelé avec effet au 01.01.2024.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 3

Règlement relatif aux contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel versées conformément à l'art. 19 CCNT

Art. 1 Principe

- 1.1 Le montant des contributions payées par les travailleurs et les employeurs est fixé conformément aux dispositions de l'art. 19.3 CCNT.

Art. 2 Contributions des travailleurs

- 2.1 Le montant des contributions payées par les travailleurs est déduit chaque mois de leur salaire et doit figurer sur leur décompte de salaire.
- 2.2 Les employeurs non affiliés à AM Suisse et ayant signé une convention d'affiliation conformément à l'art. 8 CCNT et ceux qui sont concernés par l'extension du champ d'application conformément à l'art. 17 CCNT doivent également retenir les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel sur le salaire de leurs travailleurs.
- 2.3 Les contributions aux frais d'exécution retenues par les employeurs doivent être versées tous les trimestres ou tous les ans au secrétariat de la CPNM.

Art. 3 Quittances des contributions

- 3.1 À la fin de chaque année ou lorsque les rapports de travail se terminent, l'employeur délivre à tous les travailleurs concernés, conformément à l'art. 19.4 CCNT, des quittances ou des attestations mentionnant les montants des contributions qu'ils ont versées.
- 3.2 Des formulaires de quittance officiels peuvent être obtenus auprès du secrétariat de la CPNM, Seestrasse 105, 8002 Zurich, ou d'un des syndicats signataires. Les formulaires peuvent également être téléchargés sur le site Internet de la CPNM.

Art. 4 Remboursement des contributions

- 4.1 Les travailleurs membres d'un syndicat signataire reçoivent de leur syndicat, sur présentation de leurs quittances, le remboursement des contributions déduites en vertu de l'article 19.4 de la CCNT.
- 4.2 De telles quittances doivent être présentées au plus tard jusqu'à fin juin de l'année suivante. Passé ce délai, leur présentation doit être motivée par écrit.

Art. 5 Contributions des employeurs

- 5.1 Les contributions aux frais d'exécution versées par les employeurs conformément à l'art. 1 du présent règlement doivent être versées au secrétariat de la CPNM tous les 3 mois ou chaque année.
- 5.2 Les employeurs non affiliés à AM Suisse et qui ont signé une convention d'affiliation conformément à l'art. 8 CCNT et ceux qui sont concernés par l'extension du champ d'application conformément à l'art. 17 CCNT doivent également participer aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, conformément à l'art. 19.3 CCNT.
- 5.3 Lorsqu'un employeur mentionné à l'art. 5.2 du présent règlement se voit contraint de ne pas verser ses contributions et celles de ses travailleurs au secrétariat de la CPNM, il doit adresser une demande écrite correspondante à l'une des associations syndicales signataires ou à la CPNM.
- 5.4 Les membres d'AM Suisse sont soumis à la première affirmation de l'art. 19.4 CCNT.

Art. 6 Organes d'application

- 6.1 Les contributions sont en général encaissées par le secrétariat de la CPNM.
- 6.2 Concernant les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, la CPNM a pour tâches:
 - a) d'approuver le budget de la CPNM, les comptes annuels et de prendre connaissance du rapport de contrôle;
 - b) d'ordonner de contrôler l'application correcte des art. 16 et 19 CCNT;
 - c) d'examiner les éventuelles demandes de modification de la répartition des fonds disponibles et de les soumettre.

- 6.3 L'organe de révision externe désigné par la CPNM fait office d'organe de contrôle. Les comptes de la CPNM sont soumis à un contrôle restreint. Cet organe exécute les tâches suivantes:
- a) contrôle des comptes;
 - b) établissement d'un rapport de contrôle et transmission de celui-ci à la CPNM;
 - c) contrôle, en collaboration avec l'organisation perceptrice, de l'application correcte des contributions aux frais d'exécution.

Art. 7 Efforts de mise en œuvre

- 7.1 L'USM s'efforce, en tant que service d'encaissement des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, de faire appliquer, conjointement avec les parties contractantes syndicales, l'obligation de versement des contributions édictée par les art. 16 et 19 CCNT et par les deux règlements. Elle informe régulièrement la CPNM des problèmes susceptibles de se poser.
- 7.2 Les parties contractantes acceptent d'utiliser les procédures de conciliation ou d'arbitrage prévues aux art. 9 et 12 CCNT pour régler leurs éventuelles divergences.

Art. 8 Validité

- 8.1 Le règlement fait partie intégrante de la CCNT et a été renouvelé avec effet au 01.01.2019.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 4

822.14

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

du 17 décembre 1993 (Etat le 1^{er} janvier 2011)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 34^{ter}, al. 1, let. b, de la constitution fédérale¹;
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
arrête:*

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les art. 3, 6, 9, 10, 12 et 14, al. 2, let. b.

Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux art. 9 et 10.

RO 1994 1037

¹ [RS 1 3]

² FF 1993 I 757

Section 2 Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

¹ Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Art. 7 Nombre de représentants

¹ Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

² La représentation compte trois membres au moins.

Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

Section 3 Droits de participation

Art. 9 Droit à l'information

¹ La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

² L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a.³ sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁴ et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail⁵;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations⁶;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.⁷ l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

Section 4 Collaboration

Art. 11 Principe

¹ La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

² L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

¹ L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

² Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

³ Nouvelle teneur selon l'art. 64 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, dans la teneur du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1^{er} août 2000 (RO 2000 1569; FF 1998 1128).

⁴ RS 832.20

⁵ RS 822.11

⁶ RS 220

⁷ Introduite par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003 (1^{re} révision LPP), en vigueur depuis le 1^{er} avril 2004 (RO 2004 1677; FF 2000 2495).

Art. 14 Devoir de discrétion

¹ Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

² L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- b. les affaires personnelles des travailleurs.

³ Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'art. 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens de l'al. 1, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

⁴ Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'art. 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

⁵ Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

Section 5 Organisation et procédure judiciaire**Art. 15**

¹ Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

² Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

³ ...⁸

⁸ Abrogé par le ch. II 27 de l'annexe 1 au code de procédure civile du 19 déc. 2008, avec effet au 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

Section 6 Dispositions finales**Art. 16**

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1^{er} mai 1994⁹

⁹ ACF du 8 avril 1994

Annexe 5

Extrait du Code des obligations (CO) Licenciement collectif et plan social

Art. 333

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.¹⁾
- 1bis Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur :
 - a) le motif du transfert ;
 - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 335d)²⁾

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins :

- 1 égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;

¹⁾ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804, FF 1993 I 757).

- 2 de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- 3 égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e)¹⁾

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit :
 - a) les motifs du licenciement collectif ;
 - b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié ;
 - c) le nombre des travailleurs habituellement employés ;
 - d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g)¹⁾

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à

¹⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁾ Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 335h)¹⁾

- 1 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.
- 2 Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i)¹⁾

- 1 L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:
 - a) il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
 - b) il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.
- 2 Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.
- 3 L'employeur négocie :
 - a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
 - b) avec la représentation des travailleurs;
 - c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.
- 4 Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des ex-

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

perts lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335j¹⁾

- 1 Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.
- 2 Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335k¹⁾

Les dispositions relatives au plan social (art. 335h à 335j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336a, al. 2, let. c) et al. 3

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur ;
c)²⁾ sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.²⁾

Art. 336a, al. 3

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.²⁾

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

Annexe 6

Mesures de maintien des emplois en cas de problèmes d'ordre économique et structurel.

Art. 1 Principe

- 1.1 Les parties au contrat considèrent le maintien et la création de postes de travail comme des exigences fondamentales et se conforment aux directives suivantes en cas de problèmes économiques et structurels.

Art. 2 Situation de l'emploi

- 2.1 Les présentes directives s'appliquent lorsque l'emploi diminue fortement dans l'ensemble du secteur auquel la CCNT s'applique ainsi que dans chacune des entreprises soumises à la CCNT et qu'il faut absolument prendre des mesures dans l'entreprise au sens des présentes directives.

Art. 3 Discussions préalables

- 3.1 Les mesures prévues doivent être discutées avant leur entrée en vigueur avec les travailleurs concernés, leurs représentants, le comité de la CPNM et la CPP.

Art. 4 Instances compétentes

- 4.1 Si les mesures ne concernent que des entreprises isolées, il suffit de saisir la commission paritaire locale ou régionale ou de prendre contact avec les secrétariats régionaux des parties contractantes qui représentent les travailleurs et auxquelles sont affiliés les travailleurs de l'entreprise. Le comité de la CPNM et la CPP peuvent aussi être saisis.
- 4.2 Si les mesures concernent l'ensemble du secteur couvert par la convention ou une région dudit secteur, les parties contractantes et/ou le comité de la CPNM ou la CPP doivent être convoquées aux négociations.

- 4.3 Dans la mesure du possible, il convient de prendre les mesures les moins radicales et les plus adéquates pour trouver des solutions aux problèmes mentionnés à l'article 1 de la présente annexe.

Art.5 Mesures spéciales

- 5.1 S'il est prévu d'apporter des modifications importantes aux conditions de travail, il faut en discuter suffisamment tôt avec le comité de la CPNM et/ou la CPP pour que les délais de résiliation conventionnels puissent être respectés jusqu'à l'application des mesures prévues.
- 5.2 Les mesures suivantes peuvent être envisagées :
- a) Suppression des heures supplémentaires exécutées régulièrement;
 - b) Réduction de la durée hebdomadaire normale du travail, sachant que le salaire horaire selon le tableau de l'art. 24.2 CCNT du salaire mensuel doit être réduit et calculé en jours entiers compte tenu des droits découlant de l'assurance-chômage;
 - c) Allongement de la durée de fermeture de l'entreprise, p. ex. lors des jours fériés ou des jours de congé non payés (si des commandes potentielles sont envisagées).
 - d) Mise en œuvre de plans sociaux et de mesures de soutien pour la recherche d'emplois.
 - e) Licenciement de travailleurs compte tenu de leur situation sociale et de leurs qualifications, en mettant sur un pied d'égalité les Suisses et les étrangers établis en Suisse.
 - f) Exceptions limitées dans le temps aux dispositions de la CCNT. Ce type d'exceptions doit, dans la mesure du possible, être associé à des compensations ultérieures.
- 5.3 Les exceptions visées au chiffre f) ci-dessus peuvent être accordées par la CPP ou le comité de la CPNM sur demande de l'entreprise. De telles exceptions ne peuvent être accordées que si les problèmes économiques ont été causés par des facteurs extérieurs à l'entreprise.
- 5.4 La direction doit informer les collaborateurs en temps voulu sur les mesures prévues. Les mesures prises par l'entreprise et autorisées par le comité de la CPNM et par la CPP doivent être communiquées par écrit aux travailleurs.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 7

Protocole d'accord relatif aux apprentis

Les parties contractantes concluent par la présente le protocole d'accord ci-après, qui fait partie intégrante de la CCNT.

Il faut en outre recommander aux maîtres d'apprentissage de continuer à faire travailler les apprentis pendant un certain temps après qu'ils aient réussi leur apprentissage. Les organisations de travailleurs contractantes s'engagent à approuver l'affectation d'une contribution importante provenant du fonds paritaire à l'organisation des cours d'introduction dans le cadre de l'apprentissage professionnel.

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Les parties contractantes (USM – Unia/Syna) adhèrent au système suisse de formation professionnelle et s'engagent à le promouvoir et à le développer. Elles attachent une importance particulière au maintien et à la valorisation de l'apprentissage professionnel et à la promotion de la formation professionnelle.

Art. 2 **Application**

- 2.1 La commission paritaire nationale de l'artisanat du métal (CPNM) s'occupe de promouvoir et de développer la formation professionnelle initiale et le perfectionnement professionnel ; elle traite ces sujets au moins une fois par an.
La CPNM mandate à cette fin trois représentants des partenaires sociaux, qui s'occupent pendant leur mandat de questions relatives à la formation professionnelle et aux apprentis et qui préparent la séance au cours de laquelle la CPNM traitera ces sujets.

Art. 3 **Procédure**

- 3.1 La CPNM s'engage à faire en sorte que le principe énoncé dans le présent accord soit mis en pratique.
La CPNM développe sur ces questions ses propres activités, p.ex. en matière de promotion de l'image et de relations publiques.
Elle traite en outre les questions qui lui sont soumises par les parties contractantes. La CPNM rédige en particulier tous les ans des informations communes destinées aux entreprises de la branche qui forment des apprentis.

Art. 4 Informations aux apprentis

- 4.1 Étant donné que le monde du travail doit de plus en plus s'occuper des répercussions économiques, politiques et sociales de la CCNT, les parties contractantes conviennent d'informer ensemble les apprentis sur le partenariat social.
La CPNM élabore des propositions à cette fin.

Art. 5 Dispositions finales

- 5.1 Le présent accord se fonde sur l'art. 3.4.1e CCNT et a la même durée de validité que la CCNT.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président
Peter Meier

Le directeur
Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente	Un membre de la direction	Le responsable de la branche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente	La responsable de la branche
Nora Picchi	Susanna Sabbadini

Annexe 8

Règlement type pour les organes représentatifs des travailleurs

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Le présent règlement se fonde sur l'art. 14 CCNT ainsi que sur la loi sur la participation du 17 décembre 1993 (état le 1^{er} janvier 2011 ; annexe 4 CCNT).
- 1.2 Les expressions utilisées dans le présent règlement désignent autant les hommes que les femmes.
- 1.3 L'instauration d'un organe représentatif des travailleurs, ci-après CP, s'effectue dans les entreprises sur demande d'au moins 25 travailleurs soumis à la convention ou sur demande de la direction.

Art. 2 **Sens et but**

- 2.1 Le présent règlement poursuit les objectifs suivants:
 1. la représentation et la sauvegarde des intérêts des travailleurs et de l'entreprise ;
 2. la bonne entente et la coopération entre les travailleurs, la direction et les parties contractantes dans chacune des entreprises ;
 3. le renforcement de la confiance mutuelle, de sorte que le climat de travail soit bon dans l'entreprise ;
 4. la promotion de l'intérêt pour le travail et la capacité de performance de l'entreprise ;
 5. l'information mutuelle et la collaboration.

Art. 3 **Champ d'application**

- 3.1 La CP représente tous les travailleurs de l'entreprise qui sont soumis à la CCNT.
- 3.2 Le champ d'application du présent règlement peut être étendu à d'autres départements ou à l'ensemble de l'entreprise.

Art. 4 Domaine de responsabilités

4.1 Application de la CCNT

La CP veille à l'application de la CCNT à l'intérieur de l'entreprise et soutient les objectifs mentionnés à l'art. 2 du présent règlement.

4.2 Revendications générales des travailleurs

La CP prend connaissance des revendications générales des travailleurs et les fait valoir auprès de la direction si elle estime qu'il faut s'en occuper et si elles ne doivent pas être traitées par la voie hiérarchique.

4.3 Revendications personnelles des travailleurs

Tous les travailleurs qui font part de revendications ou de réclamations personnelles par la voie hiérarchique peuvent demander d'être assistés par un membre de la CP.

Art. 5 Définition des droits de participation

5.1 Droit à l'information

5.1.1 La direction donne à la CP des informations sur tous les points énoncés à l'art. 6 du présent règlement, dans la rubrique «Droit à l'information».

5.1.2 Elle doit lui communiquer ces informations au moins deux fois par an quand la marche des affaires est normale. Lorsqu'elle est confrontée à des incidents exceptionnels, elle doit en informer la CP entre-temps.

5.1.3 La CP doit si possible être informée rapidement des décisions importantes prises dans l'entreprise à son sujet, et notamment de celles liées à des changements économiques, structurels ou technologiques.

5.1.4 La direction remet à la CP toutes les informations importantes pour l'activité de cette dernière. Quand il se présente des sujets concernant la CCNT, elle doit en informer préalablement les parties contractantes.

5.1.5 La direction doit prendre position sur les questions soulevées par la CP. Cette dernière a, en vertu de l'art. 6 du présent règlement, le droit de consulter les documents nécessaires à l'exercice de son activité.

5.1.6 La CP peut transmettre au personnel toutes les informations qui n'ont pas été déclarées confidentielles. Les informations qualifiées de confidentielles sont traitées comme telles par les deux parties (annexe 4, art. 14 CCNT).

- 5.2 Droit de consultation et de proposition
- 5.2.1 La CP a le droit de prendre position et de faire à la direction des propositions concernant les points énoncés à l'art. 6 du présent règlement, dans la rubrique « Droit de consultation et de proposition », avant que ceux-ci fassent l'objet de décisions.
- Les prises de positions et les propositions doivent être écrites et motivées.
 - Les délais nécessaires aux prises de position et au traitement des propositions doivent être fixés de façon réaliste et en fonction des sujets à traiter.
- 5.2.2 La CP a le droit d'être consultée lors des séances au cours desquelles les points visés ci-dessus sont discutés.
- 5.2.3 Si la direction rejette des propositions faites par la CP, elle doit motiver son choix.
- 5.3 Droit de codécision
- 5.3.1 La CP a un droit de codécision concernant les points énoncés à l'art. 6 du présent règlement, dans la rubrique « Droit de codécision ». La CP participe à l'élaboration des décisions et à l'application des mesures décidées conjointement.
- 5.3.2 Ces points sont tranchés au cours de séances communes entre la direction et la CP. La direction et la CP ont le même nombre de voix (suffrages paritaires).
- 5.3.3 Les décisions sont prises à la majorité.
- 5.3.4 Si, après avoir tenu deux séances et voté deux fois en dix jours, la direction et la CP ne sont pas parvenues, à l'issue du deuxième vote, à prendre une décision en raison d'une égalité des voix, il est possible d'instituer, sur demande de la CP ou de la direction, un tribunal arbitral dans un délai de 30 jours suivant le vote.
- Le tribunal arbitral se compose d'autant de représentants des organisations d'employeurs que de représentants des organisations de travailleurs.
 - La CP et la direction s'efforcent dans un premier temps de parvenir à un accord avec l'aide de ces représentants. Si elles n'y parviennent pas, la procédure de médiation et d'arbitrage prévue par la convention conclue entre les partenaires sociaux est appliquée (articles 9 et 12 CCNT).

Art. 6 Droits de participation et domaines d'application de ces droits

- 6.1 Droit de participation de la CP au sein de l'entreprise
Les droits de participation mentionnés à l'article 5 du présent règlement s'appliquent comme suit:

Légende: × = droit à l'information
 ○ = droit de consultation et de proposition
 ● = droit de codécision

6.2	Politique de l'entreprise et planification entrepreneuriale	
6.2.1	Objectifs et lignes directrices de l'entreprise	○
6.2.2	Modification structurelle de l'entreprise	×
6.2.3	Planification d'investissements et de produits	×
6.2.4	Directives pour l'évolution des effectifs de personnel à moyen terme	○
6.2.5	Objectifs annuels et compte de résultat	×
6.3	Marche des affaires et informations économiques	
6.3.1	Réception des commandes, utilisation des capacités de travail, situation du marché	×
6.3.2	Compte de résultat, annuel	×
6.3.3	Indicateurs semestriels, s'ils sont disponibles	×
6.3.4	Décisions et mesures (chômage partiel, licenciements, etc.) en cas d'effondrement du chiffre d'affaires et de l'emploi pour des raisons économiques et structurelles compte tenu des lignes directrices et des possibilités financières de l'entreprise (mesures sociales en cas de chômage partiel, de chômage structurel ou technologique et de fermeture d'établissement ou de département)	○
6.3.5	Nouveaux emplois, suppression d'emplois	○
6.4	Politique du personnel, affaires sociales	
6.4.1	Caisse de pensions, assurance-pensions	○
6.4.2	Institution de prévoyance (institutions sociales)	○
6.4.3	Caisse maladie	○
6.4.4	Aide sociale matérielle	○
6.4.5	Système salarial (questions salariales et systèmes salariaux)	○
6.4.6	Système d'évaluation des emplois	○
6.4.7	Système de gratifications, de participations aux bénéfices et de primes	○
6.4.8	Système de qualifications (système de l'évaluation personnelle)	○
6.4.9	Compensation du renchérissement, détermination sur la base de la CCNT	○
6.4.10	Licenciements	○
6.4.11	Licenciements de masse	●
6.4.12	Système de promotion	○
6.4.13	Règlementation du temps de travail, des heures effectuées d'avance et des jours de congé (organisation de la durée du travail, compensation des heures d'indisponibilité par des heures effectuées d'avance ou des heures de rattrapage)	○

6.4.14	Règlementation des vacances et des congés non payés (vacances en général, réglementation des congés)	○
6.4.15	Pause de travail	●
6.4.16	Règlementation des heures supplémentaires	○
6.4.17	Règlementation des frais	○
6.4.18	Transfert interne	×
6.4.19	Gratifications pour ancienneté	○
6.4.20	Préparation et accompagnement des retraités	●
6.4.21	Fête d'entreprise, excursion d'entreprise	●
6.4.22	Restaurant d'entreprise, collations	○
6.5	Structure de l'entreprise	
6.5.1	Nominations internes des chefs de secteur, de département et d'équipe	×
6.5.2	Embauches des chefs de secteur, de département et d'équipe	×
6.5.3	Répartition entre les domaines maîtrisés / les départements	○
6.5.4	Organigramme, plan structurel	○
6.5.5	Cahier des charges / description des fonctions	×
6.6	Formation des collaborateurs	
6.6.1	Formation initiale et perfectionnement professionnel des apprentis	○
6.6.2	Formation initiale et perfectionnement professionnel des collaborateurs (concept) (questions sur ces sujets)	○
6.7	Vie et participation sur le lieu de travail	
6.7.1	Aménagement du poste de travail	○
6.7.2	Règlementation des consultations lors des achats d'outils et de machines dans le domaine de la production	○
6.7.3	Conséquences sur le personnel des mesures de rationalisation	○
6.7.4	Mesures de prévention contre les accidents (prévention d'accidents professionnels et de maladies professionnelles notamment; équipements de sécurité)	●
6.7.5	Problèmes de chauffage, de ventilation, de saleté et de bruit	●
6.7.6	Installation d'équipements hygiéniques, de vestiaires (santé et hygiène)	●
6.7.7	Système de propositions	●
6.7.8	Règlementation relative aux suppléments	×

Art. 7 Collaboration entre la CP et les travailleurs

7.1 Contacts

La CP s'appuie pour se forger ses opinions sur les contacts suffisamment nombreux qu'elle entretient avec les travailleurs qu'elle représente.

7.2 Obligation d'information vis-à-vis des travailleurs

La CP informe régulièrement les travailleurs qu'elle représente sur ses activités. Elle veille à leur transmettre les informations qui lui sont données par la direction dès lors que ces dernières ne sont pas désignées comme confidentielles.

7.3 Assemblées du personnel

En principe, les assemblées du personnel se déroulent en dehors des horaires de travail. La direction y est invitée et peut y défendre ses points de vue. Le cas échéant, les parties contractantes de travailleurs et d'employeurs peuvent y participer avec voix consultative.

Art. 8 Coopération entre la CP et la direction

8.1 Partenaire de négociation

Le partenaire de négociation de la CP est la direction. Celle-ci peut se faire représenter par des personnes compétentes.

8.2 Soutien à la CP

La direction soutient la CP dans ses activités. Elle met à sa disposition les locaux, les outils et les services administratifs dont elle a besoin.

8.3 Séances communes

La direction et la CP se réunissent périodiquement pour traiter les affaires ordinaires. Les séances ont lieu au moins une fois par an. D'autres séances communes peuvent avoir lieu sur demande soit de la direction, soit de la CP. La direction et la CP sont tenues de dresser un ordre du jour de ces séances.

8.4 Rédaction de procès-verbaux

Les décisions importantes doivent être consignées dans des procès-verbaux.

8.5 Dates des séances

Les séances communes se déroulent en principe pendant les horaires de travail, auquel cas le salaire est payé par l'entreprise.

Art.9 Structure de la CP

9.1 Composition de la CP

La CP se compose d'au moins 3 membres titulaires et un membre suppléant. Le nombre de membres ordinaires de la CP et de suppléants peut être augmenté en fonction de la taille de l'entreprise. La CP se constitue elle-même.

9.2 Droit d'élection et de vote

Les travailleurs soumis à la CCNT en vertu du champ d'application de cette dernière ont un droit d'élection et de vote dès lors qu'ils travaillent dans l'entreprise depuis au moins un an.

9.3 Durée des mandats

Les membres de la CP sont élus un mandat de 3 ans. Ils peuvent tout au plus être élus pour 3 mandats.

Art.10 Organisation des élections de la CP

10.1 Préparation des élections

La direction et la CP mettent en place une commission électorale paritaire pour préparer et organiser les élections.

10.2 Annonce des élections

Les élections sont annoncées par la commission électorale en temps utile (avant leur date dans tous les cas). Les listes de candidats doivent être déposées suffisamment tôt auprès de la commission électorale. Les élections ont lieu à bulletin secret.

10.3 Résultats des élections

La majorité absolue des voix des membres présents est requise au premier tour de chaque scrutin ; au second tour, est élue la personne qui a obtenu le plus de voix (majorité relative).

Art.11 Position des membres de la CP

11.1 Les membres de la CP jouissent d'une position de confiance qui les oblige à être de bonne foi.

11.2 Les membres de la CP sont tenus de ne pas révéler aux personnes extérieures à l'entreprise les affaires qui concernent l'entreprise et dont ils ont connaissance en leur qualité de membres de la CP. Ils restent tenus de se conformer à cette obligation après leur départ de la CP.

- 11.3 Les membres de la CP ne doivent subir aucun préjudice lié à l'exercice de leur activité en bonne et due forme dans le cadre de la présente CCNT.
- 11.4 Lors de la collaboration mutuelle entre la direction et la CP, la CPNM recommande un programme de perfectionnement pour les membres de la CP.
- 11.5 Pour assister aux manifestations prévues par l'art. 11.4, les membres de la CP et leurs suppléants obtiennent chaque année des congés payés selon les dispositions de l'art. 23 CCNT.
- 11.6 Les séances de la CP se déroulent aux heures creuses, et en principe pendant la durée du travail. Dans ce cas, le salaire est payé par l'entreprise.
- 11.7 Les parties contractantes peuvent être convoquées aux séances sur demande de la CP.

Art. 12 Procédure en cas de divergences d'opinion

- 12.1 En cas de divergences entre la CP et la direction quant à l'interprétation de la CCNT ou du présent règlement, la CP et la direction peuvent toutes les deux saisir la CPNM conformément à l'art. 11.5 CCNT.

Art. 13 Dispositions finales

- 13.1 Le présent règlement type a été adopté lors de la séance de la CPNM du 21 août 1998 et il est recommandé aux entreprises de l'appliquer.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 9

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

Prorogation et modification du 5 février 2024

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête:*

Art. 1

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 22 mai 2014, du 19 mars 2015, du 15 mars 2018, du 11 juin 2019 et du 6 octobre 2020¹, qui étendent la convention collective de travail (CCT) pour l'artisanat du métal, est prorogée jusqu'au 30 juin 2028.

Art. 2

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) pour l'artisanat du métal annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. 1, est étendu:

¹ L'extension s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville et des secteurs de la serrurerie, de la construction métallique et de la construction en acier dans les cantons du Valais, de Vaud et de Genève.

² Les clauses étendues de la CCT s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) des secteurs de la serrurerie, de la construction métallique, de la technique agricole, de la forge, et de la construction en acier. En font partie:

- a. secteur de la construction métallique: celui-ci englobe l'usinage de tôles et de métaux pour la fabrication et/ou le montage et/ou la réparation et/ou le service des produits suivants: portes, portails, installations de protection contre les incendies, fenêtres, façades, systèmes de protection solaire et contre les intempéries, volets à rouleaux, stores, meubles métalliques, équipements de magasins, réservoirs, conteneurs, appareils, plates-formes, éléments métalliques préfabriqués, systèmes technique de sécurité, clôtures, produits de soudage, produits de construction métallique dans le génie civil;
- b. secteur de la technique agricole: celui-ci englobe la construction et/ou la réparation et/ou le service de machines agricoles, de machines forestière et de machines pour le service de voirie, de machines pour le gouverneur et pour le jardin, la construction, la réparation et le service d'installation pour l'élevage d'animaux et pour la production et la transformation de lait et d'installations pour l'étable;

¹ FF 2014 3847; 2015 2969; 2018 1501; 2019 3883; 2020 7861

- c. secteur de la forge: celui-ci englobe des forges (aussi pour véhicules), des maréchalleries et des ferronneries d'art;
- d. secteur de la serrurerie;
- e. secteur de la construction en acier.

³ Sont exclues:

- a. les entreprises de la branche du chauffage, de la climatisation, de la ventilation, de la ferblanterie et de l'installation sanitaire;
- b. les entreprises de l'industrie des machines et des métaux qui sont membres de l'association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM);
- c. les entreprises qui n'appartiennent pas au domaine de la technique agricole selon l'art. 2, al. 2 b) et qui sont surtout actives dans les domaines mécanique-technique et électrotechnique-électronique et fabriquent en majorité des appareils plus complexes.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT s'appliquent aux travailleuses et travailleurs qui sont employés dans les entreprises définies à l'alinéa 2. Sont exceptés:

- a. les cadres ayant du personnel sous leurs ordres, les autres collaborateurs ayant des pouvoirs de décision étendus dans l'entreprise du fait de leur position ou de leurs responsabilités et ceux ayant la possibilité d'exercer une influence importante sur les décisions;
- b. les travailleurs affectés principalement à des tâches administratives telles que la correspondance, les décomptes de salaire, la comptabilité et la gestion du personnel;
- c. les travailleuses et travailleurs affectés principalement à la planification, à la conception de projets, à la calculation et à l'établissement des offres;
- d. les membres de la famille de l'employeur.

Pour les apprentis, les dispositions suivantes de la CCT s'appliquent: art. 24 (Durée du travail), art. 30 (Jours fériés), art. 33 (Indemnité pour absences justifiées) et art. 38.1 (Indemnités de fin d'année, 13^e salaire mensuel).

⁵ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 19 CCNT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1^{er} janvier 2019 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la CCT.

Art. 5

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2024 et a effet jusqu'au 30 juin 2028.

5 février 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd

Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

Convention collective de travail pour l'artisanat du métal

conclue en novembre 2018 entre

Union Suisse du Métal (USM),

d'une part

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,

d'autre part

Clauses étendues

Art. 10 Commission paritaire professionnelle (CPP)

10.2 Les CPP ont pour tâche:

- b) d'établir, dans des cas individuels, la facturation (prélèvement, administration, rappel de paiement, poursuite) des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;
- e) d'effectuer des contrôles de livres de salaire et des contrôles de chantier avec établissement d'un rapport de contrôle;
- g) de prononcer des frais de contrôle, des frais de procédure relatifs aux peines conventionnelles et l'encaissement des frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;
- h) de prendre, dans des cas individuels, des décisions concernant le nonrespect du salaire minimum au sens des art. 37.4 et 37.5;
- i) de promouvoir la formation initiale et le perfectionnement professionnel;
- j) de réaliser des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Dans les cantons ou régions qui n'ont pas de CPP, les tâches de cette dernière sont prises en charge par la CPNM.

10.3. De même, il peut être fait recours à la CPP pour conciliation de litiges découlant de rapports individuels de travail. Ces demandes de conciliation, munies de la motivation y relative, doivent être remises par écrit respectivement au président et au secrétariat de la CPP.

Art. 11 Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)

- 11.1 La CPNM est instaurée pour l'application de la CCNT.
- 11.5 Les tâches de la CPNM sont les suivantes:
- b) application et exécution de la présente CCNT;
 - e) facturation (prélèvement, administration, rappel, poursuite) relative aux contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;
 - h) dans des cas individuels, décision concernant le non-respect du salaire minimum au sens des art. 37.4 et 37.5 CCNT (délégation au comité de la CPNM);
 - i) appréciation de la soumission d'un employeur ou d'un employé à la convention (délégation au comité de la CPNM);
 - j) fixation et encaissement des frais de contrôle, des frais de procédure, des peines conventionnelles et encaissement des frais d'exécution et de perfectionnement professionnel (délégation au comité de la CPNM);
 - l) promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnel;
 - m) réalisation de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- 11.6 En cas de soupçons justifiés, la CPNM est autorisée à effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect de la présente CCNT, ou à déléguer de tels contrôles à des tiers.
- 11.8 Abrogé
- 11.9 La CPNM est autorisée à faire valoir par voie judiciaire les compétences qui lui sont conférées.

Art. 13 Infractions contre la CCNT: respect de la convention, infractions à la convention, peines conventionnelles

- a) Infractions des employeurs
- 13.1 Les employeurs qui enfreignent les dispositions de la CCNT doivent s'acquitter des paiements ultérieurs sur sommation de la CPNM ou de la CPP. En outre, ils peuvent être tenus de payer les frais de procédure ainsi qu'une peine conventionnelle au sens de l'art. 13.3 CCNT.
- 13.3 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés à fixer des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ainsi que des paiements ultérieurs de frais d'exécution et de perfectionnement professionnel. Ces montants doivent être affectés à l'application et à l'exécution des dispositions de la CCNT.

Afin de sécuriser les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel de même que les autres prétentions de la CPP et de la CPNM découlant de la CCNT, les entreprises qui y sont soumises sont tenues de déposer des sûretés. Les sûretés font partie intégrante de la présente CCNT et sont réglées à l'annexe 15.

- 13.4 Les frais de contrôle et de procédure, les peines conventionnelles ainsi que les paiements ultérieurs de contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel doivent être payés dans les 30 jours dès réception de la décision. L'adresse de paiement est le compte de la CPNM.
- b) Infractions des travailleurs
- 13.6 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés à fixer des peines conventionnelles. Les montants versés doivent être affectés à l'application et à l'exécution de la CCNT.
- 13.7 La peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à compter de la notification de la décision. L'adresse de paiement est le compte de la CPNM.
- c) Respect de la convention, infractions à la convention, peines conventionnelles
- 13.8 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par le comité de la CPNM ou par la CPP vérifie les livres des salaires et d'autres éléments relatifs au respect des dispositions de la présente CCNT. Sur demande, l'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter dans les 30 jours et sans restriction tous les documents demandés pertinents pour le contrôle ainsi que les autres documents nécessaires. Cela concerne notamment les répertoires de personnel, décomptes de salaire, etc.
- 13.10 Lorsque les contrôles effectués concluent à des déviations par rapport à la CCNT, les frais de contrôle sont imputés à l'entreprise fautive.
- 13.11 Peines conventionnelles
- Tant la CPNM que la CPP peuvent infliger une peine conventionnelle aux employeurs qui violent les obligations qui leur incombent en vertu de la présente convention.
- a) La peine conventionnelle doit en premier lieu être fixée de manière à inciter les employeurs ou les travailleurs fautifs à ne pas violer à nouveau la convention collective de travail. Dans certains cas, elle peut excéder la somme des prestations appréciables en argent retenues au travailleur.
- b) Ainsi, le montant se calcule cumulativement, selon les critères suivants:
1. montant des prestations appréciables en argent retenues à tort par les employeurs à leurs employés;
 2. violation des dispositions conventionnelles non appréciables en argent, notamment violation de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la sécurité au travail et la protection de la santé;
 3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par la CPNM ou la CCP a déjà entièrement ou partiellement rempli ses obligations;
 4. violation unique ou répétée ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCNT;
 5. récidive en matière de violation d'obligations découlant de la CCNT;
 6. taille de l'entreprise;

- 7. fait de savoir si les travailleurs ont fait valoir de leur propre initiative leurs droits individuels face à l'employeur fautif ou s'il faut s'attendre à ce que ce soit le cas dans un proche avenir.
 - c) Tout employeur qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail effectuées dans l'entreprise conformément aux art. 24.2/36.4 CCNT sera sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre 10'000 francs au maximum. Si la durée de travail est contrôlée d'une façon qui, tout en étant compréhensible, ne satisfait pas à toutes les conditions posées par la CCNT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
 - d) ...
 - e) Tout employeur qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les documents nécessaires au sens de l'art. 13.8 CCNT et ayant fait l'objet d'une demande préalable écrite par l'organe de contrôle mandaté, empêchant de ce fait un contrôle en bonne et due forme, sera sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre 10'000 francs au maximum.
 - f) Tout employeur qui ne fournit pas des indications correctes concernant le nombre de mois par collaborateur dans la déclaration demandée par la CPNM sera sanctionné par une peine conventionnelle pouvant atteindre 10'000 francs au maximum.
 - g) Tout employeur qui ne s'acquitte pas ou pas convenablement de la caution conformément aux dispositions de l'art. 13.3 CCNT et de l'annexe 15 après avoir reçu une mise en demeure de le faire est sanctionné par une peine conventionnelle à concurrence du montant de la caution à verser.
 - h) Le versement du montant d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la présente CCNT.
- 13.12 Le comité de la CPNM est habilité à intenter des actions en exécution d'une prestation et en constatation de droit pour les créances découlant des contrôles qui se rapportent aux frais d'exécution, aux frais de contrôle, aux frais de procédure et aux peines conventionnelles.
- 13.13 Si aucune adresse de paiement n'est explicitement spécifiée, les montants doivent être versés sur le compte de la CPNM dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision.

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

- 19.1 La contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel est prélevée pour couvrir:
- a) les frais d'exécution de la CCNT;
 - b) les dépenses liées à l'exécution commune de la présente CCNT;
 - c) les frais des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
 - d) les activités dans le domaine de la formation initiale et du perfectionnement professionnel;
 - e) les dépenses administratives du secrétariat central.

- 19.2 Un éventuel montant excédentaire de ces contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ne peut être affecté, même après l'échéance de l'extension du champ d'application de la présente CCNT, qu'à la formation initiale et au perfectionnement professionnel, à des tâches dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ainsi qu'à l'exécution de la présente CCNT.
- 19.3 ...
- a) Contributions des salariés
- Tous les salariés soumis à la CCNT versent une contribution aux frais d'exécution de 10 francs par mois et une contribution à la formation continue de 10 francs par mois, soit un total de 20 francs par mois. Ces contributions sont déduites chaque mois de leur salaire et doivent figurer sur leurs décomptes de salaire.
- b) Contributions des employeurs
- Tous les employeurs soumis ... versent pour les salariés soumis ... une contribution aux frais d'exécution de 10 francs par mois et une contribution à la formation continue de 10 francs par mois, soit un total de 20 francs par mois. Les montants de ces contributions et de celles acquittées par les salariés doivent être versés périodiquement au secrétariat de la CPNM selon décompte (sous réserve de l'art. 19.4 CCNT).
- 19.5 Pour les travailleurs à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40 %, ni l'employeur, ni le travailleur ne doivent s'acquitter de la contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel.

Art. 20 Obligations de l'employeur

- 20.2 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.
- 20.3 Protection de la santé et prévention des accidents
- L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du travailleur.
- 20.4 L'employeur règle la marche du travail de manière à préserver les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.
- 20.5 Employeur et travailleur veilleront en commun à l'application des mesures d'hygiène et de prévention des accidents. L'employeur est tenu d'instruire les travailleurs sur ces mesures.
- 20.7 Mise à disposition du matériel, des outils et des instructions
- L'employeur met à temps à disposition du travailleur:
- a) les matériaux nécessaires;
- b) les instructions de travail et

- c) 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.
- 20.8 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. 21 Obligations des travailleurs

- 21.1 Devoir de diligence et de fidélité
Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié. Il sauvegarde les intérêts légitimes de son employeur; il évite les activités en dehors de l'entreprise qui pourraient être préjudiciables à ses capacités de travail.
- 21.2 Soin du matériel et de l'outillage
Le travailleur utilise et entretient, selon les règles en la matière, les machines, les outils et les véhicules, conformément aux instructions reçues. Il traite avec soin le matériel qui lui est confié et en fait un usage économe.
- 21.3 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.
- 21.4 Il avertira sans tarder son employeur en cas de dommages ou d'incidents particuliers.
- 21.5 Hygiène et prévention des accidents
Le travailleur seconde l'employeur dans l'application des mesures de prévention des accidents et des maladies.
Le travailleur est obligé de respecter les prescriptions et les instructions pour la sécurité au travail et la protection de la santé. S'il n'observe pas ces instructions, il est personnellement responsable.
- 21.6 Les dispositifs de sécurité et de salubrité doivent être utilisés conformément aux instructions.
- 21.7 Interdiction du travail au noir
Il est interdit au travailleur d'effectuer, sans autorisation de l'employeur, un emploi dans le même domaine rémunéré ou non rémunéré pendant le temps libre ou durant les vacances pour le compte d'un tiers. ...
- 21.8 Obligation de restituer
Dès la fin des travaux ou des rapports de travail, le travailleur rendra immédiatement à l'employeur les documents de travail.
- 21.9 Heures de travail supplémentaires
Pour garantir le service des pannes, le travailleur peut être obligé à accomplir du service de piquet. ...
- 21.10 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:
a) d'établir avec soin les rapports de travail exigés et de les livrer à temps;

- b) 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;
- c) de s'abstenir, à la demande de l'employeur, de fumer et de consommer des boissons alcooliques durant le travail;
- d) d'avertir immédiatement l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler;
- e) de prêter une attention toute particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

Art. 22 Promotion du perfectionnement

- 22.1 Les travailleurs soumis ... bénéficient d'un droit de congé rétribué jusqu'à trois jours par an pour la formation et le perfectionnement, pour autant qu'ils fournissent la preuve de faire usage de ce droit.
- 22.2 Abrogé
- 22.3 Les cours à choisir sont déterminés en temps utile et d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs s'engagent à fréquenter ces cours, pour autant qu'ils soient indispensables à leurs activités professionnelles, d'entente avec l'employeur.

Art. 23 Perfectionnement spécial

- 23.1 Les trois jours de congé rétribués par année pour le perfectionnement professionnel, selon ce que prévoit l'art. 22.1 CCNT, peuvent être augmentés de deux jours ouvrables en cas d'exécution de tâches spéciales. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs suivants:
 - a) experts professionnels;
 - b) membres de commissions de surveillance dans le domaine de la formation;
 - c) collaborateurs assumant des responsabilités extraprofessionnelles dans la formation des apprentis;
 - d) Abrogé
 - e) Abrogé
- 23.2 L'indemnisation de la durée du travail pour les cours que les travailleurs énumérés à l'art. 23.1 CCNT suivent en rapport avec leur activité donnant droit à la prétention se fait par le biais des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel.
- 23.3 Abrogé

Art. 24 Durée du travail

- 24.1 La durée annuelle du travail est de 2086 heures en moyenne pour les métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier, et peut être relevée à 2138 heures (avec augmentation correspondante des salaires réels existants). La durée annuelle du travail est de 2190 heures pour les métiers de la technique agricole et de la maréchalerie.

- 24.2 Pour le calcul des prestations de perte de gain (jours de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.), les horaires moyens ci-après servent de base de calcul:

Métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier

Durée du travail annuelle moyenne	Durée du travail mensuelle moyenne	Durée du travail hebdomadaire moyenne	Durée du travail journalière moyenne
2086 heures	174 heures	40 heures	8 heures

Ou avec augmentation correspondante des salaires réels existants:

2138 heures	178 heures	41 heures	8,2 heures
-------------	------------	-----------	------------

Métiers de la technique agricole et de la maréchalerie

Durée du travail annuelle moyenne	Durée du travail mensuelle moyenne	Durée du travail hebdomadaire moyenne	Durée du travail journalière moyenne
2190 heures	182,5 heures	42 heures	8,4 heures

- 24.3 L'employeur fixe, d'entente avec le travailleur et en prenant en considération les besoins de l'entreprise, la durée hebdomadaire ou quotidienne du travail, dans le respect des dispositions du droit du travail. De même, la détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée en fonction de groupes de travail ou sur la base d'objets à traiter. La compensation de la fluctuation des heures de travail est réglée par analogie.
- 24.4 Le calcul du salaire à l'heure est effectué sur la base du nombre moyen d'heures de travail par mois conformément à l'art. 24.2 CCNT.
- 24.5 Il n'est pas possible de convenir d'horaires de travail plus longs dans le contrat individuel de travail.

Art. 25 Retard, interruption, chemin de travail

25.1

à 25.3 Abrogé

25.4 Retard, interruption et départ prématuré du travail

A la demande de l'employeur, le travailleur devra compenser les heures perdues si

- a) il arrive en retard au travail par sa faute;
- b) il interrompt le travail sans raison;
- c) il quitte prématurément le travail.

- 25.5 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

- 25.6 Interruption du travail quotidien
Pour le repas de midi, le travail est interrompu pour au moins une demiheure. Cette interruption n'est pas rémunérée.
- 25.7 Pour un repas pendant le travail de nuit, le travail est interrompu pour 1 heure. Cette heure est rémunérée.
- 25.8 La durée du travail peut être interrompue par une pause non rémunérée.
L'heure de la pause ainsi que sa durée sont fixées par l'employeur. Le temps de pause n'est pas réputé temps de travail et n'est donc pas rémunéré.

Art. 26 Heures de rattrapage

- 26.1 Les jours de rattrapage doivent être fixés par écrit au début de l'année. 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. 28 Durée des vacances

- 28.1 La durée des vacances est la suivante:

	Jours de vacances
dès 20 ans révolus	23
dès 50 ans révolus	25
dès 60 ans révolus	30

- 28.4 La durée des vacances se calcule d'après les années d'âge révolues au 1^{er} janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

Art. 29 Réduction du droit aux vacances, date de vacances, salaire afférent aux vacances

- 29.5 L'employeur, d'entente avec le travailleur, fixe la date des vacances au début de l'année. Le travailleur tiendra compte de l'exploitation de l'entreprise. En cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, les travailleurs prendront leurs vacances durant la période de fermeture.

Art. 30 Jours fériés

- 30.1 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.⁴

⁴ La deuxième partie de la phrase n'est pas valable pour le 1^{er} août

- 30.2 Huit jours fériés cantonaux et le 1^{er} août sont payés par année.
- 30.4 L'employeur peut faire rattraper les heures non exécutées à cause de jours fériés supplémentaires. Ces heures sont indemnisées par le salaire horaire normal.

Art. 31 Indemnités pour jours fériés

- 31.1 Pour les travailleurs mensualisés, les indemnités pour jours fériés sont comprises dans le salaire. Aucune déduction n'est à opérer.
- 31.2 L'indemnité pour jours fériés est calculée sur la base de l'horaire journalier normal de travail au salaire horaire normal.
- 31.3 L'indemnité pour jours fériés n'est pas due si le jour férié tombe un samedi non travaillé ou un dimanche.
- 31.4 Les jours fériés indemnisables tombant pendant les vacances doivent être compensés.
- 31.5 Les jours fériés qui tombent des jours de maladie, d'accident ou de service militaire ne peuvent pas être compensés.

Art. 32 Retraite mobile

- 32.1 Dans le but de protéger les travailleurs d'un certain âge contre des licenciements économiques et des charges physiologiques, le travailleur et l'employeur, sur la base de la présente CCNT, peuvent conclure un accord portant sur une retraite mobile.
- 32.2 A cet égard, il y a lieu de prendre en considération les conditions qui suivent:
- a) La retraite mobile est possible à partir de 58 ans révolus.
 - b) La mise en vigueur de la retraite mobile doit être conclue de façon définitive et écrite trois mois au préalable entre le travailleur et l'employeur.
 - c) Sur la base de la retraite mobile, le travailleur a la possibilité de réduire sa durée personnelle du travail. Cette réduction de la durée du travail peut être effectuée de façon échelonnée respectivement peut prendre une ampleur plus considérable avec l'avancement de l'âge.
 - d) La retraite mobile conditionne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
 - e) Les cotisations versées à l'institution de prévoyance professionnelle (2^e pilier) restent au niveau valable avant l'introduction de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur ait au moins passé quinze années de service dans l'entreprise.

Art. 33 Indemnité d'absence

- 33.1 Les salariés sont indemnisés lorsqu'ils sont absents pour les raisons suivantes :
- a) mariage du travailleur 3 jours
 - b) mariage d'un enfant du travailleur,
pour la participation à l'événement 1 jour

- c) il existe un droit à un congé de paternité selon l'art. 329g CO. Pendant le congé de paternité (dans les six mois qui suivent l'accouchement), le salarié perçoit l'intégralité de son salaire pour une période de deux semaines (10 jours de travail pour un taux d'occupation de 100 %), à condition qu'il ait droit à l'indemnité APG. L'indemnité APG revient à l'employeur. Si, en vertu des dispositions légales, le salarié n'a pas droit à l'indemnité APG, il perçoit le salaire pendant cinq jours (pour un taux d'occupation de 100 %), à condition qu'il prenne effectivement son congé de paternité selon l'art. 329g CO et qu'il subisse une perte de salaire.
- d) décès du conjoint, d'un enfant ou d'un des parents du travailleur 3 jours
- e) décès d'un des grands-parents ou beaux-parents, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur du travailleur,
 - si le défunt faisait ménage commun avec le travailleur 3 jours
 - si le défunt ne faisait pas ménage commun avec le travailleur 1 jour
- f) inspection militaire 1 jour
- g) recrutement ER 1 jour
- h) mise en ménage ou déménagement personnel, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur, une fois par année au plus 1 jour
- i) pour soigner des proches malades, dans la mesure où cela ne peut être organisé autrement, selon les art. 329h/324a CO. Le droit à l'indemnisation n'existe que si les absences sont inévitables, si elles sont effectives et si elles entraînent une perte de salaire. L'accompagnement des proches malades doit être attesté au moyen d'un certificat.

Art. 35 Salaire selon le rendement

- 35.1 Le salaire brut dépend du poste de travail, de la personnalité, du rendement et de la fonction du travailleur.
- 35.2 Abrogé

Art. 36 Salaire horaire, mensuel et annuel

- 36.1 Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois ou à l'année d'un commun accord entre employeur et travailleur.
- 36.2 Si une entreprise augmente la durée du travail à 41 heures par semaine dans les secteurs de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie ou de la construction en acier, les salaires réels des travailleurs existants doivent être relevés de 2,5 % dès le moment de l'augmentation.
- 36.3 Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire annuel par la durée du travail annuelle fixée par la présente CCNT.

- 36.4 Chaque salarié reçoit tous les trimestres un décompte des heures, un solde d'heures supplémentaires et, à la fin de l'année, un décompte final des heures de travail effectuées. Le décompte annuel indique le solde des heures de travail effectuées d'avance, l'avoir de vacances, le solde d'heures supplémentaires et de temps de travail supplémentaire ainsi que le solde d'heures positif ou négatif.
- 36.5 En cas de départ du travailleur en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier à la date effective du départ.
- 36.6 Si le décompte final affiche un solde d'heures négatif par la faute du travailleur, les heures manquantes peuvent être rattrapées pendant le délai de résiliation. À défaut, une déduction de salaire peut être entreprise.
- 36.7 Lorsqu'un solde d'heures négatif survient sur ordre de l'employeur ne peut pas être compensé avant le départ du travailleur, le solde va à la charge de l'employeur (demeure de l'employeur).

Art. 37 Salaires minima

- 37.2 ... Les salaires minima sont déterminés ... à l'annexe 10 ...
- 37.4 Pour les travailleurs disposant d'une capacité de travail réduite et les travailleurs dans un projet d'intégration (réinsertion sur le marché du travail, intégration de personnes admises à titre provisoire), des accords particuliers peuvent être passés. Ces accords particuliers doivent être soumis à la CPNM pour approbation.
- 37.5 Dans le cas où il ne serait pas possible de verser le salaire minimum fixé par les parties à la CCNT pour des raisons liées à la personne du travailleur, il conviendrait d'adresser une demande relative au sous-passement du salaire minimum au comité de la CPNM ou à la CPP en tenant compte de l'art. 10.2, let. h) et de l'art. 11.5, let. h) CCNT.
- 37.6 Catégories de travailleurs
- a) Constructeur/trice métallique CFC;
 - b) Maréchal/le-ferrant/e, mécanicien/ne en machines agricoles/mécanicien d'appareils à moteur CFC;
 - c) Aide-constructeur/trice métallique AFP;
 - d) Travailleurs formés sur le tas dans la profession: accomplissement de travaux répétitifs, exécution correcte d'activités simples sous la responsabilité de tiers;

Art. 38 Indemnités de fin d'année (13^e salaire mensuel)

- 38.1 Les travailleurs, y compris les apprentis, perçoivent 100 % de leur salaire mensuel moyen déterminé sur la base de la durée du travail annuelle prévisionnelle au sens de l'art. 24.1 CCNT (sans heures supplémentaires).
- 38.2 L'indemnité de fin d'année est versée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ du travailleur, l'indemnité est versée pendant le mois de départ.
- 38.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est versée au pro rata temporis; seuls les mois complets comptent. Le droit au pro rata n'est valable que si les rapports de travail n'ont pas été résiliés pendant la phase d'essai.

- 38.4 Si des parts de l'indemnité de fin d'année sont versées en cours de l'année civile ou à la fin de cette dernière, elles doivent figurer au décompte de salaire.

Art. 40 Suppléments pour heures supplémentaires

- 40.2 Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui rentrent dans la durée annuelle du travail et sont effectuées tôt le matin ou tard le soir selon la loi sur le travail (06 h 00–23 h 00) et qui dépassent la durée annuelle du travail théorique au moment de calculer le solde de la durée annuelle du travail à la fin de l'exercice. Les heures supplémentaires sont reportées sur la durée annuelle du travail de l'année suivante et doivent être reportées dans la comptabilité financière.
- 40.3 En principe, les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés de même durée au cours de l'exercice suivant. Si une compensation n'est pas possible pour des raisons d'exploitation, 100 heures par an peuvent être payées sans supplément. Si des heures supplémentaires au-delà de cette limite sont payées, un supplément d'au moins 25 % est dû. Si la durée des rapports de travail est inférieure à un an, les versements des heures supplémentaires sans supplément doivent être décomptés au prorata temporis en cas de versement éventuel.
- 40.4 L'employeur décide de la compensation ou du versement des heures supplémentaires en tenant compte des besoins du salarié dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise.

Art. 41 Travail de nuit, du dimanche et lors des jours fériés

- 41.1 Le travail effectué la nuit, le dimanche et lors des jours fériés est rémunéré par des suppléments selon les modalités suivantes:

	Heure	Supplément
Dimanches et jours fériés	00.00–24.00	100 %
Expositions/salons le dimanche	00.00–24.00	50 %
Travail de nuit d'une durée inférieure à 25 nuits par année civile ¹	23.00–06.00 ²	50 %

¹ Voir aussi l'art. 41.4 CCNT

² Dans la mesure où les horaires de travail de nuit en vertu de l'art. 10 LTr sont modifiés, le supplément s'applique par analogie.

- 41.2 Abrogé
- 41.4 En cas de travail de nuit continu ou récurrent de 25 nuits et plus par année civile, les salariés reçoivent un supplément de temps de 10 % du travail effectivement réalisé de nuit.

Art. 42 Remboursement des frais en cas de travail à l'extérieur

- 42.1 Principe: le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.

- 42.2 Il y a lieu de parler de travail externe lorsque la distance effective entre l'emplacement du travail et l'atelier excède 15 kilomètres.
- 42.3 Pour la restauration, le barème suivant est applicable:
indemnité pour le repas de midi: 18 francs

Art. 43 Remboursement des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 43.1 Les employeurs et leurs salariés peuvent convenir que ces derniers utilisent leurs voitures personnelles pour des trajets professionnels. Dans ce cas, les salariés ont droit à des indemnités de 70 centimes par km.
- 43.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées:
 - jusqu'à 125 cm³ 30 centimes par km
 - plus de 125 cm³ 35 centimes par km
- 43.3 D'un commun accord avec le propriétaire ou 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 correspondra 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.
- 43.4 Employeur et travailleur conviennent 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.
- 43.5 Le travailleur respectivement le titulaire du véhicule doit conclure à ses frais une assurance responsabilité civile à couverture illimitée pour le véhicule à moteur privé affecté aux voyages professionnels.

Art. 45 Paiement du salaire

- 45.1 Le salaire est calculé et payé chaque mois.
- 45.2 Le salaire est versé au travailleur en monnaie ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur un compte de chèques postaux ou sur un compte bancaire.
- 45.3 Un décompte écrit détaillé du salaire, renseignant sur ce dernier, les allocations et les déductions est remis au travailleur.

Art. 48 Empêchement pour cause de maladie – Obligation d'assurance

- 48.1 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.
- 48.3 Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont prises en charge à parts égales par le travailleur et l'employeur. La part de primes du travailleur est déduite de son salaire et versée par l'employeur à l'assureur en même temps que la prime patronale. L'employeur doit informer le travailleur sur les conditions d'assurance détaillées.
- 48.4 Indépendamment de prestations d'assurance éventuelles, le travailleur a droit à 80 % du salaire normal dès le 1^{er} jour de l'empêchement.

Art. 49 Conditions d'assurance

- 49.1 Les conditions d'assurance prévoient les éléments mentionnés ci-après :
- a) en cas de maladie, le paiement de la perte de salaire a lieu, y compris de l'indemnité de fin d'année, à raison de 80 % du salaire normal (hors frais). L'employeur peut conclure une assurance collective d'indemnités journalières avec un report des prestations. Pendant le report, il doit toutefois verser lui-même 80 % de la perte de salaire imputable à la maladie;
 - b) la durée de la couverture d'assurance doit être de 720 jours sur une période de 900 jours et doit inclure une ou plusieurs maladies;
 - c) les indemnités journalières à verser doivent être calculées proportionnellement au taux d'incapacité de travail;
 - e) les réserves éventuelles doivent être communiquées par écrit à l'assuré à la date de début de son assurance et sont valables pendant cinq ans au maximum;
 - g) En cas de sortie d'une assurance collective, l'assuré doit être informé de son droit de passage à une assurance individuelle;
 - h) l'ensemble du personnel assuré est affilié auprès de la même assurance collective d'indemnités journalières;
 - i) en cas de participation aux excédents, la prétention des travailleurs est proportionnelle à leur participation aux primes;
 - j) concernant la réglementation des droits d'assurance des travailleurs ayant atteint l'âge de 65 ans ou de 64 ans, l'employeur prend contact avec sa compagnie d'assurance et informe les travailleurs en conséquence;
 - k) dans le cas où un travailleur ne pourrait plus être assuré, notamment en raison de l'épuisement des prestations d'assurance ou de son départ à la retraite, un versement limité du salaire conformément à l'art. 324a CO peut être convenu en tenant compte des années de service à partir de la date de sortie de l'assurance collective.
- 49.2 Si un travailleur n'est pas admis dans une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, l'employeur prend en charge au moins la moitié de la prime si le travailleur conclut une assurance par convention individuelle.
- 49.3 Les prestations selon les dispositions figurant à l'art. 49.1 sont considérées comme des prestations de paiement de salaire selon les dispositions figurant à l'art. 324a CO.

Art. 54 Paiement du salaire en cas de service militaire ou civil ou de service de protection civile

- 54.1 Pendant le service militaire suisse, le service civil et les services de protection civile, le travailleur reçoit de l'employeur un salaire. Le paiement se fait sur la base du questionnaire attestant les jours soldés.
- 54.2 Le salaire est de:
- Pendant l'école de recrues (ER) ou dans le cadre du service civil prolongé en remplacement de l'ER, le salaire versé se monte à:
- a) pour les personnes célibataires sans obligation d'entretien: 50 % du salaire

- b) pour les personnes mariées ou célibataires avec obligation d'entretien:
80 % du salaire
 - c) pour les militaires en service long pendant 300 jours si ceux-ci restent engagés auprès du même employeur pendant au moins 6 mois après le service:
80 % du salaire
- Pendant les autres services obligatoires:
- jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire
 - pour le temps qui dépasse cette période et pour toutes les personnes effectuant le service militaire: 80 % du salaire

54.3 Les allocations légales pour perte de gain reviennent à l'employeur. Si les prestations APG sont supérieures aux prestations susmentionnées de paiement de salaire, il faut les transmettre en tout cas à l'employeur et les décompter avec la caisse de compensation.

Art. 59 Résiliation en général

59.3 La résiliation doit se faire par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Cette lettre doit parvenir à l'intéressé au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de congé. ...

Art. 60 Pendant le temps d'essai

60.3 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident, de vacances ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 61 Après le temps d'essai

61.3 Si, après l'apprentissage, le rapport de travail se poursuit dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est incluse dans le calcul pour le délai de congé.

Art. 62 Interdiction de résilier pour l'employeur

62.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) ...
- b) ...
- c) A partir de dix années de service, pendant que le travailleur reçoit des indemnités journalières de l'assurance obligatoire maladie ou accidents (720 jours), dans la mesure où il est dans l'incapacité totale de travailler pour des raisons de maladie ou d'accidents.
- d) ...
- e) ...

Adaptation salariale (art. 39 CCNT)

Salaires minimaux

a) Constructeur/trice métallique CFC (construction métallique, travaux de forge, construction en acier)			
Expérience professionnelle / de la branche	par heure	pour une semaine de 41 heures par mois (13 x par an)	pour une semaine de 40 heures par mois (13 x par an)
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 24.70	CHF 4'400.00	CHF 4'290.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 25.85	CHF 4'600.00	CHF 4'485.00
à partir de la 5 ^e année	CHF 26.95	CHF 4'800.00	CHF 4'680.00
L'expérience professionnelle et de branche est valable à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la formation professionnelle initiale a été achevée, mais le premier salaire minimal est dû dès la fin de la formation initiale.			

b) Maréchal/le-ferrant/e CFC, mécanicien/ne en machines agricoles CFC, mécanicien/ne d'appareils à moteur CFC			
Expérience professionnelle / dans la branche	par heure	par mois	par année
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 23.55	CHF 4'300.00	CHF 55'900.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 24.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
à partir de la 5 ^e année	CHF 25.75	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00
L'expérience professionnelle et de branche est valable à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la formation professionnelle initiale a été achevée, mais le premier salaire minimal est dû dès la fin de la formation initiale.			

c) Personnes formées dans le domaine spécialisé (construction métallique, travaux de forge, construction en acier)			
Expérience professionnelle / de la branche	par heure	pour une semaine de 41 heures par mois (13 x par an)	pour une semaine de 40 heures par mois (13 x par an)
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 20.80	CHF 3'700.00	CHF 3'607.50
3 ^e et 4 ^e année	CHF 21.65	CHF 3'850.00	CHF 3'753.75
à partir de la 5 ^e année	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.			

d) Personnes formées dans le domaine spécialisé (maréchal-ferrant, mécanicien en machines agricoles, mécanicien d'appareils à moteur)			
Expérience professionnelle / dans la branche	par heure	par mois	par année
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 20.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 21.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
à partir de la 5 ^e année	CHF 21.90	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00
L'expérience dans le métier et dans la branche compte à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.			

e) Aide-constructeur/trice métallique AFP			
Expérience professionnelle / de la branche	par heure	pour une semaine de 41 heures par mois (13 x par an)	pour une semaine de 40 heures par mois (13 x par an)
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 23.05	CHF 4'100.00	CHF 3'997.50
à partir de la 5 ^e année	CHF 23.60	CHF 4'200.00	CHF 4'095.00
L'expérience professionnelle et de branche est valable à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la formation professionnelle initiale a été achevée, mais le premier salaire minimal est dû dès la fin de la formation initiale.			

Sûretés

Art. 1 Principe

- 1.1 Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel et de satisfaire aux exigences conventionnelles de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM), tous les employeurs qui exercent une activité rentrant dans le champ d'application étendu de la CCNT doivent déposer, avant le début de l'activité, des sûretés en faveur de la CPNM, d'un montant maximum de CHF 10'000 ou de l'équivalent en euros.
- 1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPNM est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPNM sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

Art. 2 Montant des sûretés

Les employeurs sont exonérés de l'obligation de déposer des sûretés lorsque le volume de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2'000. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre CHF 2'000 et CHF 20'000 par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à CHF 5'000. Si le volume des commandes excède CHF 20'000, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de CHF 10'000. Si le volume de la commande est inférieur à CHF 2'000, l'entreprise devra présenter le contrat d'entreprise à la CPNM.

Valeur de la commande à partir de		Valeur de la commande jusqu'à		Montant des sûretés	
		CHF	2'000.–	pas d'obligation de verser de sûreté	
CHF	2'001.–	CHF	20'000.–	CHF	5'000.–
CHF	20'001.–			CHF	10'000.–

⁵ Il s'agit de l'art. 2 des arrêtés du Conseil fédéral du 18 août 2006 et du 9 février 2010 étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour l'artisanat du métal.

Art. 3 Prise en compte

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur de faire la preuve, écrite, que les sûretés ont déjà été déposées.

Art. 4 Utilisation des sûretés

- 4.1 Les sûretés servent à l'acquittement des droits dûment justifiés de la CPNM, dans l'ordre suivant:
1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
 2. paiement des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel conformément à l'art. 19 CCNT.

Art. 5 Saisie des sûretés

- 5.1 Dans le cas où la CPNM constaterait, de la part de l'employeur, une violation des dispositions en vertu desquelles les sûretés ont été déposées, conformément à l'article 1.1 de l'annexe 15, elle informerait ce dernier du montant du paiement à faire à la CPNM en motivant sa demande et en fixant un délai de 10 jours afin que l'employeur prenne position. Après écoulement de ce délai, la CPNM informe l'employeur de sa décision motivée et lui adresse une facture à régler dans les 15 jours calendaires. En l'absence de paiement dans le délai imparti de 15 jours calendaires, la CPNM peut saisir les sûretés.
- 5.2 Si les conditions énoncées à l'art. 5.1 sont remplies, la CPNM est autorisée de plein droit à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction du montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou du montant de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue), ou à exiger et compenser la créance correspondante par les sûretés en espèces.
- 5.3 A la suite d'une saisie effective des sûretés par la CPNM, cette dernière informe l'employeur par écrit, dans un délai de 10 jours, de la date et du montant de la saisie. Parallèlement, elle présente à l'employeur un rapport écrit exposant les raisons de la saisie et les éléments qui composent son montant.
- 5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPNM doit informer par écrit l'employeur qu'il peut s'opposer à ladite saisie devant le tribunal compétent du siège de la CPNM. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

Art. 6 Reconstitution des sûretés après une saisie effective

L'employeur est tenu de reconstituer les sûretés saisies dans un délai de 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité entrant dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire générale.

Art. 7 Libération des sûretés

Les employeurs qui ont déposé des sûretés peuvent, dans les cas suivants, adresser à la CPNM une demande de libération écrite desdites sûretés:

- a) si l'employeur qui entre dans le champ d'application étendu de la CCNT a définitivement cessé (sur le plan juridique et de fait) son activité dans les métiers du métal;
- b) si l'entreprise qui entre dans le champ d'application étendu de la CCNT détache des travailleurs, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise.

Les conditions suivantes doivent obligatoirement être réunies cumulativement dans les cas ci-dessus:

1. les créances découlant de la CCNT, telles que les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure et les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ont été dûment honorées;
2. la CPNM n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et toutes les procédures de contrôle sont closes

Art. 8 Sanction en cas de non-dépôt des sûretés

Si, en dépit d'un rappel, l'employeur ne fournit pas les sûretés requises, cela constitue une violation conformément à l'art. 13.1 et à l'art. 13.3 CCNT, qui est passible d'une peine conventionnelle d'un montant maximum équivalant à celui des sûretés à déposer, assortie de frais de traitement. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de déposer des sûretés.

Art. 9 Gestion des sûretés

La CPNM est autorisée à déléguer partiellement ou en totalité la gestion des sûretés.

Art. 10 Tribunal compétent

Les tribunaux ordinaires du siège de la CPNM (Zurich) sont compétents pour statuer en cas de litige. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

Annexe 10

a) Constructeur/trice métallique CFC (construction métallique, travaux de forge, construction en acier)			
Expérience professionnelle / de la branche	par heure	pour une semaine de 41 heures par mois (13 x par an)	pour une semaine de 40 heures par mois (13 x par an)
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 24.70	CHF 4'400.00	CHF 4'290.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 25.85	CHF 4'600.00	CHF 4'485.00
à partir de la 5 ^e année	CHF 26.95	CHF 4'800.00	CHF 4'680.00
L'expérience professionnelle et de branche est valable à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la formation professionnelle initiale a été achevée, mais le premier salaire minimal est dû dès la fin de la formation initiale.			

b) Maréchal/le-ferrant/e CFC, mécanicien/ne en machines agricoles CFC, mécanicien/ne d'appareils à moteur CFC			
Expérience professionnelle / dans la branche	par heure	par mois	par année
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 23.55	CHF 4'300.00	CHF 55'900.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 24.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
à partir de la 5 ^e année	CHF 25.75	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00
L'expérience professionnelle et de branche est valable à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la formation professionnelle initiale a été achevée, mais le premier salaire minimal est dû dès la fin de la formation initiale.			

c) Personnes formées dans le domaine spécialisé (construction métallique, travaux de forge, construction en acier)			
Expérience professionnelle / de la branche	par heure	pour une semaine de 41 heures par mois (13 x par an)	pour une semaine de 40 heures par mois (13 x par an)
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 20.80	CHF 3'700.00	CHF 3'607.50
3 ^e et 4 ^e année	CHF 21.65	CHF 3'850.00	CHF 3'753.75
à partir de la 5 ^e année	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.			

d) Personnes formées dans le domaine spécialisé (maréchal-ferrant, mécanicien en machines agricoles, mécanicien d'appareils à moteur)			
Expérience professionnelle / dans la branche	par heure	par mois	par année
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 20.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 21.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
à partir de la 5 ^e année	CHF 21.90	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00
L'expérience dans le métier et dans la branche compte à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.			

e) Aide-constructeur/trice métallique AFP			
Expérience professionnelle / de la branche	par heure	pour une semaine de 41 heures par mois (13 x par an)	pour une semaine de 40 heures par mois (13 x par an)
1 ^{re} et 2 ^e année	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
3 ^e et 4 ^e année	CHF 23.05	CHF 4'100.00	CHF 3'997.50
à partir de la 5 ^e année	CHF 23.60	CHF 4'200.00	CHF 4'095.00
L'expérience professionnelle et de branche est valable à partir du 1 ^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la formation professionnelle initiale a été achevée, mais le premier salaire minimal est dû dès la fin de la formation initiale.			

Annexe 11

Règlement pour la promotion du perfectionnement professionnel (selon les art. 22 et art. 23 CCNT)

Art. 1 **Contenus du perfectionnement professionnel**

Les travailleurs ont droit à des cours de perfectionnement axés sur les métiers ou les fonctions dont le contenu est le suivant:

- a) connaissances spécifiques des produits ainsi que des nouvelles procédures et techniques d'application;
- b) techniques de travail personnelles et améliorées;
- c) connaissances générales de la profession et de la branche;
- d) tâches d'organisation et de gestion;
- e) connaissances générales de l'environnement de travail.

Art. 2 **Règles relatives aux frais**

- a) Si le travailleur suit une formation qui satisfait aux critères, son employeur prend en charge, conformément aux dispositions figurant à l'article 22.1 de la CCNT, ses frais de salaire jusqu'à trois jours de travail.
- b) Si le travailleur suit des cours, des séminaires ou des conférences d'information ordonnés par l'entreprise (et donc obligatoires pour le travailleur), son employeur prend également en charge les frais supplémentaires y relatifs.
- c) Si le travailleur suit de sa propre initiative des cours, des séminaires ou des conférences d'information, la prise en charge des éventuels frais de cours, de ravitaillement, de logement et de transport y afférents est régie par un accord individuel conclu avec son employeur.
- d) Si le travailleur suit des cours, des séminaires ou des conférences d'information entrant dans le cadre de l'article 23 CCNT, les frais y afférents peuvent être couverts par des subventions de la CPNM ou de l'une des parties contractantes. Les frais de salaire liés aux 2 jours de travail supplémentaires peuvent être imputés sur les contributions aux frais d'application.
- e) Si l'employeur supporte des charges importantes (frais de salaires et de cours), il peut obliger le travailleur qui se désinscrit volontairement des cours, des séminaires ou des conférences d'information à les rembourser dans un délai qu'il fixe avec lui.
- f) La CPNM estime que les éventuels jours de travail non payés consacrés au perfectionnement personnel doivent faire l'objet

d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. Bien que ce dernier ne bénéficie en vertu de la présente CCNT d'aucun droit pour les jours de travail non payés consacrés à son perfectionnement personnel, la CPNM n'exclut pas cette possibilité.

- g) Ne sont pas concernés par les art. 22 et 23 CCNT ni par les frais d'exécution et de perfectionnement professionnel les éléments suivants:
- cours à distance;
 - cours de langues et de loisirs;
 - cours de préparation en vue de passer un examen professionnel particulier ou un examen professionnel supérieur;
 - cours pour apprendre une autre profession;
 - hautes écoles spécialisées.
- h) L'organisation de cours internes à l'entreprise satisfait à l'exigence posée par l'art. 22 CCNT.
- i) Les éventuelles divergences concernant l'interprétation des présentes dispositions peuvent être soumises à la CPNM pour qu'elle se prononce.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président
Peter Meier

Le directeur
Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente	Un membre de la direction	Le responsable de la branche
Vania Allewa	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente	La responsable de la branche
Nora Picchi	Susanna Sabbadini

Annexe 12

Règlement des prestations de perfectionnement professionnel

Art. 1 Situation initiale

Les partenaires sociaux des métiers du métal soutiennent, conformément à l'art. 4.7 de la convention collective nationale de travail pour les métiers du métal (CCNT), la formation initiale et le perfectionnement professionnel continu. Conformément à cet objectif, la promotion du perfectionnement professionnel est déjà réglée par les art. 22 et 23 et par l'annexe 11 CCNT. Le présent règlement complète la réglementation existante et définit les cours de perfectionnement professionnel que la CPNM subventionne désormais.

Art. 2 But

La CPNM reconnaît et souligne par le présent règlement l'importance du perfectionnement professionnel. Les travailleurs soumis à la CCNT doivent être encouragés et soumis à des exigences dans le but d'améliorer leur motivation et leur employabilité.

Art. 3 Ressources

Les moyens financiers destinés à promouvoir le perfectionnement professionnel des travailleurs sont prélevés sur le fonds de la CPNM, qui est approvisionné conformément à l'art. 3 de l'annexe 2 CCNT. Ledit fonds est essentiellement destiné à financer ce perfectionnement professionnel (art. 16 CCNT). Lorsque les moyens sont insuffisants, le subventionnement des cours peut passer par les comptes courants d'ici à ce que les dispositions y relatives de la CCNT aient été adaptées.

Art. 4 Modules/cours/cursus

Les contributions sont accordées pour les modules/cours/cursus de l'association patronale AM Suisse. La CPNM peut également accorder des fonds pour des cours organisés par des associations et des organisations de branches apparentées dont les membres sont soumis à la CCNT dont le champ a été étendu. Les offres de perfectionnement professionnel qui donnent droit à des subventions sont publiées chaque année sur le site Internet de la CPNM (www.plkm.ch).

Art. 5 Ayants droit

Quiconque est soumis à la CCNT et paye des contributions aux frais d'exécution de cette convention est admis au titre d'ayant droit. Ce remboursement correspond à 25% du prix des cours (hors TVA). Le travailleur ou l'employeur qui a payé le perfectionnement professionnel a le droit d'en obtenir le remboursement pour autant que le travailleur ait réellement suivi et validé le cours correspondant. Si le perfectionnement professionnel a duré plusieurs mois, il ne peut être remboursé que dans un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle il a débuté (les remboursements partiels sont possibles). Les demandes de remboursement de cours uniques doivent être adressées dans un délai de 6 mois à compter de la date de fin.

Art. 6 Documents

Le remboursement des cours nécessite l'envoi des documents suivants par la voie postale:

- formulaire « Demande de remboursement des frais de formation continue » (www.plkm.ch)
- copie de la facture
- copie de la confirmation de participation au cours/du certificat de compétence/du résultat de l'examen

Art. 7 Arrêt de la participation au cours

Si un participant cesse de suivre un cours de perfectionnement professionnel ou s'il ne le valide pas, la CPNM ne le rembourse pas. Elle peut exceptionnellement décider, en tenant compte des raisons correspondantes, de procéder ou non au remboursement et à hauteur de quel montant.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 13

Aide-mémoire sur le service de permanence («service de piquet»)

L'article 41.3 CCNT doit être appliqué dans le respect des directives et des recommandations suivantes de la commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM).

Art. 1 Durée de travail

- 1.1 Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps de présence pendant lequel le travailleur attend que le travail lui soit attribué rentre également dans la durée de travail.

Art. 2 Service de piquet

2.1 **Dans l'entreprise**

Est également considéré comme du temps de travail le temps que le travailleur passe en service de permanence ou de piquet s'il doit se tenir sur appel à la disposition de l'employeur à l'intérieur de l'entreprise.

2.2 **Hors de l'entreprise**

N'est pas considéré comme du temps de travail le temps que le travailleur passe en service de piquet s'il se tient sur appel à la disposition de l'employeur à l'extérieur de l'entreprise. En revanche, si le travailleur est appelé à intervenir pendant ce temps, celui-ci est considéré comme du temps de travail. Le temps dont le travailleur a besoin pour se rendre dans les locaux de l'entreprise depuis son domicile rentre également dans la durée de travail, par dérogation à l'art. 25.1 CCNT.

Art. 3 Indemnisation

- 3.1 Comme seul le travail effectif est payé lors des services de piquet, il est recommandé aux entreprises d'accorder une rémunération supérieure au salaire de base pour ces permanences.

Art. 4 Suppléments

- 4.1 Si le travailleur est sollicité pour travailler pendant qu'il est de permanence, il faut lui payer les suppléments pour le travail du dimanche, de nuit et lors des jours fériés, conformément à la loi sur le travail:

Est réputé travail de nuit le travail effectué:

En été de 22 h 00 à 5 h 00 (du 1^{er} mai au 30 septembre)

En hiver de 23 h 00 à 6 h 00 (1^{er} octobre au 30 avril)

La fête nationale et les 8 jours fériés cantonaux fixés par les cantons en vertu de la loi sur le travail (art. 20 a LTr) sont assimilés à des dimanches.

Art.5 Règlement

- 5.1 L'obligation d'effectuer des services de permanence doit être déterminée dans le contrat de travail.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 14

Calcul du salaire horaire, suppléments de salaire

Art. 1 Principe

- 1.1 Lorsqu'il est convenu d'un salaire horaire conformément à l'art. 36 CCNT, les suppléments suivants doivent être appliqués (en pourcentage):*

Art. 28 Vacances

23 jours	9,70 %
25 jours	10,64 %
30 jours	13,04 %

Art. 30 Jours fériés

9 jours fériés payés	3,59 %
----------------------	--------

Art. 33 Absences

par jour d'absence	0,39 %
--------------------	--------

Art. 38 Supplément de fin d'année	8,33 %
--	--------

Art. 40 Heures supplémentaires

par heure	25,00 %
-----------	---------

Art. 41 Dimanches et jours fériés

par heure	100,00 %
-----------	----------

Art. 41 Expositions/salons le dimanche

par heure	50,00 %
-----------	---------

Art. 41 Travail de nuit

par heure	50,00 %
-----------	---------

Composition du salaire horaire

Salaire de base	CHF:
+ supplément de x % sur le salaire horaire de base selon l'art. 28 CCNT Vacances	+ CHF:
+ supplément de x % sur le salaire horaire de base selon l'art. 30 CCNT Jours fériés	+ CHF:
= Total intermédiaire (Total 1)	= CHF:
+ supplément de 8,33 % sur le total 1	+ CHF:
= Salaire horaire brut total (Total 2)	= CHF:

* Selon directive du SECO «Procédure de comparaison internationale des salaires»

Les suppléments pour heures supplémentaires effectuées la nuit, le dimanche, lors des jours fériés et pendant les expositions/salons dominicaux sont calculés d'après le salaire horaire brut (total 2)

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini

Annexe 15

Sûretés

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel et de satisfaire aux exigences conventionnelles de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM), tous les employeurs qui exercent une activité rentrant dans le champ d'application étendu de la CCNT doivent déposer, avant le début de l'activité, des sûretés en faveur de la CPNM, d'un montant maximum de CHF 10'000 ou de l'équivalent en euros.
- 1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPNM est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPNM sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

Art. 2 **Montant des sûretés**

Les employeurs sont exonérés de l'obligation de déposer des sûretés lorsque le volume de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2'000. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre CHF 2'000 et CHF 20'000 par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à CHF 5'000. Si le volume des commandes excède CHF 20'000, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de CHF 10'000. Si le volume de la commande est inférieur à CHF 2'000, l'entreprise devra présenter le contrat d'entreprise à la CPNM.

Valeur de la commande à partir de	Valeur de la commande jusqu'à	Montant des sûretés
	CHF 2'000.–	pas d'obligation de verser de sûreté
CHF 2'001.–	CHF 20'000.–	CHF 5'000.–
CHF 20'001.–		CHF 10'000.–

Art. 3 Prise en compte

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur de faire la preuve, écrite, que les sûretés ont déjà été déposées.

Art. 4 Utilisation des sûretés

- 4.1 Les sûretés servent l'acquittement des droits dûment justifiés de la CPNM, dans l'ordre suivant:
1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
 2. paiement des contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel conformément à l'art. 19 CCNT.

Art. 5 Saisie des sûretés

- 5.1 Dans le cas où la CPNM constaterait, de la part de l'employeur, une violation des dispositions en vertu desquelles les sûretés ont été déposées, conformément à l'article 1.1 de l'annexe 15, elle informerait ce dernier du montant du paiement à faire à la CPNM en motivant sa demande et en fixant un délai de 10 jours afin que l'employeur prenne position. Après écoulement de ce délai, la CPNM informe l'employeur de sa décision motivée et lui adresse une facture à régler dans les 15 jours calendaires. En l'absence de paiement dans le délai imparti de 15 jours calendaires, la CPNM peut saisir les sûretés.
- 5.2 Si les conditions énoncées à l'art. 5.1 sont remplies, la CPNM est autorisée de plein droit à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction du montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou du montant de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue), ou à exiger et compenser la créance correspondante par les sûretés en espèces.
- 5.3 A la suite d'une saisie effective des sûretés par la CPNM, cette dernière informe l'employeur par écrit, dans un délai de 10 jours, de la date et du montant de la saisie. Parallèlement, elle présente à l'employeur un rapport écrit exposant les raisons de la saisie et les éléments qui composent son montant.

- 5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPNM doit informer par écrit l'employeur qu'il peut s'opposer à ladite saisie devant le tribunal compétent du siège de la CPNM. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

Art. 6 Reconstitution des sûretés après une saisie effective

L'employeur est tenu de reconstituer les sûretés saisies dans un délai de 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité entrant dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire générale.

Art. 7 Libération des sûretés

Les employeurs qui ont déposé des sûretés peuvent, dans les cas suivants, adresser à la CPNM une demande écrite de libération écrite desdites sûretés :

- a) si l'employeur qui entre dans le champ d'application étendu de la CCNT a définitivement cessé (sur le plan juridique et de fait) son activité dans les métiers du métal ;
- b) si l'entreprise qui entre dans le champ d'application étendu de la CCNT détache des travailleurs, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise.

Les conditions suivantes doivent obligatoirement être réunies cumulativement dans les cas ci-dessus :

1. les créances découlant de la CCNT, telles que les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure et les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ont été dûment honorées ;
2. la CPNM n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et toutes les procédures de contrôle sont closes.

Art. 8 Sanction en cas de non-dépôt des sûretés

Si, en dépit d'un rappel, l'employeur ne fournit pas les sûretés requises, cela constitue une violation conformément à l'art. 13.1 et à l'art. 13.3 CCNT, qui est passible d'une peine conventionnelle d'un montant maximum équivalant à celui des sûretés à déposer, assortie de frais de traitement. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de déposer des sûretés.

Art. 9 Gestion des sûretés

La CPNM est autorisée à déléguer partiellement ou en totalité la gestion des sûretés

Art. 10 Tribunal compétent

Les tribunaux ordinaires du siège de la CPNM (Zurich) sont compétents pour statuer en cas de litige. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

Zurich, Berne, Olten en décembre 2023

Les parties contractantes

Pour AM Suisse

Le vice-président

Peter Meier

Le directeur

Bernhard von Mühlenen

Pour le syndicat Unia

La présidente

Un membre de
la direction

Le responsable de la branche

Vania Alleva

Bruna Campanello

Kaspar Bütikofer

Pour le syndicat Syna

La vice-présidente

Nora Picchi

La responsable de la branche

Susanna Sabbadini



Solution de branche sécurité au travail dans l'artisanat du métal

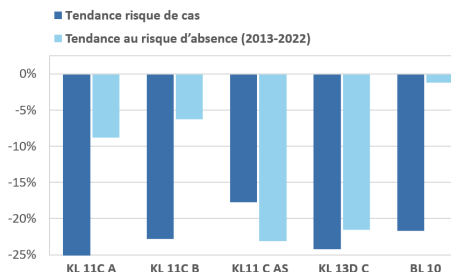
Offre

Pour la mise en œuvre de la directive CFST 6508 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail, la solution de branche met à la disposition des entreprises les moyens auxiliaires suivants:

- Concept de base pour la mise en place de l'organisation relative à la sécurité
- Modules de formation et de perfectionnement spécifiques à la branche
- Check-lists par thèmes pour un traitement ciblé des questions prioritaires en matière d'accidents
- Contrôles périodiques des résultats avec audits dans l'entreprise

Avantages

- Réduction des accidents et des pertes de journées de travail
- Réduction des coûts et des primes
- Diminution des perturbations dans les processus de l'entreprise
- Revalorisation de l'image de l'entreprise
- Respect des dispositions légales



Le risque de cas et d'absence a continué de diminuer au cours des 10 dernières années dans les entreprises des classes 11C A, 11C B et BL 13D. La tendance sur 10 ans du risque d'absence des entreprises de la solution de branche reste toutefois inférieure à celle des entreprises des classes 11C et 13D.



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.





Sans bureaucratie inutile

La solution de branche constitue la base de l'organisation de la sécurité dans l'entreprise. Chaque entreprise qui adhère à la solution de branche doit déterminer un responsable de la sécurité, ladite personne de contact sécurité au travail (PCST). Ce collaborateur doit être capable d'organiser le système de sécurité dans l'entreprise, de documenter ce travail et de prendre des mesures concrètes. Pour pouvoir accomplir ces tâches, chaque PCST doit participer obligatoirement à des cours de formation et de perfectionnement.

Comme la garantie de la sécurité au travail incombe en premier lieu à la direction, le propriétaire de l'entreprise ou un membre de la direction doit également participer à un cours d'introduction d'un demi-jour, afin de connaître les engagements légaux et la responsabilité du supérieur. La participation à ce cours n'est pas nécessaire si le membre de la direction remplit lui-même les tâches et les fonctions de la personne de contact sécurité au travail. Cette union personnelle direction/ personne de contact est surtout recommandée aux petites entreprises pour des raisons de coût et d'organisation.

Prix avantageux

La solution de branche sécurité au travail et protection de la santé est subventionnée par les contributions de frais d'application de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal. Pour cette raison, les entreprises soumises à la Convention collective nationale de travail dans la branche du métal profitent de conditions plus avantageuses.

Frais en CHF	pour les entreprises soumises à la CCNT	pour les entreprises non soumises à la CCNT	pour les entreprises soumises à la CCNT	pour les entreprises non soumises à la CCNT

Taxes d'adhésion / annuelles		Taxe unique d'adhésion		Taxes annuelles	
Petite entreprise	1–15 collab.	800.00	1'600.00	100.00	200.00
Moyenne entreprise	16–30 collab.	1'600.00	3'200.00	150.00	300.00
Grande entreprise	> 30 collab.	2'400.00	4'800.00	200.00	400.00

Frais de formation PCST

Cours d'introduction	1 jour	150.00	300.00
Cours de perfectionnement	½ jour	60.00	120.00

Frais de formation direction

Cours d'introduction	½ jour	60.00	120.00
----------------------	--------	-------	--------



pour moi
pour mon avenir.

**La prévoyance
sans soucis.**

Toutes les solutions pour
les assurances sociales
en une seule main.
Flexibles et sûres.

PROMEA 
Assurances sociales

www.promea.ch



CPNM – Commission paritaire nationale pour les métiers du métal

Seestrasse 105, 8002 Zurich

Téléphone 044 285 77 06, Fax 044 285 77 24

info@plkm.ch, www.plkm.ch



AM Suisse

Association patronale

Seestrasse 105, 8002 Zurich

Téléphone 044 285 77 77, Fax 044 285 77 78

info@amsuisse.ch, www.amsuisse.ch



Syna syndicat interprofessionnel

Secrétariat, Römerstrasse 7, Case postale, 4601 Olten

Téléphone 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72

gewerbe@syna.ch, www.syna.ch



Unia – Le syndicat

Secrétariat, Weltpoststrasse 20, Case postale 272, 3000 Berne 15

Téléphone 031 350 23 54, Fax 031 350 23 77

gewerbe@unia.ch, www.unia.ch