

Convention collective de travail pour l'industrie du bois suisse

1^{er} avril 2017

Unia Le Syndicat

SYNA Le Syndicat

Industrie du bois Suisse

Association suisse des raboteries ASR

Association des fabricants de clôtures suisses AFCS

I. Champ d'application	3
Art. 1 Champ d'application	
II. Obligations du travailleur	3
Art. 2 Diligence et fidélité à observer	
Art. 3 Obligation de rendre compte et de restituer	
III. Durée du travail	3
Art. 4 Durée du travail	
Art. 5 Heures de travail supplémentaires	
Art. 6 Supplément pour travail de nuit et du dimanche	
Art. 7 Travail en équipes	
IV. Salaire	4
Art. 8 Adaptations de salaires	
Art. 9 Salaires minimums	
Art.10 13ème mois de salaire	
Art.11 Allocations pour enfants	
Art.12 Paiement du salaire	
V. Salaire en cas d'empêchement de travailler	5
Art.13 Salaire en cas de maladie	
Art.14 Salaire en cas d'accident	
Art.15 Salaire pendant le service militaire	
Art.16 Salaire en cas d'absences	
VI. Vacances et jours fériés	6
Art.17 Vacances	
Art.18 Jours fériés	
VII. Début et fin des rapports de travail	7
Art.19 Engagement et résiliation	
Art.20 Résiliation en temps inopportun par l'employeur	
Art.21 Résiliation en temps inopportun par l'employé	
Art.22 Résiliation avec effet immédiat	
Art.23 Paiement du salaire après le décès du travailleur	
Art.24 Indemnité de départ	
Art.25 Non-désistement	
VIII. Obligations des contractants entre eux	8
Art.26 Communauté contractuelle	
Art.27 Exécution commune	
Art.28 Commission professionnelle paritaire	
Art.29 Peines conventionnelles	
Art.30 Procédure en cas de divergences	
Art.31 Tribunal arbitral	
Art.32 Respect de la paix du travail	
IX. Durée de la convention	9
Art.33 Durée de la convention	
Annexe 1: Adaptations de salaires	10
Annexe 2: Indemnités de départ en salaires mensuels	10

I. Champ d'application

Art. 1 Champ d'application

- 1.1 La présente convention s'applique à toute la Suisse.
- 1.2 Elle régit les contrats de travail conclus entre, d'une part les employeurs affiliés à l'association patronale contractante et exploitant une scierie, une raboterie, une fabrique de bois collé, une fabrique de bois de placage, une entreprise d'imprégnation, de panneaux de bois massif, de caisses, de palettes, de harasses, de clôtures ou de laine de bois et, d'autre part, les travailleurs qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés affiliés à un syndicat contractant.
- 1.3 Elle ne lie pas les employés de commerce, les employés exerçant une fonction supérieure, tels que les responsables d'exploitation, les contremaîtres et les chefs de chantier, ainsi que les apprentis, selon la loi fédérale du 13.12.2002 sur la formation professionnelle.

II. Obligations du travailleur

Art. 2 Diligence et fidélité à observer

- 2.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 2.2 Il est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.
- 2.3 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.
- 2.4 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat comme l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Art. 3 Obligation de rendre compte et de restituer

- 3.1 Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.
- 3.2 Il remet en outre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

III. Durée du travail

Art. 4 Durée du travail

- 4.1 La durée hebdomadaire normale du travail est de 42.5 heures.
- 4.2 La durée hebdomadaire du travail doit être répartie sur cinq jours consécutifs.
- 4.3 La durée du travail des chauffeurs catégorie C et D se base sur l'Ordonnance sur les chauffeurs OTR1 du 19 juin 1995.

Art. 5 Heures de travail supplémentaires

- 5.1 Les heures de travail supplémentaires sont les heures demandées par l'employeur en plus du temps de travail hebdomadaire selon l'Art. 4.1. Si des heures supplémentaires sont effectuées sans avoir été expressément demandées mais qu'elles sont nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise, elles doivent être signalées au préposé le jour ouvrable qui suit et ce dernier doit apposer son visa.
- 5.2 Si les circonstances exigent des heures de travail hebdomadaires plus nombreuses que prévues, le travailleur est tenu d'exécuter de travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
- 5.3 L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordée au plus tard dans les 14 semaines. Toute compensation ultérieure doit être convenue par écrit.
- 5.4 L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal avec un supplément de 25%. Les heures de déplacement sont payées sans supplément.
- 5.5 Si l'employé est payé au mois, il calculera son salaire à l'heure sur la base de 185 heures de travail.

Art. 6 Supplément pour travail de nuit et du dimanche

- 6.1 Pour un travail de nuit régulier entre 23h00 et 06h00 on compte un supplément de temps de 10%. Ce supplément doit impérativement être accordé sous forme de bonus de temps de travail.
- 6.2 En cas de travail de nuit exceptionnel (irrégulier) (moins de 25 nuits dans l'année civile), le versement d'un supplément de salaire de 25% est dû.
- 6.3 En cas de travail du dimanche, le versement d'un supplément de salaire de 50% est dû. En outre, un temps de repos de remplacement doit être accordé à l'employé pour les dimanches de repos perdus. Si le travail du dimanche dure plus de 5h, une journée entière de repos doit être accordée durant la semaine précédente ou suivante ; jusqu'à 5h de travail du dimanche dans la même proportion.
- 6.4 Pour le travail régulier de nuit et du dimanche, une autorisation du seco est nécessaire. Les autorités cantonales délivrent les autorisations pour le travail exceptionnel de nuit ou du dimanche. Le travail de nuit et du dimanche doit être expressément convenu par écrit et à l'avance avec l'accord des employés concernés.

Art. 7 Travail en équipes

- 7.1 En cas de travail à 2 et 3 équipes, un supplément de 2.30 CHF à l'heure est versé.
- 7.2 Pour la période de nuit de 23h00 à 06h00, un supplément additionnel de 5.00 CHF par heure de travail est versé.

IV. Salaire

Art. 8 Adaptations de salaires

- 8.1 Les parties de la CCT négocient chaque année d'éventuelles adaptations de salaires en tenant compte de la situation économique générale, de l'évolution des salaires et du coût de la vie.
- 8.2 L'indice suisse des prix à la consommation vaut comme base de calcul des taux de renchérissement.
- 8.3 L'augmentation de salaire présuppose la pleine capacité de rendement au travail et l'assiduité du bénéficiaire. Si la prestation de travail est insuffisante, l'employeur et le travailleur peuvent convenir d'une augmentation inférieure. Un tel accord doit être conclu par écrit.

Art. 9 Salaires minimums

- 9.1 Les salaires minimums fixés selon la table des salaires de l'Annexe 1 sont valables pour toutes les catégories de travailleurs.
- 9.2 Employés qualifiés et de formation équivalente: Sont réputés tels tous les travailleurs soumis à la CCT ayant terminé avec succès une formation professionnelle (CFC et AFP) dans la branche du bois, de la forêt, de la construction ou du second œuvre.
- 9.3 Sont réputés semi-qualifiés les travailleurs qui ont accompli un travail spécial depuis au moins deux ans dans le même secteur professionnel.
Sont réputés non-qualifiés les travailleurs qui sont employés pour une durée incertaine ou par contrat temporaire, dont la durée se monte à plus de six mois. Les travailleurs sans qualification doivent pouvoir s'exprimer dans une des langues nationales.
- 9.4 Le salaire en espèces sera fixé par un contrat individuel écrit, dans les limites de la présente convention, si l'employeur fournit chambre et pension au travailleur ou si d'autres circonstances particulières le justifient.
- 9.5 Les travailleurs rémunérés à la tâche doivent gagner au moins autant que s'ils touchaient un salaire minimum selon la table des salaires de l'Annexe 1.

Art.10 13ème mois de salaire

- 10.1 L'employeur doit payer au travailleur un 13^{ème} mois de salaire complet par année. Ce paiement a lieu au plus tard au cours du mois de décembre. Le décompte se fait sur la base du salaire normal – sans les suppléments – et de la durée de travail normale.
- 10.2 Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le 13^e mois de salaire se calcule par analogie aux dispositions de l'art. 5.5.
- 10.3 Si les rapports de travail commencent ou sont interrompus légalement au cours de l'année civile, le 13^e mois de salaire est versé au prorata de la durée de l'emploi dans l'année.
- 10.4 Si les rapports de travail prennent fin durant la période d'essai, il n'existe aucun droit au 13^e mois de salaire.

- 10.5 Si, au cours d'une année civile, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois, le 13e mois de salaire est réduit d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet, à l'exception d'une absence pour service militaire obligatoire, jusqu'à 4 semaines, qui ne donne pas lieu à réduction.
- 10.6 Le 13e mois de salaire doit être assuré pour l'indemnité journalière en cas d'accident et en cas de maladie.

Art.11 Allocations pour enfants

Les allocations pour enfants se règlent conformément à la Loi fédérale sur les allocations familiales et aux législations cantonales.

Art.12 Paiement du salaire

- 12.1 Le versement du salaire aura lieu mensuellement, en monnaie nationale suisse.
- 12.2 Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire.
- 12.3 La paie se fera pendant les heures de travail. En cas de payement par virement, le salaire doit être à la disposition de l'employé le dernier jour de la période de paye au plus tard. En outre, le travailleur recevra un décompte écrit.
- 12.4 L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.
- 12.5 Les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls.

V. Salaire en cas d'empêchement de travailler

Art.13 Salaire en cas de maladie

- 13.1 Assurance obligatoire: L'employeur a l'obligation de contracter une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleurs. Les conditions de l'assurance doivent comporter au minimum les prestations suivantes :
- a) Jours de carence non payés: Pour des absences dues à la maladie, pour chaque cas, il y a deux jours de carence non payés à la charge du travailleur. S'il se produit plusieurs épisodes de maladie dus à la même maladie, les jours de carence ne sont comptés qu'une seule fois au travailleur.
- b) Prestations de l'assurance: L'assurance comporte les prestations minimales suivantes: 80% du salaire brut, 730 jours d'indemnité.
- Ces prestations doivent aussi être garanties si la relation de travail prend fin avant la fin de la maladie. Les prestations de l'assurance indemnité journalière collective remplacent l'obligation de l'employeur d'assurer le salaire selon l'Article 324a CO.
- 13.2 Les primes nettes de l'assurance indemnité journalière sont à prendre en charge à parts égales par l'employeur et le travailleur.
- 13.3 Report des prestations de l'assurance jusqu'à 30 jour au maximum: L'employeur peut convenir d'un report des prestations de l'assurance de 30 jours au maximum (délai d'attente). Dans ce cas, après deux jours de carence, l'employeur verse 80% du salaire brut pendant la durée du report. Les déductions habituelles des assurances sociales sont déduites du salaire du travailleur pendant cette période.

Art.14 Salaire en cas d'accident

- 14.1 En cas d'accident, l'employeur n'a aucune indemnité à verser pour autant que les prestations de la SUVA couvrent au moins le 80% du salaire perdu. Si ces prestations sont inférieures, l'employeur doit verser la différence entre celles-ci et le 80% du salaire.
- 14.2 Si, en vertu de la LAMA, la SUVA exclut de l'assurance des dangers extraordinaires ou des entreprises téméraires, ou si les prestations de la SUVA sont réduites à cause de fautes imputables au travail, les obligations de l'employeur de payer le salaire sont réduites dans la même proportion.
- 14.3 Les primes pour les assurances accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles pour les assurances accidents non professionnels par l'employé.
- 14.4 Pendant les jours de carence payés par la SUVA, donc dès le 1^{er} jour, l'employé a droit à 80% du salaire.

Art. 15 Salaire pendant le service militaire, service civil, protection civile, journées d'orientation et de recrutement

Pendant la fréquentation des journées d'orientation et de recrutement et pendant le service militaire suisse, le service civil ou le service de protection civile obligatoire, le travailleur a droit à l'indemnité suivante en pourcent de la perte de salaire :

	Célibataires	Célibataires avec charge de famille + mariés
a) Journées d'orientation, de recrutement	50%	80%
b) Pendant l'école de recrues en qualité de recrue	50%	80%
c) Pendant l'école de cadres et le paiement des galons	50%	80%
d) pendant tout autre service militaire, civil ou de protection civile jusqu'au maximum de quatre semaines par année civile	80%	100%

Le militaire en service long est indemnisé selon la lettre b) pour le temps correspondant à l'école de recrues, et selon la lettre d) pour le reste du temps.

Art.16 Salaire en cas d'absences

16.1 Si les événements suivants tombent sur des jours ouvrables, le travailleur a droit à un congé payé de:

- Propre mariage 2 jours
- Naissance d'un propre enfant 3 jours
- Décès du conjoint, d'un propre enfant, des parents 3 jours
- Décès des beaux-parents ou des frères et soeurs 2 jours
- Décès d'autres membres de la famille (oncles, tantes, grands-parents) 1 jour
- Changement de domicile du travailleur disposant d'un contrat de travail non résilié 1 jour par année

16.2 En cas d'accomplissement d'une fonction publique, l'employeur et le travailleur doivent s'entendre, de cas en cas, sur le paiement du salaire perdu.

16.3 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui paie, en vertu de l'art. 324a CO, le salaire pour un temps limité, pour autant que l'absence lui soit annoncée d'avance et que les preuves soient fournies sur demande.

16.4 Lors du décompte de l'indemnité pour absences, les heures de travail normal perdues ainsi que le salaire horaire normal sont déterminants.

VI. Vacances et jours fériés

Art.17 Vacances

17.1 Chaque travailleur a droit annuellement à 4 semaines de vacances payées au salaire intégral. Après 8 ans de service et 50 ans révolus, les travailleurs ont droit à 5 semaines de vacances payées. Les jeunes travailleurs (y compris les apprentis) ont également le droit jusqu'à 20 ans révolus à 5 semaines de vacances.

17.2 Pour le décompte des années de service, l'année d'entrée en service doit être comprise, pour autant que les rapports de travail aient duré au moins 6 mois durant l'année civile. Les années de service antérieures et le temps d'apprentissage chez le même employeur doivent être compris. Pendant la première année de service dans l'entreprise, le travailleur a droit aux vacances en proportion de la durée de service.

17.3 Les anciens droits aux vacances d'une plus longue durée ne peuvent pas être réduits. Les jours fériés ne sont pas des jours de vacances.

17.4 En cas d'incapacité de travail pour raison de maladie ou d'accident pendant plus de deux mois entiers, la durée des vacances peut-être réduite d'un douzième pour chaque mois entier d'absence en plus.

Lorsque l'employé manque le travail pour travailler à son compte ou pour le compte d'un tiers, la durée des vacances peut être réduite d'un douzième pour chaque mois entier.

Une absence pour service militaire obligatoire jusqu'à 4 semaines ne donne pas lieu à réduction des vacances.

17.5 Le travailleur s'entendra avec l'employeur pour fixer la date des vacances en tenant compte des travaux urgents. Les vacances d'entreprise doivent être fixées le plus tôt possible en accord avec les travailleurs.

- 17.6 Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail pour un tiers contre rémunération et si les intérêts légaux de l'employeur en sont lésés, celui-ci peut lui refuser le salaire des vacances et exiger le remboursement du salaire des vacances déjà versé.
- 17.7 Il est interdit de compenser les vacances par de l'argent ou par n'importe quelle autre prestation, à moins que le travailleur ne puisse plus les prendre avant que le contrat de travail prenne fin.

Art.18 Jours fériés

- 18.1 Les travailleurs ont droit annuellement à l'indemnisation jusqu'à neuf jours fériés officiels au maximum coïncidant avec un jour ouvrable (y compris la fête nationale du 1^{er} août).
- 18.2 A titre d'indemnité, le plein salaire qui aurait pu être réalisé doit être versé en même temps que la paie courante.
- 18.3 L'employeur et les travailleurs s'entendent d'avance pour fixer, chaque année, les jours fériés indemnifiables.

VII. Début et fin des rapports de travail

Art.19 Engagement et résiliation

- 19.1 Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps avec un délai de 7 jours ; le premier mois des rapports de travail est considéré comme période d'essai.
- 19.2 Après la période d'essai, le délai de congé est de :
- pendant la première année de service 1 mois
 - dès la 2^e à la 9^e année de service 2 mois
 - dès la 10^e année de service 3 mois
- pour la fin d'un mois.
- 19.3 Le congé doit être en possession du destinataire avant le début du délai de résiliation.
- 19.4 L'employé qui met fin à ses relations de travail doit donner son congé par écrit en indiquant ses motivations, si l'autre partie le demande.

Art.20 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

- 20.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
- a) pendant que le travailleur accomplit le service militaire obligatoire suisse, la protection civile, ou le service civile suisse, ou encore pendant les huit semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du 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) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par les autorités fédérales compétentes.
- 20.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Si ce délai reporté ne coïncide pas avec une date de résiliation, il est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art.21 Résiliation en temps inopportun par le travailleur

Après le temps d'essai, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'art. 20, et qu'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement.

Art.22 Résiliation avec effet immédiat

- 22.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Il est tenu de motiver la résiliation du contrat par écrit, si l'autre partie le demande.
- 22.2 Sont normalement 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.
- 22.3 Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement sans de justes motifs, le travailleur a droit au salaire pour la durée du contrat si elle est déterminée, sinon jusqu'à l'expiration du délai de congé; il a en outre droit au remplacement des avantages résultant des rapports de travail.
- 22.4 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans de 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 qui en résulte. Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre

appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est minime. 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 dès la non-entrée en service ou l'abandon de l'emploi.

Pour le reste, ce sont les dispositions du droit des obligations concernant la résiliation des relations de travail qui sont en vigueur.

Art.23 Paiement du salaire après le décès du travailleur

23.1 Si le contrat de travail prend fin au décès du travailleur et si celui-ci laisse un conjoint ou des enfants mineurs, ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit verser le salaire d'un mois à partir du jour du décès, et le salaire de deux mois si les rapports de service ont duré plus de 5 ans.

23.2 En cas de décès, la prestation indiquée à l'alinéa 1 peut être comprise dans d'autres prestations entièrement financées par l'employeur.

Art.24 Indemnité de départ

Une éventuelle indemnité de départ au sens de l'art. 339bss du Code des obligations se calcule sur la base de la table en Annexe 2. L'employeur n'est pas tenu de payer une indemnité de départ en raison des longs rapports de travail dans la mesure où une institution de prévoyance verse au travailleur des prestations supérieures au montant des contributions qu'il a acquittées, y compris les intérêts dans le cas d'un fonds d'épargne, et déduction faite des montants versés pour la durée des rapports de travail en couverture d'un risque.

Art.25 Non-désistement

Pendant la durée des rapports de travail et un mois après expiration, le travailleur ne peut pas renoncer aux exigences qui existent en vertu des prescriptions irrévocables de la loi ou des dispositions de la convention collective de travail.

VIII. Obligations des contractants entre eux

Art.26 Communauté contractuelle

26.1 Les associations contractantes s'engagent à collaborer et à s'entraider dans toutes les affaires économiques touchant à leur industrie et revêtant pour elles un intérêt professionnel commun.

26.2 Elles s'entendront notamment pour prendre les mesures nécessaires afin de lutter contre la concurrence déloyale et l'aviilissement des prix.

Art.27 Exécution commune

27.1 Les associations contractantes peuvent exiger en commun, selon l'article 357b du Code des obligations, que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention.

27.2 Les dispositions du Code des obligations régissant la société simple s'appliquent par analogie aux rapports internes des associations contractantes.

Art.28 Commission professionnelle paritaire

28.1 Les associations contractantes instituent une Commission professionnelle paritaire. Celle-ci comprend trois délégués de l'association patronale et trois délégués des associations des travailleurs. La Commission paritaire se constitue elle-même. Elle prend ses décisions à la majorité absolue des membres présents.

28.2 La Commission paritaire veille à faire observer la présente convention. Si elle constate que des employeurs ne se sont pas acquittés de leurs prestations contractuelles à l'égard des travailleurs, elle les somme de s'exécuter immédiatement.

28.3 La Commission paritaire est compétente pour infliger les amendes prévues par l'Art. 29 et pour recouvrer le montant par voie juridique.

Art.29 Peines conventionnelles

29.1 L'employeur qui enfreint la présente convention en omettant d'exécuter une prestation en espèces est passible d'une amende égale à 50% du montant impayé.

29.2 Le travailleur qui enfreint l'interdiction de se livrer à une activité accessoire (Art. 2.3) est passible d'une amende dont la Commission paritaire fixera le montant d'après la gravité de la faute commise et l'ampleur du travail accompli en fraude, mais qui n'excédera pas CHF 600.00. Est passible de la même peine l'employeur qui fait exécuter du travail frauduleux ou en favorise l'exécution de quelque manière que ce soit.

29.3 La Commission paritaire utilise le produit des amendes pour couvrir les frais d'exécution de la présente convention.

Art.30 Procédure en cas de divergences

Si des divergences surgissent dans une entreprise ou entre les parties contractantes au sujet de l'application ou de l'interprétation de cette convention, le différend sera aplani selon la procédure suivante:

- a) En premier lieu, on tentera de traiter et de régler le litige au sein même de l'entreprise, le cas échéant, entre la commission d'entreprise et la direction.
- b) Si le différend ne peut être réglé dans l'entreprise, ou s'il s'agit de questions dépassant le cadre de l'établissement, l'affaire sera soumise à la Commission professionnelle paritaire.
- c) Si l'entente ne peut être réalisée au sein de la Commission professionnelle paritaire, chacune des parties contractantes peut faire appel au Tribunal arbitral qui, en dernière instance, tranchera le différend.

Art.31 Tribunal arbitral

- 31.1 Les associations contractantes instituent le Tribunal arbitral dans les deux semaines à dater du jour ou l'une d'entre elles aura requis l'intervention.
- 31.2 Les associations contractantes désignent le président/la présidente du Tribunal arbitral.
- 31.3 Les parties en cause nomment chacune un assesseur. Elles en communiquent immédiatement les noms au président/à la présidente.
- 31.4 Le président/la présidente fixe le siège du Tribunal arbitral ainsi que la procédure qui doit être simple et rapide. Le Tribunal arbitral statue sur la répartition des frais judiciaires.
- 31.5 Les sentences du Tribunal arbitral sont obligatoires et définitives. Elles ne sont pas susceptibles de recours par la voie ordinaire.

Art.32 Respect de la paix au travail

- 32.1 Pendant la durée de la présente convention, la paix du travail sera observée quant aux points que règle cette convention. Chaque association contractante s'abstiendra notamment de susciter ou d'encourager des troubles et, au besoin, prendra même toutes mesures propres à les prévenir.
- 32.2 Sont considérés comme troubles la suspension collective du travail, la résiliation collective de contrats de travail accompagnée d'une mise à l'index, les déclarations visant à discréditer, l'établissement de listes noires, le boycottage et des actes similaires.

IX. Durée de la convention

Art.33 Durée de la convention

- 33.1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} avril 2017. Concernant les Art. 8.1 et 9.1, les parties contractantes conviennent d'une possibilité de résiliation assortie d'un délai de 3 mois, une fois par année au 31 décembre.
- 33.2 Si la convention n'a pas été résiliée par écrit trois mois avant l'échéance par l'une des parties contractantes, elle est d'office valable pour une année supplémentaire.

Annexe 1 – Adaptations de salaires

Adaptations générales de salaires

Dès le 1^{er} avril 2017, tous les travailleurs ont droit à une adaptation générale de leurs salaires d'un ordre de grandeur de 1% sur les salaires minimums.

Catégorie	à l'heure	au mois
Employés qualifiés ou de formation équivalente	CHF 0.27	CHF 49.-
Employés semi-qualifiés	CHF 0.24	CHF 44.-
Employés non qualifiés	CHF 0.21	CHF 39.-

Salaires minimums

Dès le 1^{er} avril 2017, les salaires minimums sont les suivants pour :

Catégorie	à l'heure	au mois
Employés qualifiés ou de formation équivalente	CHF 26.57	CHF 4915.-
Employés semi-qualifiés	CHF 23.79	CHF 4401.-
Employés non qualifiés	CHF 21.31	CHF 3943.-

Ces salaires correspondent à l'indice suisse des prix à la consommation de 100,0 points (base décembre 2015 = 100 points).

Professionnels en début de carrière

Lors de leur entrée dans la vie professionnelle, les nouveaux diplômés avec CFC reçoivent 88% du salaire minimum des employés qualifiés au sens de l'art. 9. La deuxième année, les nouveaux diplômés avec CFC reçoivent 92%, la troisième année 96% et dès la quatrième année 100% du salaire des employés qualifiés. Les nouveaux diplômés avec AFP reçoivent quant à eux 90% du salaire attribué aux nouveaux diplômés avec CFC.

Catégorie		Employés qualifiés CFC		Employés qualifiés AFP
1 ^{ère} année de travail (après EFA)	88%	4325.-	90%	3892.-
2 ^{ème} année de travail	92%	4521.-	90%	4069.-
3 ^{ème} année de travail	96%	4718.-	90%	4246.-
4 ^{ème} année de travail	100%	4915.-	90%	4423.-

Annexe 2 – Indemnités de départ en salaires mensuels

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

Zurich / Berne, mars 2017

Industrie du bois Suisse

Thomas Lädach, Président

Hansruedi Streiff, Directeur

Associations partenaires

Association suisse
des raboteries ASR

Association des fabricants de
clôtures suisses AFCS

Peter Marty, Président

Theresa John, Présidente

Unia Le Syndicat

Bruna Campanello
Membre de la direction
du secteur Arts et
métiers

Kaspar Bütikofer
Secrétaire de branche
Secteur Arts et métiers

Vania Alleva
Présidente

Aldo Ferrari
Vice-Président,
Responsable du
secteur Arts et métiers

SYNA Le Syndicat

Hans Maissen
Responsable de secteur

Daniel Arm
Secrétaire central

Arno Kerst
Président central