



Convention collective d'entreprise de travail

Pour le personnel

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



1^{er} janvier 2019 - 31 décembre 2021

SOMMAIRE

PARTIE I – Principes généraux

Objet et champ d'application

Art. 1	3
Art. 2	3
Art. 3	3

Droits syndicaux

Art. 4	3
--------	---

Commission du personnel

Art. 5	3
--------	---

Contribution de solidarité

Art. 6	4
--------	---

Cotisations syndicales

Art. 7	4
--------	---

PARTIE II – Disposition concernant le rapport de travail

Période d'essai et embauche

Art. 8	4
--------	---

Délais de résiliation

Art. 9	5
Art. 9.1	5
Art. 9.2	5

Durée du travail

Art. 10	5
---------	---

Heures supplémentaires et travail de nuit

Art. 11	6
---------	---

Vacances

Art. 12	6
---------	---

Jours fériés

Art. 13	7
---------	---

Congés et absences spéciales

Art. 14	7
---------	---

Participation à des foires, exposition

Art. 15	7
---------	---

PARTIE III – Rémunération et prestations sociales

Classification professionnelle et grille de salaire minimum

Art. 16	8
---------	---

Ajustements de rémunération

Art. 17	8
---------	---

Treizième mois

Art. 18	9
---------	---

Jubilés

Art. 19	10
---------	----

Remboursement des frais

Art. 20	10
---------	----

Prime de présence

Art. 21	11
---------	----

Allocations familiales, charges sociales et impôts à la source

Art. 22	11
---------	----

Décès du travailleur

Art. 23	11
---------	----

Service militaire

Art. 24	12
Accidents	
Art. 25	12
Maladie	
Art. 26	12
Congé maternité	
Art. 27	13

PARTIE IV – Autres dispositions

Vêtements, équipements et moyens de transport de l'entreprise

Art. 28	13
Art. 29	13
Art. 30	13
Art. 31	14

Inventions, dessins et modèles industriels

Art. 32	14
---------	----

Obligations générales

Art. 33	14
---------	----

Attestations

Art. 34	15
---------	----

Interdiction de concurrence

Art. 35	15
---------	----

PARTIE V – Dispositions finales et transitoires

Code des obligations et divergences

Art. 36	16
---------	----

Durée du contrat

Art. 37	16
---------	----

TABLEAU 1

Classification du personnel et salaires minimum	17
---	----

ANNEXE I

Règlement de la Commission du personnel	18
---	----

ANNEXE II

Règlement de la Contribution de solidarité	21
--	----

PARTIE I – Principes généraux

Objet et champ d'application

Art. 1

OCST et SYNA d'une part, DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc de l'autre, sont les parties contractantes de la présente convention collective de travail (ci-après désignée CCT).

La présente convention collective de travail a pour objet la définition des droits et obligations de la direction et de ses employés, tout en favorisant une collaboration harmonieuse entre eux et les organisations syndicales signataires.

Art. 2

La présente convention s'applique à tous les employés de l'entreprise et de ses agences délocalisées, indépendamment de leur mode de rétribution et de leurs fonctions.

Pour tout ce qui n'est pas expressément indiqué dans la présente CCT, le C.O. suisse et les normes du Canton du Tessin s'appliquent, puisque le siège juridique et social de l'entreprise se trouve à Barbengo.

Art. 3

Le texte de la présente convention est rédigé en langue italienne et traduit en français et en allemand. En cas d'incohérences dans les traductions, la version italienne fait foi.

Droits syndicaux

Art. 4

La pleine liberté syndicale est reconnue, et les travailleurs ont la faculté de se faire représenter par leur organisation syndicale.

Les parties contractant la CCT se réunissent au moins 2 fois par an.

Commission du personnel

Art. 5

Une commission du personnel (ci-après CP) est instituée dans la maison-mère de Barbengo. Elle représente tous les employés et collabore avec la direction dans le cadre de l'application et de la gestion de la présente convention. Celle-ci examine et résout avec la direction les éventuelles divergences, et elle soumet à la direction les requêtes et indications des employés.

Un règlement spécifique de la Commission est rédigé et approuvé par les parties contractantes de la CCT ; il en définit la composition et les compétences. (Voir annexe I)

Contribution de solidarité

Art. 6

Une contribution de solidarité de 180 CHF/an (15,00 CHF/mois) est instituée. Tous les employés de l'entreprise sont tenus de la payer, proportionnellement à leur niveau d'emploi.

La contribution sera prélevée sur le salaire par l'employeur et sera déposée sur un livret d'épargne spécifique déterminé en accord entre les parties contractantes.

Cette contribution sera administrée par les parties contractantes et servira à couvrir les frais dérivants de l'établissement et de l'application de la CCT ; elle servira également de fonds pour le développement d'actions visant l'amélioration de la qualification professionnelle, la défense des intérêts généraux de la profession et, à titre subsidiaire, pour les interventions en cas de besoins particuliers des employés.

À la fin de chaque année, une copie du relevé de compte détaillant les opérations effectuées sera délivrée à la CP et à la direction.

Un règlement spécifique de la Contribution de solidarité est rédigé et approuvé par les parties contractant la CCT ; il en définit les modalités de gestion et les compétences. (Voir annexe II)

Cotisations syndicales

Art. 7

L'entreprise procédera à la retenue mensuelle sur le salaire des cotisations syndicales mensuelles dues par les employés affiliés à l'OCST / SYNA qui le souhaitent.

PARTIE II – Disposition concernant le rapport de travail

Période d'essai et embauche

Art. 8

Une période d'essai de 3 mois est prévue pour l'embauche d'un travailleur. Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment par chaque partie moyennant un préavis de sept jours (art. 335b du C.O.).

Le personnel devra toujours être embauché par écrit par la Direction de l'entreprise, ou éventuellement sur accord oral préalable.

Une fois la période d'essai terminée et en l'absence d'avis contraire, l'embauche sera considérée comme définitive.

Au moment de l'embauche définitive, chaque travailleur se verra remettre une copie de la présente convention collective de travail.

Délais de résiliation

Art. 9

Une fois la période d'essai terminée, le rapport de travail peut être résilié par chaque partie à la fin d'un mois, moyennant un préavis de :

- 1 mois pendant la première année de service ;
- 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service incluse ;
- 3 mois à partir de la dixième année de service.

Les dispositions du C.O. se référant à la résiliation anticipée du contrat de travail pour causes graves (art. 337 et suivants) demeurent réservées.

Art 9.1

Une fois la période d'essai terminée, l'employeur ne peut pas résilier le rapport de travail :

a) si le travailleur effectue son service obligatoire suisse, militaire ou de protection civile, ou son service civil suisse et, dans la mesure où le service dure plus de onze jours, pendant les quatre semaines précédentes et suivantes ;

b) si le travailleur est dans l'incapacité de travailler, totalement ou partiellement, en raison d'une maladie ou d'un accident ne relevant d'une faute lui étant imputable, pendant 30 jours au cours de la première année de service, pendant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service incluse, et pendant 180 jours à compter de la sixième année de service ;

c) pendant la grossesse et pendant les seize semaines suivant l'accouchement de la travailleuse ;

d) si, avec son consentement, le travailleur participe à un service commandé par l'autorité fédérale compétente, dans le cadre de l'aide à l'étranger.

Art. 9.2

La résiliation donnée pendant l'une des périodes établies à l'art. 9.1. est nulle. Si, en revanche, elle est donnée avant, le délai qui n'est pas encore arrivé à échéance au début de la période est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsqu'un rapport de travail doit cesser à un jour fixe, comme la fin d'un mois, et que ce dernier ne coïncide pas avec la fin du délai prolongé de résiliation, ce délai est prorogé au jour fixe qui suit immédiatement.

Durée du travail

Art. 10

La durée normale de travail hebdomadaire est de 43 heures réparties sur 5 jours.

En cas d'incapacité à se rendre sur le lieu de travail, le travailleur est tenu d'informer immédiatement la Direction de l'entreprise.

Les retards et départs anticipés seront déduits de la durée de travail, arrondis au quart d'heure.

Heures supplémentaires et travail de nuit

Art. 11

Lorsque cela s'avère nécessaire pour des raisons d'organisation et après autorisation du responsable, le travailleur est tenu d'effectuer les heures supplémentaires, s'il est en mesure de les réaliser et si l'on peut raisonnablement l'exiger de lui, conformément aux règles de la bonne foi.

Un supplément de 25 % sera appliqué pour les heures de travail dépassant la durée de travail hebdomadaire normale (43 heures).

Un supplément de 50 % est appliqué pour le travail de nuit (de 22h00 à 05h00).

Un supplément de 100 % est accordé pour le travail effectué pendant un jour férié.

L'entreprise a la faculté de compenser les heures de travail supplémentaires par du temps libre. Dans ce cas, aucun supplément salarial ne sera versé.

Vacances

Art. 12

Les jours de vacances suivants sont accordés par année civile :

- 23 jours ouvrables pour tous les travailleurs ;
- 28 jours à partir de l'âge de 50 ans et pour les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus.

Si le rapport de travail dure depuis moins d'un an, le droit aux vacances sera calculé prorata temporis à raison d'1,92 jours (23 jours) ou de 2,33 jours (28 jours) par mois de travail effectué.

Les jours fériés en semaine assimilés aux dimanches qui tomberont pendant les vacances donnent droit à un supplément correspondant de vacances. Les jours fériés en semaine qui ne sont pas mentionnés dans l'art. 13 ne donnent pas droit à une récupération des heures.

En général, les vacances doivent être prises en totalité pendant l'année de travail correspondante, ou au plus tard, pendant l'année suivante. Les éventuels reliquats doivent être effectués avant la fin du mois de mars de l'année suivante. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des demandes du travailleur, dans la mesure où ces dernières sont compatibles avec les intérêts de la société.

Si un travailleur résilie le contrat de travail après avoir bénéficié des vacances, l'entreprise peut demander la restitution de l'indemnité de vacances indûment perçue.

L'appel au service militaire ou à l'école de recrue n'interrompt pas l'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'interruptions dues à une maladie ou à un accident d'une durée supérieure à trois mois pendant l'année civile, la durée des vacances sera réduite d'1/12 pour chaque mois d'absence supplémentaire.

Cela s'entend sans préjudice de la faculté de l'Entreprise concernant l'application de l'art. 329b CO.

Jours fériés

Art. 13

Il y a 9 jours fériés assimilés aux dimanches. Ce sont les jours fériés fixés par le Canton du Tessin en vertu de l'art. 4 de la Loi cantonale sur le travail du 11 novembre 1968, à savoir : le premier de l'An, l'Épiphanie, le lundi de Pâques, l'Ascension, le 1^{er} août, l'Assomption, la Toussaint, Noël, la Saint Stéphane.

Pour les agences délocalisées, les jours fériés du canton de référence s'appliqueront.

Congés et absences spéciales

Art. 14

Les congés payés suivants sont reconnus :

- | | |
|---|---|
| - congé paternité | 10 jours à prendre dans les 6 premiers mois à compter de la naissance de l'enfant ; |
| - mariage du travailleur | 3 jours ; |
| - décès de l'époux, du conjoint depuis plus de 5 ans, du partenaire enregistré, des parents, des enfants, des frères, des sœurs, des grands-parents | 3 jours ; |
| - décès des oncles, tantes, beaux-parents | 1 jour ; |
| - déménagement du travailleur | 1 jour ; |
| - inspection militaire | 1/2 journée. |

L'absence rémunérée est autorisée jusqu'à un maximum de 2 heures par mois en cas de visite chez le médecin ou le dentiste justifiée par un certificat médical que l'employé devra présenter à la Direction après la visite.

Participation à des foires, expositions

Art. 15

Les représentants travaillant dans les salons pendant les week-ends et jours fériés se verront accorder ½ journée de congé par jour de travail, jusqu'à un nombre maximum de 5 jours par an.

PARTIE III – Rémunération et prestations sociales

Classification professionnelle et grille de salaire minimum

Art. 16

Les parties signataires conviennent d'un système d'encadrement du personnel, auquel correspondent des rémunérations salariales minimum (Tableau 1), qui fait partie intégrante de la présente convention.

Une fois la période de formation terminée, et selon l'évaluation de ses capacités, le personnel sera inséré dans la catégorie salariale correspondant à ses compétences.

Les salaires réels en vigueur au moment de l'introduction de cette convention collective, mais supérieurs aux salaires contractuels minimum, seront maintenus.

Les gratifications ou autres attributions spéciales ne revêtent pas un caractère obligatoire pour l'entreprise. Les salaires indiqués dans l'annexe (Tableau 1) s'entendent pour treize mensualités.

Si, pour tout motif, l'entreprise devait embaucher un travailleur aux capacités de travail réduites, son salaire sera fixé d'un commun accord entre la Direction et l'intéressé. L'OCST / SYNA devra être informée des conditions convenues.

Ajustements de rémunération

Art. 17

Les augmentations suivantes interviendront tout au long de la validité du contrat :

1^{er} janvier 2020 : 1 %

1^{er} janvier 2021 : 1 %

1^{er} janvier 2022 : 1 %

En fonction de l'évolution de la hausse, les seuils de garantie suivants sont toutefois établis :

Valeur de la hausse Augmentation prévue (en %)

(Base décembre 2010 = 100)

↑	...	
	1,6%	
	1,501%	Négociation entre les parties contractantes

↑	1,5%	=	1%
	1,4%	=	1%
	1,3%	=	1%
	1,2%	=	1%
	1,1%	=	1%
	1%	=	1%
	0,9%	=	1%
	0,8%	=	1%
	0,7%	=	1%
	0,6%	=	1%
↓	0,5%	=	1%

↑	0,499%	=	0,5%
	0,3%	=	0,5%
	0,2%	=	0,5%
	0,1%	=	0,5%
↓	0	=	0,5%

↓	-0,1%	pas d'augmentation
	-0,2%	

...

Il reste entendu que, en cas d'événements extraordinaires, tels que l'aggravation des conditions conjoncturelles et de marché, les parties s'engagent à débattre pour trouver des solutions, selon le principe de bonne foi.

Treizième mois

Art. 18

Le travailleur se voit reconnaître le droit au treizième mois, l'indemnité prévue est versée au mois de novembre.

Le treizième mois est versé même si le rapport de travail n'a pas atteint la durée de six mois ; en cas de cessation du rapport de travail dans les six premiers mois de service au sein de l'entreprise, la Direction de réserve le droit de déduire le montant au pro rata du treizième mois échu.

Si le rapport de travail prend fin au cours de l'année, l'indemnité est versée *pro rata temporis*.

La treizième mensualité est définie par le salaire effectif, sans allocations pour les enfants ni indemnités spéciales.

Jubilés

Art. 19

En fonction des années de service, l'entreprise accordera les montants énumérés ci-dessous :

10 ans = 2000 CHF

15 ans = 2500 CHF

20 ans = 3000 CHF

25 ans = 3500 CHF

30 ans = 4000 CHF

35 ans = 4500 CHF

40 ans = 5000 CHF

Le montant sera versé au cours du mois du jubilé et sera proportionnel au pourcentage de travail.

La possibilité de percevoir le montant total ou de convertir le montant correspondant est offerte après notification préalable opportunément effectuée dans un délai de 6 mois : une moitié en liquidités et l'autre moitié du congé en temps libre (vacances). La date des vacances doit être fixée en tenant compte des exigences de l'entreprise et prise dans un délai de deux ans, maximum 5 jours en un an. Il n'est pas possible de payer la totalité du montant du droit en vacances.

Remboursement des frais

Art. 20

Si le travailleur en service externe se trouve dans l'incapacité de rentrer pour le déjeuner (repas de midi), l'employeur lui versera une participation aux frais, soit un remboursement mensuel des frais forfaitaires selon les modalités suivantes :

- pour le service externe : 400,00 CHF (min. 80 % de l'activité exercée en service externe) ;
- pour le service interne : 210,00 CHF.

En fin d'année, l'ajustement sera effectué et déduit du salaire 20,00 CHF ou respectivement 10,00 CHF par jour d'absence imputable exclusivement à un accident ou à la maladie, à des congés maternité, au service militaire ou de protection civile et à des congés non payés.

Le montant est proportionnel au pourcentage de travail.

Prime de présence

Art. 21

Une prime de présence est prévue pour les salariés qui ne s'absentent pas au cours du mois :

- pendant plus de 4 heures pour maladie ou accident,
ou
- pendant plus de 2 heures pour des autorisations justifiées et injustifiées (par autorisations justifiées s'entendent celles qui s'accompagnent d'un certificat médical – ex. : visites de contrôle, dentiste).

Il est entendu que les deux options (maladie / accident et autorisations justifiées et injustifiées) ne sont pas cumulables.

Le montant est de 50,00 CHF par mois et est proportionnel au pourcentage de travail, et sera versé chaque année, généralement en février de l'année suivante.

Allocations familiales, charges sociales et impôts à la source

Art. 22

L'allocation familiale est accordée aux travailleurs conformément aux dispositions des cantons dans lesquels sont situés le siège principal et les agences délocalisées.

Pour ce qui est des déductions légales de charges sociales (AVS/AI/AC et APG) et des impôts à la source, Barbengo étant le siège juridique et légal de la société, ce sont les dispositions du Canton du Tessin qui s'appliquent.

Décès du travailleur

Art. 23

En cas de décès du travailleur, le rapport de travail prend fin. Si l'employé laisse un époux, un partenaire enregistré, un conjoint de plus de 5 ans ou des enfants mineurs ou, en l'absence de ces derniers, des personnes à charge, l'employeur versera aux survivants :

- 1) un mois de salaire à compter du jour du décès ;
- 2) deux mois de salaire si le rapport de travail a duré plus de cinq ans.

Service militaire

Art. 24

Pendant l'école de recrue, en qualité de recrue :

- a) les célibataires sans obligation d'assistance recevront 60 % de leur salaire ;
- b) les employés mariés ou célibataires avec une obligation d'assistance recevront 80 % de leur salaire.

Pendant les cours de répétition, le travailleur ou la travailleuse recevra l'équivalent de 100 % de son salaire. Cette prestation s'applique également en cas de service dans la protection civile.

Les indemnités de la Caisse de compensation sont versées à l'employeur.

En cas d'absences au travail pour des motifs d'accident ou de maladie contractés pendant le service militaire et donc couverts par l'Assurance militaire, le travailleur n'aura droit qu'aux prestations de l'Assurance militaire fédérale.

Accidents

Art. 25

L'employeur assure le travailleur auprès d'une compagnie d'assurance qui couvre contre les accidents professionnels et non professionnels.

Les primes pour les accidents professionnels sont entièrement à la charge de l'Entreprise. Les primes pour les accidents non professionnels sont entièrement à la charge des salariés. En cas d'accident professionnel et non professionnel, le salarié recevra 100 % de son salaire à partir du premier jour et pour toute la durée de la période couverte par l'assurance.

En cas de réduction des prestations fournies par la compagnie d'assurance suite à une faute grave de l'assuré, l'employeur réduit ses prestations en conséquence.

En cas d'accident, le travailleur est tenu d'informer immédiatement la Direction de l'Entreprise. Le travailleur doit présenter le certificat médical dans les trois jours suivant le début de l'accident. La Direction est en droit de demander à un médecin de confiance de contrôler et de rendre visite à ses employés, à tout moment.

Maladie

Art. 26

Le certificat médical de maladie est requis à partir du 3^e jour d'absence.

Le travailleur est assuré contre les risques de maladie (perte de salaire) par une assurance collective d'indemnité journalière conforme à la LCA pendant 730 jours, à hauteur de 90 % à compter du 31^e jour.

Les 30 premiers jours d'arrêt maladie sont à la charge de l'employeur, lequel versera le salaire de l'employé à hauteur de 90 %. Ainsi, le travailleur est assuré à 90 % pendant toute la période d'arrêt maladie, dès le premier jour, y compris en cas d'hospitalisation.

Les primes à la charge de l'entreprise et des employés sont fixées par le contrat d'assurance que l'entreprise a conclu avec la Compagnie d'assurance, sur une base paritaire.

La prime à la charge du collaborateur est calculée en fonction de son salaire brut mensuel.

Dans le même temps, le travailleur résidant en Suisse a l'obligation de faire partie d'une caisse-maladie qui couvre les frais médicaux et pharmaceutiques conformément à la loi. La prime correspondante est à sa charge.

En cas de maladie, le travailleur est tenu d'informer immédiatement la Direction de l'Entreprise. Il doit lui présenter le certificat médical dans les trois jours suivant le début de la maladie. La Direction est en droit de demander à un médecin de confiance de contrôler et de rendre visite à ses employés, à tout moment.

Congés maternité

Art. 27

En cas de maternité, l'employée a droit à un congé de 16 semaines après l'accouchement, pendant lesquelles elle recevra une indemnité égale à 90 % de son salaire.

La salariée a par ailleurs la faculté de demander un congé non rémunéré d'une durée maximum de 2 mois. La demande doit parvenir au plus tard avant la date de l'accouchement.

PARTIE IV – Autres dispositions

Vêtements, équipements et moyens de transport de l'entreprise

Art. 28

L'employeur fournit des vêtements de travail, et tous les employés ont l'obligation de les utiliser, exception faite du personnel administratif.

Art. 29

L'employeur met à disposition du personnel d'exécution et technique un ensemble d'outils et le matériel requis pour le travail. Le travailleur est responsable de ces derniers.

Art. 30

L'employeur s'engage à fournir à tout moment au travailleur un véhicule en état de fonctionnement normal.

Si le travailleur détecte des défauts sur le véhicule et les équipements correspondants, il doit immédiatement en avvertir la direction pour qu'elle procède aux réparations nécessaires. Étant donné que le véhicule représente l'image du professionnalisme de l'entreprise vis-à-vis de l'extérieur, ce dernier devra être régulièrement nettoyé et doté des équipements fournis.

La Direction a contracté une assurance tous risques complète pour les véhicules fournis au service externe, avec une franchise de 1000,00 CHF entièrement à la charge de l'employeur. Si, à la fin de l'année civile, l'employé n'a causé aucun dommage au véhicule fourni, et si ce dernier est entretenu conformément aux dispositions susmentionnées, l'entreprise lui versera une prime d'entretien du véhicule, d'une valeur de 300,00 CHF, qui sera versée avec le salaire de février de l'année suivante (le montant est proportionnel au pourcentage de travail).

Si au moment de la restitution ou de la remise du véhicule (fin du leasing, fin du rapport de travail, etc.) l'entreprise constate des dommages dus à de graves négligences clairement imputables au salarié, l'entreprise se réserve le droit de débiter les coûts subis en tout ou partie au salarié.

Les données collectées dans les véhicules mis à la disposition de DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc sont exclusivement utilisées pour une meilleure planification des activités et pour accroître les performances de l'entreprise. L'entreprise s'engage à respecter à tout moment la législation en vigueur sur la protection des données personnelles.

Art. 31

En référence des art. 28 – 29 – 30 de la présente convention, à la fin du rapport de travail, le travailleur est tenu de restituer tout l'équipement mis à sa disposition pendant le rapport de travail.

Inventions, dessins et modèles industriels

Art. 32

Les inventions brevetables ou non faites par le travailleur ou auxquelles il a participé pendant le déroulement de son activité professionnelle, lors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles, appartiennent à l'employeur. Les dessins et les modèles industriels créés par le travailleur, dans les mêmes conditions que celles indiquées pour les inventions, peuvent être utilisés par l'employeur dans la mesure requise par l'objet du rapport de travail.

Obligations générales

Art. 33

Le travailleur s'engage à accomplir consciencieusement les tâches qui lui sont assignées, et à se conformer aux instructions qui lui sont transmises par l'employeur.

Le travailleur est tenu de respecter scrupuleusement les règlements et communications internes inhérents au rapport de travail, transmis par la direction et fournis au moment de l'embauche.

La CP doit être informée dans les plus brefs délais des éventuelles modifications ou adaptations des dispositions internes que la direction considère comme opportunes. Si nécessaire, la CP peut consulter l'OCST / SYNA et en vérifier l'exactitude.

Le travailleur a l'interdiction de réaliser des travaux pour son propre compte ou pour le compte de tiers (dont l'exécution serait de nature pouvant porter préjudice à l'entreprise), sans l'accord écrit préalable de l'employeur.

Toute violation de cette interdiction donne à l'employeur le droit d'exiger une indemnité à mesure égale.

Le travailleur est tenu de préserver un niveau de confidentialité maximal concernant tous les éléments dont il prendra connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il restera lié par cette obligation, y compris après la fin du contrat de travail. La violation de cet engagement pourra être considérée comme un juste motif de rupture immédiate du contrat en vertu des art. 337 - 337b du C.O.

Le travailleur est tenu de réparer les dommages causés par une négligence manifeste de sa part, à l'égard de l'employeur ou d'un tiers.

Le travailleur doit présenter à l'employeur un compte-rendu journalier de tout ce qu'il reçoit pour le compte de ce dernier de la part de tiers dans l'exercice de l'activité contractuelle, notamment de l'argent, et il doit le lui remettre immédiatement.

Il doit aussi remettre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit pendant l'exercice de l'activité contractuelle.

Le travailleur doit soutenir l'employeur dans l'application des mesures d'hygiène et de prévention des accidents.

Il doit notamment utiliser correctement les dispositifs prévus pour l'hygiène et la sécurité, et il ne peut pas les retirer ni les modifier sans l'autorisation de l'employeur.

L'employeur doit respecter et protéger, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il doit manifester les égards voulus pour sa santé et veiller au maintien de la moralité.

Il doit prendre, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'entreprise, dans la mesure où le rapport de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Le travailleur devra avoir une conduite irréprochable pendant les heures de service.

Attestations

Art. 34

Le travailleur peut demander à tout moment à l'employeur de lui fournir une attestation indiquant la nature du rapport de travail et établissant les prestations et la conduite du travailleur.

Sur demande expresse du travailleur, l'attestation doit se limiter à la nature et à la durée du rapport de travail.

Interdiction de concurrence

Art. 35

Lorsqu'un travailleur démissionne, il ne peut exercer ni pour son compte propre, ni pour le compte de tiers, à titre rémunéré ou gratuit, une activité concurrente à celle de l'employeur. Cette interdiction s'étend à tout le territoire suisse et est valable pendant une période de 2 ans à compter de la fin du rapport de travail.

Le travailleur violant l'interdiction de concurrence doit réparer à l'égard de l'employeur le dommage qui en résulte.

En cas de violation de l'interdiction de concurrence, le travailleur devra, en vertu de cette clause pénale, la somme de 100,00 CHF par jour, à compter du début de l'infraction et jusqu'à sa cessation, au plus tard toutefois jusqu'à l'échéance du terme de deux ans précédemment mentionné.

Il reste toutefois responsable de l'éventuel dommage supplémentaire. L'employeur et le travailleur ont la faculté d'établir, dans le contrat individuel de travail, une pénalité supérieure qui tient compte des tâches particulières assignées au travailleur spécifique.

L'employeur se réserve en outre le droit d'exiger la cessation de l'activité concurrente. Le paiement de la pénalité ne libère pas le travailleur de l'interdiction de concurrence.

PARTIE V – Dispositions finales et transitoires

Code des obligations et divergences

Art. 36

Pour tout ce qui n'a pas été prévu dans la présente convention, les parties se conforment aux prescriptions légales applicables en la matière.

Les éventuelles divergences concernant l'application de la présente convention seront soumises au jugement arbitral de la Chambre cantonale de conciliation du Canton du Tessin. Le tribunal compétent est celui de Lugano.

Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la paix au travail et s'engagent à la maintenir intégralement et à la faire respecter par leurs membres, toutes mesures de lutte est par conséquent exclues.

Durée du contrat

Art. 37

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2021. Si cette convention n'est pas résiliée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, transmis par lettre recommandée, elle s'entendra renouvelée pour une année supplémentaire et ainsi de suite.

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc

Giulio Micheli

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

Giovanni Scolari

Paolo Coppi

SYNA – Le Syndicat

Irene Darwich

Marco Geu

Tableau 1**Classification du personnel et salaires minimum au 1^{er} janvier 2019**

1. Embauche : personnel sans expérience spécifique, mais doté de bases techniques suffisantes.	3.344,00 CHF
2. Opérateur de niveau 1 : le personnel a terminé l'apprentissage, mais il n'est pas encore capable de travailler en autonomie.	3.511,00 CHF
3. Opérateur de niveau 2 : le personnel est capable de travailler en autonomie et d'effectuer l'entretien ordinaire.	3.706,00 CHF
4. Opérateur de niveau 3 : le personnel est capable de travailler en autonomie et d'effectuer l'entretien ordinaire et des interventions mineures d'entretien extraordinaire.	3.950,00 CHF
5. Opérateur de niveau 4 : le personnel est capable de travailler en autonomie sur tous les distributeurs et d'effectuer l'entretien extraordinaire.	4.049,00 CHF
6. Opérateur de niveau 5 : le personnel est capable de travailler en autonomie sur tous les distributeurs, de lire les schémas électriques et d'effectuer les interventions techniques comportant une recherche de panne, et il possède des connaissances électroniques.	4.226,00 CHF

Les salaires présentés sont mensuels, à raison de treize mensualités.

ANNEXE I - En complément de l'Art. 5

Règlement de la Commission du personnel – Dallmayr Automaten-service SAc

En application de l'art. 5 de la CCT, une Commission du personnel (ci-après désignée C.P.) est constituée.

Art. 1 - OBJET

La C.P. représente les Salariés face à la Direction de l'Entreprise.

Elle a pour objet :

- 1.1 la création et le développement d'un rapport de confiance entre la Direction et le Personnel, et de promouvoir une collaboration réciproque ;
- 1.2 les discussions avec la Direction relativement à toutes les questions d'intérêt commun ;
- 1.3 le développement et le maintien du sens de responsabilité réciproque dans l'intérêt des deux partenaires sociaux.

Art. 2 - DEVOIRS, DROITS ET RESPONSABILITÉS

- 2.1 Examiner et exprimer une opinion sur tous les problèmes afférents aux intérêts des Salariés et les représenter collectivement et individuellement (en cas de divergences).
- 2.2 Aplanir les divergences susceptibles d'émerger entre collègues de travail et promouvoir l'union au sein du Personnel.
- 2.3 Promouvoir des initiatives qui intéressent le Personnel.
- 2.4 Contrôler l'application de la CCET et des exigences légales, ainsi que les accords intervenus avec la Direction et discuter avec cette dernière d'éventuelles divergences.
- 2.5 Exprimer des opinions sur les requêtes et les suggestions du Personnel et faire des propositions à la Direction.
- 2.6 Examiner les problèmes soumis à la Direction et se prononcer sur ceux-ci après consultation du Personnel intéressé.
- 2.7 Exercer le droit d'information et formuler des propositions sur les questions inhérentes aux milieux sociaux et techniques d'entreprise, collectives et individuelles.
- 2.8 S'engager dans la bonne interprétation et la transmission des informations fournies par la Direction via des communications spéciales.
- 2.9 Sensibiliser les Salariés sur les directives de la Direction, spécialement pour ce qui est du bon comportement, de l'économie du matériel, des pauses cigarettes, des retards, etc.
- 2.10 La C.P. a la possibilité, durant les heures de travail, d'organiser - au besoin - des Assemblées avec les salariés afin de discuter des problèmes d'intérêt général. Les dates et horaires de telles Assemblées sont convenus avec la Direction. Aucune réduction de salaire ne sera appliquée pour ceux qui suspendent leur travail afin de participer à l'Assemblée, pour une durée d'une heure maximum. Ceux qui ne participent pas à l'Assemblée devront poursuivre normalement leur activité.

Art. 3 – ÉLIGIBILITÉ, COMPOSITION ET DURÉE

- 3.1 Dans la C.P., sont éligibles tous les salariés ayant 20 ans révolus, qui travaillent dans l'Entreprise depuis au moins un an et sont inscrits à une Organisation syndicale contractant la CCET. Sont exclus les Directeurs et les chefs de filiale.
- 3.2 La C.P. se compose de trois membres. Sont en outre élus deux successeurs.
- 3.3 Les départements qui ne seront pas représentés dans la C.P. désigneront un représentant au sein de leurs effectifs qui collaborera avec la C.P. pour discuter des problèmes les concernant.
- 3.4 Les membres de la C.P. sont élus pour une période de deux ans et sont rééligibles. Les nominations auront généralement lieu en novembre. La C.P. restera en charge dans le cas où ne soient pas transmises de propositions pour la nomination d'autres candidats conformément aux articles 4.1 et 4.4 du présent règlement.
- 3.5 Ne peuvent être élus que les candidats dont le nom figure dans la proposition de nomination.

- 3.6 En cas de maladie ou d'accident de longue durée, le membre effectif de la C.P. peut être, pour toute la période d'absence, remplacé par le premier successeur (membre suppléant).

Art. 4 – PROCÉDURE ÉLECTIONS ET COMMISSION ÉLECTORALE

- 4.1 La Commission Électorale (C.É.), qui a la charge d'établir la liste des personnes éligibles ainsi que de l'organisation des élections, est ainsi composée :
- un représentant de la Direction,
 - les membres de la C.P. en charge.
- 4.2 La C.É. nommera en son sein un président et un secrétaire.
- 4.3 Les propositions de nomination doivent être présentées par écrit au bureau électoral, deux semaines avant le vote. Le candidat qui accepte la proposition de nomination signe une déclaration d'acceptation.
- 4.4 La liste de tous les candidats en possession des exigences requises est élaborée par la Commission électorale et divulguée aux Salariés une semaine avant le vote via une publication sur le tableau de l'entreprise. Le jour et l'heure de l'élection seront rendus publics en même temps.
- 4.5 Afin de garantir une représentation uniforme des différents départements de l'entreprise, la C.É. encouragera la participation de candidats éligibles issus de tous les secteurs de l'entreprise.
- 4.6 L'organisation et la surveillance des votes, tout comme le dépouillement des votes, s'effectuent par l'intermédiaire de la C.É.
- 4.7 Quiconque entend refuser la candidature doit le communiquer par écrit au bureau électoral, dans les deux jours à compter de la publication sur le tableau.
- 4.8 En cas de remplacement de candidats, la C.É. invitera les soumissionnaires à désigner les successeurs dans les deux jours.
- 4.9 La liste des électeurs (tout le personnel majeur ayant terminé sa période d'essai) est élaborée par la C.É. et affichée au tableau de l'entreprise.
- 4.10 Toute éventuelle réclamation contre la liste des candidats éligibles ou contre la liste des électeurs est à transmettre par écrit à la C.É. dans les 2 jours à compter de la publication.
- 4.11 Cette dernière décidera d'accepter ou de refuser la réclamation. La décision sera publiée sur le tableau de l'entreprise.
- 4.12 Chaque Salarié a le droit d'exprimer au maximum autant de voix qu'il y a de membres à élire au sein de la C.P.
- 4.13 Chaque votant doit déposer en personne son bulletin dans l'urne.
- 4.14 Les élections se tiennent à scrutin secret, en observant scrupuleusement les dispositions établies par la C.É.
- 4.15 Seront élus les candidats ayant obtenu la majorité des votes. En cas d'égalité des votes, c'est le candidat avec le plus d'ancienneté qui sera choisi.
- 4.16 Les noms des élus sont communiqués par la C.É. à la Direction et mis à la connaissance des salariés via la publication sur le tableau.
- 4.17 La C.P. prend ses fonctions au début de l'année suivante.
- 4.18 Une proposition de révocation de la C.P. pourra être prise en considération à condition d'avoir été souscrite par au moins 40 Salariés.

Art. 5 - CONSTITUTION ET VALIDITÉ

- 5.1 La première séance est convoquée par le membre le plus âgé. Au cours de cette séance, les membres de la C.P. se répartiront entre eux les charges respectives (président(e) et secrétaire).
- 5.2 Les séances sont valides lorsqu'au moins deux membres de la C.P. y participent.

Art. 6 - SÉANCES ET RELATIONS AVEC LA DIRECTION

- 6.1 La C.P. se réunit avec la Direction tous les six mois si cela est nécessaire. Chacune des parties a toutefois la faculté de demander une convocation extraordinaire lorsque les nécessités le justifient.
- 6.2 Des propositions concernant l'ordre du jour doivent être réciproquement présentées au moins une semaine avant la tenue de la séance. L'ordre du jour est lui-même établi par la présidence.
- 6.3 Les séances avec la Direction se déroulent pendant les horaires de travail, sans qu'aucune déduction ne soit appliquée au salaire.
- 6.4 La Direction met à disposition un local adapté pour les réunions.
- 6.5 Une copie du procès-verbal doit être transmise à chaque membre de la C.P. Le procès-verbal des séances avec la Direction est rédigé par cette dernière et doit être signé par chacune des deux parties.
- 6.6 La C.P., si elle le juge opportun, peut bénéficier du conseil et de l'intervention des Organisations syndicales signataires de la CCET.
- 6.7 Pour ce qui est des objets de moindre ampleur, la Direction se réserve la faculté de les traiter avec le président de la C.P.
- 6.8 Lorsque la C.P. délibère sur des affaires personnelles, elle peut également, le cas échéant, convoquer en audience le ou les salariés directement intéressés.
- 6.9 Chaque participant aux séances de la C.P. et aux réunions avec la Direction est tenu de maintenir le secret sur tout ce qui est abordé et décidé à titre confidentiel.

Art. 7 - RECOURS

- 7.1 Si lors d'une séance commune, la Direction et la C.P. ne parviennent pas à trouver un accord, le litige sera à nouveau examiné lors d'une séance ultérieure, laquelle se tiendra au plus tard dans les 10 jours. Si le différend n'est pas résolu au cours de cette séance, la Direction et la C.P. s'engagent à soumettre le litige dans un délai d'une semaine aux Organisations syndicales signataires de la CCT.

Art. 8 - DIVERS

- 8.1 Les membres de la C.P. assument un rôle de confiance à l'égard de l'Entreprise et du Personnel. La Direction garantit son soutien auxdits membres afin qu'ils puissent remplir librement leurs missions et leurs fonctions visées par l'art. 2 du présent règlement. Le fait d'être membre de la C.P. ne doit constituer aucun avantage ou désavantage pour le membre.
- 8.2 La Direction, les syndicats signataires de la CCT et la C.P. peuvent formuler des propositions de modification relativement au présent règlement.
- 8.3 Le présent règlement, approuvé le 12 décembre 2018, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

ANNEXE II - En complément de l'Art. 6

Règlement de la Contribution de solidarité – Dallmayr AutomatenService SAc

Au titre de l'Art. 6 de la Convention Collective de Travail, une contribution de solidarité est instituée, à hauteur de 180 CHF/an (15,00 CHF/mois). Tous les employés de l'entreprise sont tenus de la payer, proportionnellement à leur niveau d'emploi.

Art. 1 - Finalités de la contribution

La finalité de cette contribution est :

- 1.1 de couvrir l'intégralité des frais découlant de l'introduction et de l'application de la présente CCT, ainsi que des dépenses inhérentes à l'impression – incluant d'éventuelles ré-impressions – et à la distribution ;
- 1.2 de contribuer au soutien d'éventuelles propositions de formation professionnelle – individuelles ou d'entreprise – ou à des initiatives de perfectionnement de la qualification et des compétences spécifiques ;
- 1.3 d'appuyer d'éventuelles initiatives de soutien aux membres associés par l'intermédiaire de donations pour répondre à des besoins exceptionnels comme par exemple des décès et / ou de graves accidents ;
- 1.4 de promouvoir des projets destinés à améliorer le bien-être des salariés.

Art. 2 - Modalités d'utilisation

- 2.1 Toutes les parties contractantes sont garantes de la bonne administration d'un tel fonds.
- 2.2 Tous les collaborateurs, occupant un poste fixe et assujettis à la présente CCT, ainsi que les parties contractantes ont le droit de bénéficier éventuellement du Fonds de solidarité. Le droit commence au moment de l'institution d'un tel fonds et s'achève avec l'éventuelle rétractation de la présente communauté contractuelle.
- 2.3 Chaque requête doit être formulée par écrit et doit parvenir – par l'intermédiaire de la Commission du personnel – aux parties contractantes. Chaque requête doit s'accompagner d'informations et de documents exhaustifs en vue de son entière évaluation.
- 2.4 L'évaluation et donc chaque décision éventuelle afférente à la concession sont à la charge de toutes les parties contractantes, qui doivent s'exprimer par l'intermédiaire d'un consentement unanime explicite. Chaque résolution est faite par écrit.

Art. 3 - Dispositions générales

- 3.1 En fin d'année, une copie du relevé de compte du fonds est rédigée, détaillant toute initiative éventuellement soutenue. De tels documents doivent être partagés et approuvés avec toutes les parties contractantes au cours d'une réunion spécifique en fin d'année.

Art. 4 - Dissolution du Fonds

- 4.1 En cas de dissolution d'un tel fonds, les parties décideront relativement à la distribution du montant à disposition. Il est défini que les bénéficiaires de tout crédit éventuel sont tous les salariés en service qui seront assujettis à la présente CCT.
- 4.2 S'il n'est pas possible de trouver un accord entre les parties, l'intervention d'un tribunal arbitral sera requise.

Art. 5 - Dispositions finales

- 5.1 Toute modification du présent règlement ne sera possible que par l'intermédiaire d'accords entre les parties contractantes.
- 5.2 Le présent règlement fait partie intégrante de la CCT de Dallmayr Automatenservice SAc et en possède donc les mêmes conditions de durée.