



syngenta

Convention Collective de Travail Monthey

Valable du 1^{er} novembre 2015 au 31 décembre 2018

La délégation patronale de
Syngenta Crop Protection Monthey SA
et la délégation des syndicats UNIA et SYNA

se sont entendues pour renouveler la Convention Collective
de Travail (ci-après CCT), avec effet au 1^{er} novembre 2015.

Table des matières

| | |
|--|----------|
| I. But / Champ d'application / Principes | 4 |
| Art. 1. But | 4 |
| Art. 2. Champ d'application | 5 |
| Art. 3. Principe de l'égalité | 5 |
| | |
| II. Dispositions relatives au contrat de travail | 7 |
| Art. 4. Engagement | 7 |
| Art. 5. Paix du travail | 7 |
| Art. 6. Temps d'essai et délais de congé | 7 |
| Art. 7. Licenciement pour faute ou performance insuffisante | 7 |
| Art. 8. Durée du travail | 8 |
| Art. 9. Définition du travail de jour, du soir et de nuit / des samedis, dimanches et jours fériés | 9 |
| Art. 10. Majorations lors de travail supplémentaire, le samedi, le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés | 9 |
| Art. 11. Indemnités de travail par équipe | 10 |
| Art. 12. Congé d'équipe | 11 |
| Art. 13. Vacances | 11 |
| Art. 14. Jours fériés légaux et congés conventionnels | 12 |
| Art. 15. Congé de maternité, de paternité et d'adoption, pauses d'allaitement | 12 |
| Art. 16. Congé de prise en charge pour les salarié(e)s ayant des obligations familiales | 13 |
| Art. 17. Absences de courte durée | 13 |
| Art. 18. Détermination individuelle du salaire | 15 |
| Art. 19. Protection contre le dumping salarial | 15 |
| Art. 20. Allocation familiale | 16 |
| Art. 21. Allocation sociale | 16 |
| Art. 22. Salaire de remplacement | 16 |
| Art. 23. Primes de l'assurance accidents professionnels, maladies professionnelles et accidents non professionnels | 16 |
| Art. 24. Chèques Reka | 16 |

III. Représentation interne élue du personnel au bénéfice de la CCT .. 18

| | |
|---|----|
| Art. 25. But et attributions..... | 18 |
| Art. 26. Organisation et principes | 18 |
| Art. 27. Participation: information..... | 19 |
| Art. 28. Participation: consultation..... | 19 |
| Art. 29. Participation: codécision paritaire..... | 20 |
| Art. 30. Négociations salariales..... | 20 |
| Art. 31. Risques pour l'emploi découlant de changements sur le marché et du développement de l'entreprise..... | 21 |
| Art. 32. Suppression d'un nombre important de postes de travail / licenciements collectifs | 21 |
| Art. 33. Transfert de rapports de travail au sens de l'art. 333 CO..... | 22 |
| Art. 34. Mesures visant à éviter les licenciements ou à atténuer les conséquences les plus pénibles lors de licenciements économiques | 22 |

IV. Relations entre les parties contractantes 24

| | |
|--|----|
| Art. 35. Congé pour activités syndicales..... | 24 |
| Art. 36. Droits d'information des syndicats | 24 |
| Art. 37. Paix du travail | 24 |
| Art. 38. Contribution aux frais de la CCT..... | 24 |
| Art. 39. Traitement des différends dans l'application de la CCT..... | 25 |
| Art. 40. Tribunal arbitral..... | 25 |
| Art. 41. Conclusion de nouvelles conventions collectives | 26 |
| Art. 42. Compléments ou amendements à apporter à la convention..... | 26 |
| Art. 43. Durée et résiliation de la convention | 26 |

I. But / Champ d'application / Principes

Art. 1. But

- 1.1 La présente convention collective de travail définit le cadre du partenariat social et des relations entre les partenaires sociaux. Elle constitue une base contractuelle collective unique pour les rapports de travail soumis à cette CCT. Elle régleme également les droits et les devoirs de la représentation interne élue du personnel de l'entreprise.
L'entreprise reconnaît l'importance du partenariat social. L'entreprise reconnaît le droit de chaque salarié à adhérer à une organisation syndicale et/ou une autre organisation représentative du personnel et à négocier collectivement.
- 1.2 Cette CCT assure l'égalité de traitement des catégories de salarié(e)s qui y sont soumises. Les parties contractantes veulent en outre émettre un signal clair pour une reconnaissance de la voie du dialogue entre partenaires sociaux et montrer qu'elles considèrent la convention collective de travail comme un instrument important permettant une prise en compte adéquate des intérêts de toutes les parties prenantes et une préservation durable de la paix du travail.
- 1.3 Dans la présente CCT, les parties contractantes tiennent à accorder une importance toute particulière aux thèmes suivants: égalité de traitement et situation professionnelle favorable à l'environnement familial, car elles sont convaincues qu'il s'agit à la fois de conditions préalables importantes et d'une grande chance pour tenir compte de la multiplicité des perspectives dans les décisions et les innovations de l'entreprise.
- 1.4 Dans cette convention collective, les parties contractantes ont en outre manifesté leur volonté d'atteindre les objectifs suivants:
- 1.4.1 Convenir de critères de référence modernes définissant les droits et les devoirs conventionnels de travail et apporter ainsi une contribution positive dans l'intérêt des salarié(e)s et de l'entreprise, et en faveur de leur évolution professionnelle et de leur développement réciproque.
 - 1.4.2 Assurer la collaboration des salarié(e)s, de leurs organisations et de l'employeur, en garantissant notamment la participation des salarié(e)s et l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise.
 - 1.4.3 Réglementer les droits des activités de conseil, de consultation et de négociation des parties contractantes.
 - 1.4.4 Convenir de droits et de devoirs conventionnels de travail modernes afin de promouvoir le développement durable de l'entreprise.
 - 1.4.5 Surmonter les divergences de vues dans une procédure réglementée et préserver la paix du travail.
- 1.5 Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement professionnel des salarié(e)s, en vue d'assurer leur développement professionnel à long terme.

Art. 2. Champ d'application

- 2.1 La convention s'applique à tout le personnel de l'entreprise mentionné ci-après:
- 2.1.1 Salarié(e)s au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité ou d'un diplôme étranger équivalent, occupé(e)s dans leur profession. Les métiers suivants sont au bénéfice de la CCT (énumération exhaustive): travailleur en production, chauffeur, technologue en production chimique et pharmaceutique, opérateur chimicien, remplaçant chef d'équipe, aide-laborant, magasinier, mécanicien, électricien, tuyauteur, conducteur de chariots élévateurs.
- 2.1.2 Salarié(e)s sans formation professionnelle achevée ou non occupé(e)s dans leur profession.
- 2.2 La convention ne s'applique pas aux salarié(e)s au bénéfice d'un contrat de travail individuel, aux apprenti(e)s et au personnel temporaire et de régie.
- 2.3 Les parties contractantes sont conscientes que le recours à du personnel temporaire peut se révéler nécessaire, afin de faire face à un surcroît de travail, mais qu'il ne doit pas servir à concurrencer les salarié(e)s au bénéfice de la présente CCT.

Si un(e) travailleur(euse) temporaire a travaillé dans le même poste sans interruption durant une période égale ou supérieure à 18 mois, une discussion aura lieu entre la représentation du personnel et les ressources humaines.

Dans le cas où un poste se trouve être vacant, selon notre procédure interne, le/la temporaire pourra postuler au même titre que tout(e) salarié(e) Syngenta. A compétences égales, lors d'un engagement, l'entreprise donnera la priorité à un(e) candidat(e) travaillant déjà en temporaire pour Syngenta par rapport à un(e) candidat(e) externe.

Art. 3. Principe de l'égalité

- 3.1 Les parties contractantes veillent à ce que l'égalité de traitement en matière de droit du travail soit une obligation respectée et soit mise en œuvre dans l'ensemble des unités opérationnelles. Le fait de désavantager certain(e)s salarié(e)s à titre individuel ou en tant que groupes, c'est-à-dire le fait de les traiter différemment sans raison objective valable, constitue une atteinte à la personnalité et par conséquent une violation de l'interdiction de discriminer. C'est le cas lorsqu'une personne est désavantagée, de façon directe ou indirecte, à cause de son sexe, de ses handicaps, de son origine, de ses convictions religieuses, de sa nationalité, de ses opinions politiques ou de son orientation sexuelle et si ces caractéristiques personnelles n'ont aucune influence sur la sphère professionnelle dans un cas concret.

3.2 Egalité de traitement de la femme et de l'homme

- 3.2.1 Aucun(e) salarié(e) ne doit être désavantagé(e) ni directement, ni indirectement au motif qu'il s'agit d'une femme ou d'un homme et une telle attitude ne pourra notamment être justifiée ni par l'état civil, ni par la situation familiale ou par une grossesse chez les salariées. Cela s'applique en particulier à l'embauche, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion professionnelle et au licenciement.
- 3.2.2 Des mesures appropriées de promotion et de réalisation d'une égalité effective ne constituent pas une discrimination.
- 3.2.3 L'entreprise doit particulièrement veiller aux besoins de salarié(e)s ayant charge de famille.
- 3.2.4 La Constitution garantit à la femme et à l'homme le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce principe est mis en pratique dans l'entreprise par une politique salariale témoignant concrètement du respect de l'égalité de la femme et de l'homme.

3.3 Egalité de traitement des salarié(e)s étrangers(ères)

L'entreprise promeut l'égalité de traitement et l'intégration des salarié(e)s étrangers(ères) dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux, notamment en ce qui concerne la rémunération, la formation initiale et continue et les promotions.

II. Dispositions relatives au contrat de travail

Art. 4. Engagement

- 4.1 Les dispositions de la présente convention collective font partie intégrante du contrat de travail de chaque salarié(e) au bénéfice de la CCT.
- 4.2 Les conditions de travail et d'embauche en vigueur font également partie intégrante du contrat de travail.
- 4.3 Les dispositions du Code Suisse des Obligations s'appliquent par ailleurs.
- 4.4 Lors de l'embauche, les salarié(e)s au bénéfice de cette convention collective de travail en reçoivent un exemplaire ainsi que les conditions de travail et d'embauche qui les concernent.

Art. 5. Paix du travail

Les salarié(e)s s'engagent à respecter la paix absolue du travail, sous réserve de l'art. 30.2.

Art. 6. Temps d'essai et délais de congé

- 6.1 Les trois premiers mois d'activité professionnelle effective sont considérés comme temps d'essai. Le délai de congé est de 14 jours civils pendant le temps d'essai. Un changement de poste au sein de l'entreprise ne doit pas être assorti d'un nouveau temps d'essai.
- 6.2 Une fois le temps d'essai écoulé, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin du mois, avec un préavis de 3 mois jusqu'à l'âge de 45 ans et de 6 mois à partir de 45 ans. Dans certaines circonstances particulières, la représentation du personnel et la direction peuvent discuter la possibilité de prolonger le délai de préavis jusqu'à 12 mois pour les personnes âgées de plus de 55 ans.

Art. 7. Licenciement pour faute ou performance insuffisante

- 7.1 Une fois le temps d'essai écoulé, les rapports de travail peuvent être résiliés pour faute ou performance insuffisante seulement après un avertissement écrit selon la réglementation interne.

La représentation du personnel est informée de tous les avertissements donnés pour performance insuffisante dans le respect de la personnalité et des données (anonymat du/de la salarié(e) concerné(e)), ainsi que des mesures correctives prévues.

- 7.2 Dans tous les cas, l'avertissement est assorti d'une période probatoire individuelle. L'entreprise peut prononcer un licenciement si la période probatoire n'est pas mise à profit pour améliorer le comportement ou la performance selon les modalités définies. Un réexamen peut être demandé – avec l'assistance de la représentation du personnel si l'intéressé(e) le souhaite – dans les 10 jours qui suivent la communication de l'avertissement.
- 7.3 Le délai de conservation des documents relatifs à l'avertissement sera déterminé en fonction des dispositions légales sur le contrat de travail et de celles de la Loi sur la Protection des Données. Le/la salarié(e) sera informé(e) du maintien de l'avertissement dans son dossier personnel ou de sa radiation, une fois la période probatoire écoulée.
- 7.4 La possibilité d'un licenciement immédiat reste réservée. L'entreprise informe la représentation du personnel d'un licenciement immédiat sans en indiquer les motifs et dans le respect de la protection de la personnalité et des données.

Art. 8. Durée du travail

- 8.1 La durée normale du travail est de 40 heures par semaine. Dans des cas exceptionnels, Syngenta a la possibilité d'accroître la durée hebdomadaire normale du travail au-delà de 40 heures. L'entreprise pourra le faire pour une période fixée à l'avance (afin de préserver sa compétitivité, par exemple). La représentation du personnel sera consultée avant décision définitive.
- 8.2 En lieu et place d'une durée hebdomadaire de travail, l'entreprise peut annualiser le temps de travail – dans toute l'entreprise ou dans certains secteurs – sur la base d'une durée moyenne de travail de 40 heures par semaine. En tenant compte des jours fériés et des jours de congé selon l'art. 14, la durée du travail est de 1'984 heures en moyenne. D'autres modèles flexibles de définition du temps de travail sur la base de 8 heures par jour sont possibles également, dans la mesure où des conditions analogues à celles du temps de travail annualisé sont respectées.
- 8.3 Réglementation du temps de travail annualisé
- Des règlements internes seront élaborés en consultation avec la représentation du personnel, en complément des critères de référence figurant dans la CCT pour l'annualisation du temps de travail. Ces règlements doivent traiter des aspects déterminants suivants et tenir compte de façon appropriée des intérêts de toutes les parties prenantes:
- Champ d'application
 - Durée de travail minimale par jour
 - Crédit quotidien au compte temps lors d'absence
 - Horaire cadre journalier
 - Horaire cadre hebdomadaire
 - Marge de fluctuation
 - Périodes de récupération et de calcul du solde de temps cumulé
 - Modalités pratiques lors de travail à temps partiel
 - Modalités pratiques lors de variations de la charge de travail

- 8.4 Les réglementations du temps de travail s'appliquent par analogie aux rapports de travail à temps partiel.
- 8.5 En cas de travail par équipes, il est possible de s'écarter des dispositions touchant à la durée hebdomadaire normale du travail à condition d'accorder les majorations de salaire correspondantes. Il est également possible de convertir les suppléments d'équipe en congé. Les modalités détaillées seront réglementées en interne.
- 8.6 Un règlement interne fixera les particularités du travail à temps partiel, celles des heures supplémentaires et des heures en dehors de l'horaire normal, ainsi que les absences et les détails du temps de travail annualisé, le cas échéant. En concertation avec la représentation du personnel, une solution alternative devra être recherchée pour les salarié(e)s chez lequel(le)s survient une contre-indication médicale au travail par équipes.

Art. 9. Définition du travail de jour, du soir et de nuit / des samedis, dimanches et jours fériés

- 9.1 Est considéré comme travail de jour celui accompli entre 06h00 et 20h00.
- 9.2 Est considéré comme travail du soir celui accompli entre 20h00 et 23h00.
- 9.3 Est considéré comme travail de nuit celui accompli entre 23h00 et 06h00.
- 9.4 Est considéré comme travail du samedi celui accompli entre 06h00 et 20h00 le samedi concerné (sauf compensation préalable ou ultérieure).
- 9.5 Est considéré comme travail du dimanche ou des jours fériés celui accompli entre 00h00 et 24h00 du jour concerné.

Art. 10. Majorations lors de travail supplémentaire, le samedi, le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés

- 10.1 Les suppléments de salaires suivants non cumulables sont applicables pour le personnel de jour pour les tâches expressément commandées par le supérieur compétent dans des circonstances exceptionnelles ou dictées par des cas de force majeure dans les secteurs à temps de travail flexible selon l'art. 8.2:
- | | |
|--|-----|
| 10.1.1 Travail le samedi | 25% |
| 10.1.2 Travail du soir | 50% |
| 10.1.3 Travail de nuit | 50% |
| 10.1.4 Travail le dimanche et les jours fériés | 75% |

Art. 11. Indemnités de travail par équipe

11.1 L'indemnité de travail par équipe est un montant forfaitaire couvrant intégralement les particularités liées au travail en équipes.

Au 1^{er} août 2015, la réglementation suivante prendra le relais des pratiques en vigueur:

Ces indemnités mensuelles s'élèvent à:

| | |
|--|--------------|
| 11.1.1 Travail en 2 équipes | CHF 314. – |
| 11.1.2 Travail en 3 équipes | CHF 1'247. – |
| 11.1.3 Travail en 4 équipes | CHF 1'969. – |
| 11.1.4 Travail en 5 équipes tampon fixe 5 équipes type S.O.S. | CHF 1'900. – |
| 11.1.5 Travail en 6 équipes | CHF 1'484. – |

11.2 Les primes d'équipes sont payées 12 fois. Ces montants peuvent être revus lors des négociations salariales.

11.3 Les indemnités forfaitaires sont calculées sur une rotation normale de chaque équipe. Une modification définitive dans la rotation des équipes entraîne le changement du supplément mensuel d'équipes.

11.4 Un délai de carence est introduit en ce qui concerne le paiement du supplément d'équipes. Les modalités, conformes à la pratique passée, sont fixées dans le règlement du travail en équipes.

11.5 Dans les cas exceptionnels de travail en équipes sous rotation normale, des sur-suppléments d'équipes sont versés pour les rotations en 2, 3, 5 ou 6 équipes (aucun sur-supplément pour 4 équipes).

Ces sur-suppléments suivent l'évolution des primes d'équipes.

| | | |
|---------------------|---------------------------|----------------------|
| 11.5.1 Samedi entre | 06h00 et 20h00 | |
| | 2 et 3 équipes | CHF 7.60 de l'heure |
| | 5 et 6 équipes | CHF 8.60 de l'heure |
| 11.5.2 Samedi entre | 20h00 et 06h00 | |
| | 2 et 3 équipes | CHF 15.30 de l'heure |
| | 5 et 6 équipes | CHF 17.10 de l'heure |
| 11.5.3 Dimanche de | 06h00 à lundi matin 06h00 | |
| | 2 et 3 équipes | CHF 22.30 de l'heure |
| | 5 et 6 équipes | CHF 25.80 de l'heure |

Art. 12. Congé d'équipe

- 12.1 Le personnel travaillant régulièrement en équipes bénéficie des congés suivants:
- 12.1.1 $\frac{3}{4}$ jour par mois pour les salarié(e)s régulier(ère)s en quatre, cinq et six équipes
 - 12.1.2 $\frac{1}{2}$ jour par mois pour les salarié(e)s régulier(ère)s en trois équipes
 - 12.1.3 $\frac{1}{2}$ jour par semestre pour les salarié(e)s régulier(ère)s en deux équipes
- 12.2 A partir de 50 ans révolus, le personnel travaillant régulièrement en équipes bénéficie des congés suivants:
- 12.2.1 1 jour par mois pour les salarié(e)s régulier(ère)s en quatre, cinq et six équipes
 - 12.2.2 $\frac{3}{4}$ jour par mois pour les salarié(e)s régulier(ère)s en trois équipes
 - 12.2.3 1 jour par semestre pour les salarié(e)s régulier(ère)s en deux équipes

Art. 13. Vacances

- 13.1 Le droit aux vacances est de:
- 27 jours ouvrables jusqu'à l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 20 ans;
 - 25 jours ouvrables jusqu'à l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 45 ans;
 - 26 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 46 ans;
 - 27 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 47 ans;
 - 28 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 48 ans;
 - 29 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 49 ans;
 - 30 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le/la salarié(e) atteint l'âge de 50 ans;
- 13.2 Le droit aux vacances et congés d'équipe subsiste entièrement jusqu'à 72 jours ouvrables d'absences cumulées en raison de maladie, de grossesse, d'accident ou de service militaire obligatoire de l'armée suisse. Si le cumul d'absences est supérieur à 72 jours ouvrables, il y a réduction du droit aux vacances et aux congés d'équipes de 1/12 pour chaque mois d'absence plein en sus. Il reste un droit minimum de 5 jours, sauf incapacité de travail durant une année civile entière, auquel cas le droit aux vacances et aux congés d'équipe tombe complètement.

Art. 14. Jours fériés légaux et congés conventionnels

14.1 Les salarié(e)s bénéficient de 9 jours fériés légaux au niveau fédéral ou cantonal, à savoir: Nouvel-An, Saint Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

14.1.1 C'est le lieu de travail contractuel qui détermine le droit aux jours fériés légaux.

14.1.2 Aucune compensation ne sera accordée:

- Pour le personnel de jour si le jour férié tombe un samedi, un dimanche ou un autre jour férié.
- Pour le personnel en équipes si le jour férié tombe un dimanche ou un autre jour férié.

14.2 Les salarié(e)s se voient en outre accorder un total de 5 jours de congé, ou 10 demi-journées par année civile, lesquels sont avant tout destinés à permettre de faire le pont et à être placés immédiatement avant ou après les jours fériés légaux.

14.2.1 Ces 5 jours, ou 10 demi-journées, conventionnels, y inclus Vendredi saint et Lundi de Pâques, sont accordés tous les ans, indépendamment du calendrier des jours fériés.

14.2.2 Les modalités selon lesquelles ces 5 jours ou 10 demi-journées peuvent être pris seront définies tous les ans avec la représentation du personnel.

14.3 Ces jours fériés et jours de congés conventionnels ne sont pas considérés comme jours de vacances lorsqu'ils sont inclus dans les vacances. En revanche, aucune compensation ni aucun paiement ne pourront être exigés en cas d'absence pendant ces jours de congé pour une autre raison.

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant un jour férié ou jour de congé, qui est pour le/la salarié(e) un jour de travail dans le cadre du tournus en équipes, lesdits jours d'absence seront considérés comme travaillés (8 heures par jour ou 12 heures par jour au maximum selon les heures de travail effectives) mais aucune compensation d'équipes ne sera accordée. Passé ce délai, le solde d'heures existant avant l'absence est reporté.

Art. 15. Congé de maternité, de paternité et d'adoption, pauses d'allaitement

15.1 Les salariées ont droit à un total de 18 semaines de congé de maternité payé. Sur demande, la salariée peut prendre un maximum de 4 semaines avant l'accouchement.

15.2 Les salariés ont droit à un congé de paternité payé, d'un total de 6 jours ouvrables, à la naissance de leurs propres enfants. Il est prévu de prendre 1 journée lors de l'accouchement et les 5 autres jours à la suite ou dans un délai de 60 jours après la naissance.

- 15.3 En accord avec son supérieur, le salarié peut en outre prendre 10 jours de congé de paternité non payés.
- 15.4 En cas d'adoption d'un enfant jusqu'à un an révolu, l'entreprise accorde à la mère adoptive un congé de douze semaines après l'adoption. En cas d'adoption d'un enfant dans sa 2ème année et jusqu'à 3 ans révolus, l'entreprise accorde un congé d'adoption de quatre semaines.
- 15.5 Un congé d'adoption de six jours est généralement accordé au père adoptif, la limite d'âge pour l'enfant étant de 1 an révolu.
- 15.6 Pauses d'allaitement pendant le temps de travail
Au cours de la première année de vie de l'enfant, les mères qui allaitent peuvent se faire comptabiliser comme temps de travail payé, le temps effectivement nécessaire pour allaiter ou tirer leur lait pendant le temps de travail. La durée maximale payable en temps de travail est définie comme suit:
- Pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes;
 - Pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes;
 - Pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

Art. 16. Congé de prise en charge pour les salarié(e)s ayant des obligations familiales

- 16.1 Dans des cas d'urgence où il/elle doit s'occuper de proches et les soigner, le/la salarié(e) peut obtenir un congé payé de 3 jours au maximum par année civile. Pour soigner un enfant malade, le congé payé est 3 jours par cas au maximum.
- Les éventuels cas particuliers peuvent être discutés entre la représentation du personnel, la direction et les ressources humaines.
- 16.2 Sont considérés comme des proches au sens de cette disposition, le/la conjoint(e) ou le/la concubin(e) et les parents.
- 16.3 La condition pour bénéficier de ce congé est que le/la salarié(e) ne prenne que le temps rigoureusement nécessaire pour s'occuper en urgence de ces personnes pendant l'horaire de travail et fasse tout son possible pour trouver une solution à cette situation.
- 16.4 L'entreprise doit être informée sans délai de l'absence et de son motif. Elle peut aussi exiger que le/la salarié(e) atteste de l'urgence et de l'absolue nécessité de la prise en charge par la présentation d'un certificat médical.

Art. 17. Absences de courte durée

- 17.1 Les absences ponctuelles n'entraînent pas de retenue de salaire dans les cas suivants. On attend toutefois des salarié(e)s qu'ils/elles placent autant que possible ces absences à des heures situées au début ou avant la fin de l'horaire de travail individuel, et qu'ils/elles s'engagent à ne prendre que le strict nécessaire sur leur temps de travail:

17.1.1 Absences de courte durée pour l'ensemble du personnel couvert par cette CCT.

- 17.1.1.1 Examen sanitaire et inspection militaire: ½ jour maximum;
- 17.1.1.2 Convocations chez les autorités: ½ journée maximum;
- 17.1.1.3 Don du sang sur appel: 2 heures;
- 17.1.1.4 CICR corps fédéral d'aide en cas de catastrophe : trois mois tous les 2 ans maximum;
- 17.1.1.5 Formation en vue de devenir instructeur: 5 jours maximum;
- 17.1.1.6 Colonne de secours intervention: temps effectif;
- 17.1.1.7 Commission fédérale pour la surveillance de la radioactivité: temps effectif;
- 17.1.1.8 Absence en cas de force majeure (avalanche etc.): 3 jours maximum.

17.1.2 Absences de courte durée pour le personnel en équipe.

- 17.1.2.1 Consultation chez le médecin et le dentiste: 2 heures maximum;
- 17.1.2.2 Visites à l'hôpital du/de la conjoint(e) ou du/de la concubin(e), de descendants en ligne directe, de parents ou de frères et sœurs: maximum 2 heures par semaine;
- 17.1.2.3 Maladies ou accident du/de la conjoint(e) ou du/de la concubin(e), des enfants ou d'autres membres de la famille proche habitant sous le même toit que le/la salarié(e) : maximum ½ journée
- 17.1.2.4 Cours interne de 4 heures et plus est égal à 8 heures.

17.2 Absences d'une demi-journée, d'une journée entière ou plus:

Il n'y aura aucune retenue sur le salaire pour cause de temps de travail non effectué, dans les cas suivants:

17.2.1. Jubilé

- 17.2.1.1 25 années d'ancienneté 1 jour
- 17.2.1.2 40 années d'ancienneté 1 jour

17.2.2 Mariages / Enregistrement d'un partenariat / Baptême

- 17.2.2.1 Concernant le/la salarié(e): 3 jours y compris emménagement (il ne sera pas accordé de congé déménagement en sus dans les 30 jours qui précèdent ou suivent le mariage)
- 17.2.2.2 Concernant les propres enfants, petits-enfants, frères et sœurs et parents 1 journée, si pendant le temps de travail.
- 17.2.2.3 Noces d'argent du/de la salarié(e) et noces d'or des parents ou beaux-parents 1 journée, si pendant le temps de travail.
- 17.2.2.4 Participation comme témoin au mariage civil de leurs enfants, frères, sœurs, neveux et nièces: durée effective (max. 1 jour).
- 17.2.2.5 Baptême, première communion, confirmation tombant sur un jour de travail en équipes, pour parents, parrains et marraines: 1 journée

17.2.3 Changement de domicile

- 17.2.3.1 Déménagement du/de la salarié(e): 1 journée.

17.2.3.2 Déménagement des parents si le/la salarié(e) habite sous le même toit: 1 journée.

17.2.4 Décès

17.2.4.1 Du/de la conjoint(e) ou du/de la concubin(e) ou des enfants, du jour du décès jusqu'après l'enterrement: 5 jours.

17.2.4.2 Des parents ou d'autres proches parents vivant au domicile du/de la salarié(e), du jour du décès jusqu'après l'enterrement: 3 jours

17.2.4.3 Enterrement d'autres membres de la famille (grands-parents, petits-enfants, beaux-parents, frères et sœurs, beau-frère, belle-sœur, gendre ou belle-fille): 1 journée.

17.2.4.4 Enterrement d'un oncle, d'une tante, d'un cousin, d'une cousine, d'un neveu, d'une nièce, d'un parrain, d'une marraine: maximum 2 heures.

17.2.4.5 Enterrement de collègues de travail de la même unité opérationnelle si le/la salarié(e) s'y rend à la demande de l'entreprise:

– obsèques dans la localité où travaille le/la salarié(e) ou dans la proche périphérie 1/2 jour

– obsèques dans une localité plus lointaine: 1 journée.

17.2.5 Service militaire

17.2.5.1 Recrutement: durée effective.

17.2.5.2 Libération des obligations militaires: 1 journée.

17.2.5.3 Compétitions militaires suisses: 1 journée.

17.2.5.4 Recrutement militaire à l'étranger: 1 journée.

17.2.6 Sapeurs-pompiers

17.2.6.1 Intervention sur un sinistre en Suisse pendant le temps de travail: durée effective

17.2.6.2 Participation à des cours de sapeurs-pompiers (y compris formation des instructeurs) en Suisse: 5 jours/an

17.2.6.3 Activité d'instructeur de sapeurs-pompiers en Suisse: 5 jours/an

17.2.7 Jeunesse et Sport

17.2.7.1 Cours J+S (première participation): durée effective

17.3 La Direction, par l'intermédiaire des ressources humaines, réserve sa décision pour des cas particuliers.

17.4 Pour les absences de longue durée, se référer au règlement interne.

Art. 18. Détermination individuelle du salaire

18.1 La détermination du salaire s'effectue sur la base des systèmes de rémunération propres à l'entreprise.

Art. 19. Protection contre le dumping salarial

19.1 L'entreprise s'engage en faveur d'une politique du personnel et des salaires qui ne permette pas de tirer abusivement parti de l'élargissement de la libre circulation

des personnes aux nouveaux pays membres de l'UE pour pratiquer un dumping salarial au détriment des salarié(e)s au bénéfice de la CCT.

- 19.2 La procédure de traitement des différends selon l'art. 39 s'appliquerait au cas où les systèmes de rémunération existants évoluaient de façon négative et contrevenaient à l'art. 19.1 ci-dessus.

Art. 20. Allocation familiale

- 20.1 L'entreprise verse douze fois par an une allocation mensuelle pour enfants ou allocation de formation correspondant aux normes de la loi valaisanne.
- 20.2 Les allocations pour enfants et/ou de formation sont systématiquement supérieures de 8.33% au montant annuel légal.

Art. 21. Allocation sociale

Les salarié(e)s qui ont droit à une allocation familiale reçoivent une allocation sociale de CHF 1'560.– par année. Elle est versée en douze mensualités.

Art. 22. Salaire de remplacement

- 22.1 En cas d'incapacité temporaire de travail (au sens de l'art. 324a CO) due à une maladie ou à un accident, à l'exclusion des accidents non assurés par la SUVA, l'entreprise assure le remplacement intégral du salaire pendant 720 jours en l'espace de 900 jours. Les modalités pratiques font l'objet d'une réglementation interne.
- 22.2 Lors de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, de service civil ou de service de protection civile, l'entreprise garantit le remplacement intégral du salaire; les salarié(e)s célibataires reçoivent 80% du salaire pendant l'école de recrues ou le service civil. Les allocations pour perte de gain sont décomptées du salaire de remplacement, en revanche, les allocations d'assistance pour célibataires ne seront pas décomptées.

Art. 23. Primes de l'assurance accidents professionnels, maladies professionnelles et accidents non professionnels

L'entreprise prend à sa charge les primes de l'assurance contre les accidents et maladies professionnels, ainsi que contre les accidents non professionnels.

Art. 24. Chèques Reka

- 24.1 Les salarié(e)s ont le droit d'acheter des chèques Reka à un prix réduit représentant 80% de leur valeur nominale comme suit, par an:
- | | |
|---|-------------|
| 24.1.1 Par salarié | CHF 800.– |
| 24.1.2 Par enfant ayant droit aux allocations | CHF 500.– |
| 24.1.3 Plafond maximum | CHF 3'000.– |

- 24.2 Si l'allocation pour enfant ou de formation professionnelle n'est pas versée par Syngenta mais par l'employeur de l'autre parent, l'entreprise offrira la possibilité, néanmoins, de bénéficier de chèques REKA, selon les modalités susmentionnées, pour les enfants en droit de bénéficier d'allocations.
- 24.3 La date de référence à partir de laquelle ce droit prend effet doit être définie en interne. Le critère déterminant étant que les rapports de travail avec l'entreprise n'aient pas été résiliés, à cette date, chez les salarié(e)s ayants droit.
- 24.4 Pour les salarié(e)s à temps partiel, le droit est le suivant:
- 24.4.1 Temps partiel jusqu'à 49%: droit à 50% du montant de base et 50% du montant fixé par enfant ayant droit aux allocations.
- 24.3.2 Temps partiel de 50% à 100%: 100% du droit aux chèques Reka.

III. Représentation interne élue du personnel au bénéfice de la CCT

Art. 25. But et attributions

- 25.1 La représentation du personnel est l'organe représentatif légitime de tou(te)s les salarié(e)s au bénéfice de la présente CCT envers l'entreprise.
- 25.2 La représentation du personnel veille à l'application des dispositions relatives au contrat de travail contenues dans cette CCT, à l'intérieur de l'entreprise, et coopère dans tous les domaines où la participation est réglementée par la loi, la convention collective de travail ou des directives internes.
- 25.3 La représentation du personnel est en droit d'informer les salarié(e)s au bénéfice de cette convention collective de travail, en concertation avec le/la délégué(e) de la direction, selon les modalités les plus appropriées en organisant des assemblées, par voie d'affichage ou par l'envoi de circulaires.

Art. 26. Organisation et principes

- 26.1 Les droits et obligations de la représentation du personnel, ainsi que les dispositions concernant l'élection de ses membres, sont arrêtés dans des règlements internes.
- 26.2 Le président ou la présidente, ainsi que d'autres membres de la représentation du personnel le cas échéant, seront déchargés de leurs obligations professionnelles selon les nécessités de leur mandat et conformément à la pratique actuelle, pour les tâches courantes ainsi que pour la participation aux travaux des commissions internes de Syngenta. Le pourcentage de temps libre ainsi accordé aux membres de la représentation du personnel est réglementé de façon à ce qu'ils/elles soient en mesure d'effectuer les tâches qui leur sont dévolues, conformément aux réglementations. L'entreprise s'engage à ce que ni les élu(e)s ni leurs collègues de travail ne soient préterité(e)s du fait de l'exercice du partenariat social et elle attribuera le temps nécessaire à l'activité des élu(e)s.
- 26.3 Pour les cours et autres sessions de formation initiale et continue en rapport avec leur mission, les membres de la représentation du personnel ont droit ensemble à autant de fois 20 jours ouvrables de congés payés que la représentation du personnel compte de membres et ce, pour la durée normale de leur mandat de 4 ans. La répartition des jours de congé disponibles entre les membres est laissée à l'appréciation de la représentation du personnel. L'accord du/de la délégué(e) de la direction est toutefois nécessaire pour qu'un même membre de la représentation du personnel puisse bénéficier d'un congé dépassant 10 jours ouvrables.
- 26.4 La représentation du personnel peut avoir des échanges réguliers d'informations, en concertation avec l'entreprise, et organiser des réunions de coordination au besoin, en concertation avec le/la délégué(e) de la direction.
- 26.5 La représentation du personnel délègue des représentant(e)s au Comité d'entreprise européen, conformément à la réglementation du «Syngenta European Employee Consultation Council».

- 26.6 La représentation du personnel peut se faire conseiller par des spécialistes internes ou externes. Un accord préalable de l'entreprise est nécessaire si ces activités de conseil impliquent le paiement d'indemnités.
- 26.7 La représentation du personnel a la possibilité d'informer, lors d'une séance organisée par l'employeur, une fois au cours de l'apprentissage, les jeunes gens formés dans une des professions soumises à la CCT, pour les renseigner sur celle-ci et sur les syndicats.

Art. 27. Participation: information

- 27.1 La représentation du personnel doit être informée¹ au moins une fois par an de l'évolution globale de l'effectif du personnel.
- 27.2 La représentation du personnel doit être informée au moins une fois par an au sujet de la marche des affaires.
- 27.3 Lors de réductions de personnel envisagées suite à un manque de travail ou pour d'autres raisons qui ne sont pas liées à la personne des salarié(e)s: fusions, transferts de produits, mesures de rationalisation et fermetures d'installations, par exemple, la représentation du personnel doit être informée le plus rapidement possible de l'ampleur et du calendrier de ces mesures.
- 27.4 Si l'entreprise envisage de recourir au chômage partiel, la représentation du personnel devra être informée le plus rapidement possible de l'ampleur et de la durée prévue de cette mesure.
- 27.5 Le détail relatif à l'information est annexé dans le règlement de participation.

¹ Le droit d'information porte sur tous les événements, faits et projets importants concernant les différents domaines auxquels s'applique la participation. L'information doit être fournie dans les meilleurs délais et de façon aussi détaillée que possible.

Art. 28. Participation: consultation

La représentation du personnel dispose d'un droit de consultation² dans les domaines suivants:

- 28.1 Questions touchant à l'égalité.
- 28.2 Aménagement des horaires de travail / nouveaux modèles de temps de travail.
- 28.3 Réglementation du temps de travail en cas d'annualisation du temps de travail.
- 28.4 Aménagement des horaires de travail par équipes.
- 28.5 Détermination des indemnités forfaitaires pour le travail par équipes.
- 28.6 Réglementation des absences et des jours de congé payés.
- 28.7 Règlement du service de piquet.

- 28.8 Salaire de remplacement (règlement sur le salaire de remplacement).
- 28.9 Mutation de salarié(e)s par groupes d'une certaine taille.
- 28.10 Réglementation du chômage partiel.
- 28.11 Licenciements économiques.
- 28.12 Elaboration d'un plan social, le cas échéant, lors de réductions d'effectifs, avec possibilité de faire appel aux syndicats si les discussions n'aboutissent pas à un résultat satisfaisant. L'article 335h et suivants du CO demeurent réservés.
- 28.13 Règlement sur la coopération en matière de sécurité, de protection de la santé et d'environnement sur le lieu de travail.
- 28.14 Système de soumission de suggestions.
- 28.15 Système d'attribution de bourses d'études.
- 28.16 Formation professionnelle initiale et continue des salarié(e)s au bénéfice de la CCT.
- 28.17 Etablissement des prix aux restaurants du personnel.
- 28.18 Le détail relatif à la consultation est annexé dans le règlement de participation.

² Le droit de consultation inclut un droit d'être écouté et d'être conseillé avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que l'obligation pour ce dernier de motiver sa décision si elle ne tient pas compte ou seulement de façon partielle des objections de la représentation du personnel concernée dans ses activités professionnelles.

Art. 29. Participation: codécision paritaire

La représentation du personnel a un droit de codécision³ paritaire dans les domaines suivants:

- 29.1 Evaluation des fonctions ou des postes dans les commissions d'évaluation paritaires internes à l'entreprise.
- 29.2 Règlement de la représentation du personnel et règlement électoral des membres de la représentation du personnel.
- 29.3 Le détail relatif à la codécision paritaire est annexé dans le règlement de participation.

³ La codécision paritaire implique qu'une convention soit obligatoirement approuvée à égalité de droit par l'entreprise et par la représentation du personnel. Le statu quo sera maintenu s'il s'avère impossible d'arriver à un accord.

Art. 30. Négociations salariales

- 30.1 Des négociations salariales⁴ sont conduites tous les ans dans l'entreprise avec la représentation du personnel, en tenant compte de l'évolution de l'inflation selon l'indice des prix à la consommation, de la situation économique, des prévisions concernant l'avenir de l'entreprise et de la compétitivité des salaires.

30.2 Si ces négociations n'aboutissent à aucun résultat, les délégué(e)s des syndicats signataires reprennent la direction des négociations du côté des salarié(e)s, en présence de la représentation du personnel. Si ces négociations n'aboutissent pas non plus à un accord, l'obligation de respecter la paix du travail devient caduque, en relation avec ce litige.

30.3 Le détail relatif aux négociations salariales est annexé dans le règlement de participation.

⁴ La négociation est soumise à l'exigence du respect des règles de la bonne foi, dans la recherche d'un consensus entre l'entreprise et la représentation du personnel.

Art. 31. Risques pour l'emploi découlant de changements sur le marché et du développement de l'entreprise

31.1 Les parties contractantes considèrent que le maintien et la création de postes de travail en Suisse sont souhaitables par principe. Elles ont conscience du fait que cet objectif n'est réalisable que si l'entreprise est innovante et compétitive au plan mondial et du fait que le renouvellement des postes de travail doit s'opérer en continu pour rester en adéquation avec les mutations technologiques et économiques.

31.2 Les parties contractantes sont d'accord sur le fait que toutes les possibilités existantes doivent être étudiées pour maintenir et renouveler les postes de travail tout en préservant la compétitivité.

31.3 Les parties contractantes se rendent compte du fait que des transferts d'activités, des licenciements et/ou des fermetures d'unités peuvent s'avérer indispensables à cause des mutations technologiques et économiques ou des changements intervenant sur le marché.

31.4 Les parties contractantes sont d'accord sur le fait qu'il convient d'éviter ou d'atténuer autant que possible les situations de détresse pour les salarié(e)s, sur le plan humain et économique, en ayant recours à des mesures appropriées lors de décisions relatives à des licenciements économiques.

31.5 Syngenta s'efforce d'informer la représentation du personnel à un stade précoce lorsque des emplois sont en danger, à une échéance prévisible lorsque la nécessité d'adaptations structurelles ou organisationnelles se fait jour, et de discuter avec elle de mesures appropriées pour la sauvegarde des emplois.

31.6 Les détails sont à régler en interne.

Art. 32. Suppression d'un nombre important de postes de travail / licenciements collectifs

32.1 Lorsqu'elle a l'intention de supprimer un nombre important de postes de travail, Syngenta doit

32.1.1 consulter la représentation du personnel en temps utile.

32.1.2 fournir à la représentation du personnel toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa tâche, notamment sur les motifs des licenciements, le nombre des personnes touchées et sur la période au cours de laquelle les licenciements doivent être prononcés.

32.1.3 donner à la représentation du personnel la possibilité de faire des propositions sur la manière d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ainsi que sur la façon d'en atténuer les effets.

32.1.4 Les détails sont à régler en interne dans l'entreprise.

32.2 Les licenciements collectifs doivent avoir lieu en conformité avec le droit des obligations en application des dispositions des articles 335d et 335h et suivants du CO (si applicable).

Lors de licenciement collectif selon l'art. 335d du CO, les obligations légales allant au-delà de l'art. 34 devront être respectées.

32.3 En cas de licenciement collectif, il incombe à l'entreprise d'informer par écrit les travailleurs/euses de 55 ans au moins quatre mois à l'avance du licenciement, et les plus jeunes au moins deux mois à l'avance du licenciement.

Art. 33. Transfert de rapports de travail au sens de l'art. 333 CO

33.1 Si une unité opérationnelle est transférée pour tout ou partie à un tiers, Syngenta doit informer la représentation du personnel en temps utile, avant que le transfert ne s'effectue, en indiquant la raison ainsi que les conséquences juridiques, économiques et sociales de ce transfert pour les salarié(e)s.

33.2 S'il est envisagé de prendre des mesures touchant les salarié(e)s, suite à ce transfert d'unité opérationnelle, la représentation du personnel doit être consultée au sujet de ces mesures, dans un délai suffisant avant que la décision ne soit arrêtée, afin qu'elle puisse se concerter et proposer des mesures alternatives.

Art. 34. Mesures visant à éviter les licenciements ou à atténuer les conséquences les plus pénibles lors de licenciements économiques

34.1 Des mesures destinées à prévenir les licenciements ou à atténuer les effets les plus pénibles des licenciements économiques seront définis en interne en tenant compte des circonstances concrètes. Ce faisant, il est possible d'examiner la pertinence des éléments suivants dans le catalogue de mesures ci-dessous:

- Vue d'ensemble des postes à pourvoir en interne.
- Offre d'autres postes de travail dans la même entreprise ou dans une société du groupe.
- Aide de l'employeur pour la recherche d'un emploi (cellule de reclassement / job center, etc.).
- Transfert de postes de travail au sein de l'entreprise ou du groupe, au niveau local ou mondial.
- Mise à profit des fluctuations naturelles.
- Aide externe au reclassement (outplacement).

- Recyclage interne et recyclage externe ciblé.
- Réengagement préférentiel si des emplois se libèrent.
- Soutien des personnes concernées dans l'adaptation de leurs conditions de travail lors du passage à un nouvel employeur.
- Réduction du délai de congé sur demande de la personne concernée.
- Retraite anticipée.
- Libre passage intégral provenant de la caisse de prévoyance de l'entreprise.
- Arrangements en cas de logement d'entreprise.
- Facilités accordées en cas de déménagement.
- Facilités accordées dans le remboursement de prêts, dans les cas de rigueur.
- Facilités accordées pour le remboursement de frais de formation et de perfectionnement.
- Aide accordée pour terminer des cours de formation et de perfectionnement.
- Paiement anticipé des primes pour rapports de service ou anniversaires de l'entreprise.
- Information régulière de la représentation du personnel sur l'état de la mise en œuvre du plan social.

L'article 335h et suivants du CO demeurent réservés.

- 34.2 Lors de licenciement économique, un examen des mesures appropriées s'impose pour limiter les conséquences matérielles et humaines pour les salarié(e)s concerné(e)s.
- 34.3 Dans la mesure du possible, il faudra éviter les cas de détresse, proposer aux salarié(e)s d'autres postes de travail adéquats au sein de l'entreprise et leur donner la possibilité d'occuper un autre poste.
- 34.4 Des égards particuliers doivent être pris pour les salarié(e)s ayant plus de 50 ans.
- 34.5 Les droits de participation selon les articles 27.3, 28.11 et 28.12, s'appliquent en cas de licenciements économiques.

IV. Relations entre les parties contractantes

Art. 35. Congé pour activités syndicales

35.1 Les membres des syndicats signataires de cette convention collective de travail peuvent faire valoir un droit à des congés non payés pour l'exercice de fonctions syndicales. Ces demandes de congés devront tenir compte des nécessités opérationnelles de l'entreprise.

35.2 Les délégué(e)s à la Commission de négociation bénéficient de congés payés pour remplir leur mandat, lors des séances de préparation des négociations contractuelles, dans la mesure où leur travail n'en souffre pas.

Art. 36. Droits d'information des syndicats

36.1 Les syndicats signataires de cette convention collective de travail peuvent inviter leurs membres travaillant dans l'entreprise à des réunions et à des assemblées et afficher des communications à leur intention à des endroits appropriés déterminés en accord avec l'entreprise (panneaux syndicaux).

36.2 Les syndicats ont la possibilité d'inviter deux fois par an leurs personnes de confiance à des assemblées qui auront lieu pendant les heures de travail mais en dehors de l'enceinte de l'entreprise.

Art. 37. Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail pendant toute la durée de validité de cette convention. Cela signifie que toutes les mesures de lutte comme le blocage de sites, la grève ou le lock-out sont interdites. Ce respect absolu de la paix du travail constitue également une obligation pour l'employeur. L'application de l'art. 30 reste réservée.

Art. 38. Contribution aux frais de la CCT

38.1 Une contribution forfaitaire de CHF 130.– par année et par personne au bénéfice de la convention collective de travail est versée pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la présente convention. Cette contribution du/de la salarié(e) aux frais de la CCT est versée par l'entreprise au fonds prévu à cet effet.

Au cas où cette contribution ne ferait plus l'objet d'un accord à une date ultérieure, ce montant serait intégré dans le salaire de tou(te)s les salarié(e)s au bénéfice de la CCT.

Chaque personne sera informée du versement de cette contribution une fois par année par courrier.

- 38.2 Ce montant constitue une contribution aux frais de formation des syndicats et aux coûts engendrés par la conclusion et le respect de la convention collective de travail. La contribution aux frais de la CCT est remboursée par les syndicats aux membres des syndicats signataires. Conformément à l'art. 38.3, les syndicats adressent à la fiduciaire un rapport annuel montrant que ces contributions ont été utilisées conformément à leur destination.
- 38.3 Le montant de la contribution est déterminé à partir de l'effectif au 1er janvier des salarié(e)s au bénéfice de la convention collective de travail et versé par l'entreprise à une fiduciaire neutre qui, après déduction de ses propres frais, répartit la somme entre les syndicats au prorata du nombre de leurs adhérents au bénéfice de cette convention collective de travail. Elle contrôle en outre l'effectif des salarié(e)s au bénéfice de la CCT au 1er janvier de chaque année.

Art. 39. Traitement des différends dans l'application de la CCT

- 39.1 En cas de différends sur l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail (litiges juridiques), il convient de suivre le processus suivant afin qu'ils puissent être arbitrés et réglés le cas échéant:
- 39.1.1 Il faut chercher avant tout à régler les différends par des négociations au sein de l'entreprise, lesquelles ont lieu normalement entre la direction et la représentation du personnel.
- 39.1.2 S'il s'avère impossible de régler l'affaire en interne ou si le différend dépasse le cadre de l'entreprise, le litige doit être soumis aux instances représentatives des deux parties (direction de l'entreprise et syndicats) afin que les vérifications nécessaires soient faites et qu'il puisse être arbitré.
- 39.1.3 Si les parties contractantes n'arrivent pas à se mettre d'accord, l'affaire sera portée devant un tribunal arbitral qui jugera en dernière instance.
- 39.2 Les parties contractantes sont convenues de s'abstenir de tout acte susceptible d'aggraver le conflit pendant les négociations de conciliation et la procédure d'arbitrage.

Art. 40. Tribunal arbitral

- 40.1 La mise sur pied et l'organisation du tribunal arbitral, ainsi que la procédure qu'il doit respecter, sont soumises aux dispositions suivantes:
- 40.1.1 Dans les 14 jours qui suivent la réception de la demande d'arbitrage concernée émanant de l'une des parties, il convient de nommer les personnes suivantes:
- 40.1.1.1 Le/la président(e) du tribunal arbitral. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'une autre personne, la présidence sera assurée par le président du Tribunal cantonal valaisan.

40.1.1.2 Les délégué(e)s des parties et leurs suppléant(e)s. L'entreprise ainsi que l'ensemble des syndicats signataires choisissent trois délégué(e)s et au moins trois suppléant(e)s pour représenter chacune des parties devant le tribunal arbitral. Les noms de ces personnes devront être communiqués par écrit au président du tribunal arbitral.

40.1.2 Le tribunal arbitral siège à Monthey. Il est seul habilité à décider de la procédure en dernier ressort. Concernant des motifs éventuels de retrait ou de récusation de personnes, il appartient au/à la président(e) de prendre la décision définitive d'après les règles de procédure du canton du Valais.

40.1.3 Les décisions du tribunal arbitral sont définitives; les parties renoncent à toute voie de recours.

40.2 En cas de violation de la convention par l'une des parties contractantes, par ses organes ou par ses membres, le tribunal arbitral pourra prononcer une peine conventionnelle adaptée contre la partie en faute.

Art. 41. Conclusion de nouvelles conventions collectives

L'entreprise déclare que pendant la durée de cette convention, elle ne conclura pas de conventions collectives de travail ayant le même champ d'application avec d'autres associations de salarié(e)s, sans l'accord préalable des parties contractantes de cette CCT.

Art. 42. Compléments ou amendements à apporter à la convention

Les parties contractantes se déclarent prêtes à accepter d'examiner des propositions visant à compléter ou à modifier la convention et à se concerter à leur sujet, y compris pendant la durée de validité de la convention. Aussi longtemps qu'aucun accord ne sera intervenu sur ces propositions, la convention collective existante restera en vigueur sans changements. Le tribunal arbitral, tel qu'il figure à l'art. 39, n'a pas compétence pour trancher de tels cas.

Art. 43. Durée et résiliation de la convention

43.1 Cette convention entre en vigueur le 1^{er} novembre 2015 et le restera jusqu'au 31 décembre 2018.

43.2 Cette convention sera renouvelée d'année en année par reconduction tacite, sous réserve de dénonciation par l'entreprise ou par l'un des syndicats signataires adressée par lettre recommandée à l'autre partie, au moins 9 mois avant la fin de la période de validité.

43.3 En même temps que la dénonciation, la partie résiliant la convention devra communiquer par écrit à l'autre partie les propositions d'amendements qu'elle compte soumettre à son appréciation.

43.4 Si des pourparlers sont en cours pour la conclusion d'une nouvelle convention, la date d'échéance pourra être reportée de mois en mois, d'entente entre les parties.

Monthey, le 19 octobre 2015.

Ainsi fait en neuf exemplaires.

Syngenta Crop Protection Monthey SA

Pascal Bugnon
Monthey Site Manager

Xaver Grueter
Head HR Switzerland

Clarisse Porchet
Head HR BP Monthey

Unia

Corrado Pardini
Responsable national Industrie
Comité directeur

Manuel Wyss
Responsable de la branche

Blaise Carron
Responsable de la section

Syna

Mathias Regotz
Responsable secteur industrie
Vice-président Syna

Tibor Menyhárt
Secrétaire central

Patrick Chabbey
Secrétaire général Sciv



Syngenta Crop Protection Monthey SA
1870 Monthey