



Valable pour les trois années 2025-2027

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAC



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE DE TRAVAIL

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese





Sommaire

Sommaire.....	1
Objet et champ d'application	2
Droits syndicaux.....	2
Commission du personnel.....	3
Contribution de solidarité.....	3
Cotisations syndicales.....	4
Égalité de perspectives et de salaires entre les femmes et les hommes	4
Période d'essai et embauche	4
Délais de résiliation	5
Durée du travail.....	6
Heures supplémentaires et travail de nuit	6
Vacances.....	7
Jours fériés.....	8
Congés et absences spéciales.....	8
Participation à des foires, expositions	8
Classification professionnelle et grille de salaire minimum.....	9
Ajustements de rémunération	9
Treizième mois.....	10
Jubilés.....	10
Remboursement des frais	11
Prime de présence	11
Allocations familiales, charges sociales	12
Décès du travailleur.....	12
Service militaire.....	12
Accidents.....	13
Maladie.....	13
Congés maternité.....	14
Vêtements, équipements et moyens de transport de l'entreprise.....	14
Inventions, dessins et modèles industriels	15
Obligations générales.....	16
Attestations.....	17
Interdiction de concurrence	17
Code des obligations et divergences.....	18
Durée du contrat.....	19
ANNEXE I.....	20
Classification du personnel et salaires minimum au 1 ^{er} janvier 2022	20
ANNEXE II - En complément de l'Art. 5	21
Règlement de la Commission du personnel – Dallmayr Automatenservice SAc	21
Annexe III	23
Règlement de la Contribution de solidarité – Dallmayr Automatenservice SAc	23
Annexe IV.....	25
Développement des conditions dans le cadre du CCAL Dallmayr Automatenservice SAc.....	25



PARTIE I – Principes généraux

Objet et champ d'application

Art. 1

La présente convention vise à favoriser un développement positif de l'environnement de travail et de la communauté professionnelle, ainsi qu'à protéger en premier lieu les intérêts de ses employés, mais également de l'employeur.

Elle est régie par le principe de bonne foi avec lequel les partenaires contractuels s'engagent à protéger les intérêts mutuels, à résoudre les différends et à maintenir la paix au travail.

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 CCET).

La présente convention collective de travail d'entreprise 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 CCET, 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 contractantes de la CCET s'engagent à se réunir au moins 2 fois par an sauf exigences spécifiques supplémentaires.

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 CCET; il en définit la composition et les compétences. (Voir annexe I)

Contribution de solidarité

Art. 6

Une contribution de solidarité de 180,00 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 compte courant spécifique déterminé en accord entre les parties contractantes.

Cette contribution sera administrée par les parties contractantes et servira, entre autres, couvrir les frais dérivant de l'établissement et de l'application de la CCET; elle servira également de fonds pour le développement d'actions visant l'amélioration de la qualification professionnelle et la formation, 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 contractantes de la CCET; il en définit les modalités de gestion et les compétences. (Voir annexe II)



Cotisations syndicales

Art. 7

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

Égalité de perspectives et de salaires entre les femmes et les hommes

Art. 8

Les parties contractantes soutiennent la réalisation de l'égalité de perspectives en entreprise entre les femmes et les hommes. Elles s'engagent dans tous les domaines de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances et pour prévenir les discriminations fondées sur le sexe, l'âge, la nationalité, la religion et l'orientation sexuelle.

Conformément à la loi fédérale sur l'égalité des sexes, les employées et les employés ne doivent pas être soumis à une discrimination directe ou indirecte fondée sur leur sexe. Si une employée ou un employé estime être discriminée ou discriminé, il / elle peut faire appel aux représentants du personnel ou à l'organisation syndicale compétente pour obtenir des éclaircissements.

PARTIE II – Disposition concernant le rapport de travail

Période d'essai et embauche

Art. 9

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. 10

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. 10.1

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. 10.2

La résiliation donnée pendant l'une des périodes établies à l'art. 10.1. 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. 11

La durée normale de travail hebdomadaire est de 39.5 heures réparties sur 5 jours.

Les horaires de travail flexibles sont autorisés. Cela doit toujours faire l'objet d'un accord avec le supérieur hiérarchique, conformément aux règles en vigueur sur le lieu de travail/de fonction.

En cas d'incapacité à se rendre sur le lieu de travail, le travailleur est tenu d'en 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. 12

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, uniquement pour les heures de travail dépassant les 45 heures, en vertu de l'article 9 LL.

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

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. 13

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 *pro rata temporis* à raison d'1,92 jour (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. 14 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. 14

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. 15

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 ; |
| | (Conformément à la nouvelle ordonnance fédérale, mais avec paiement du salaire à 100 %) |
| - 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 4 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. 16

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.

8



PARTIE III – Rémunération et prestations sociales

Classification professionnelle et grille de salaire minimum

Art. 17

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.

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. 18

Pendant la validité de cette convention, il n'y aura pas de révision automatique des salaires en fonction de l'évolution du taux d'inflation (coût de la vie).

Toutefois, les parties contractantes s'engagent à la fin de chaque année (au plus tard au mois d'octobre de chaque année de validation de la présente convention) à se rencontrer pour discuter, sur la base des performances de l'entreprise et de la situation du taux d'inflation (coût de la vie), d'éventuelles augmentations à caractère individuel et collectif.

Il reste entendu que, en cas d'événements extraordinaires, tels que l'aggravation des conditions conjoncturelles et de marché, les parties s'engagent à trouver des solutions à travers des discussions, selon le principe du bon sens.



Treizième mois

Art. 19

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 se 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. 20

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

10 ans = 2 000 CHF

15 ans = 2 500 CHF

20 ans = 3 000 CHF

25 ans = 3 500 CHF

30 ans = 4 000 CHF

35 ans = 4 500 CHF

40 ans = 5 000 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.



Les années de service sont considérées comme consécutives, c'est-à-dire sans interruption contractuelle de plus de six mois.

Remboursement des frais

Art. 21

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 à hauteur de 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 ou paternité, au service militaire ou de protection civile et à des congés non payés.

Le montant est proportionnel au pourcentage de travail contractuel et sera proportionnel à la présence effective.

Les heures éventuelles en horaire réduit ainsi que le travail effectué à domicile - entendu comme *home office* - ne doivent pas être pris en compte s'ils sont égaux ou supérieurs à 50 % du temps de travail journalier total.

Prime de présence

Art. 22

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 4 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

Art. 23

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), 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. 24

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. 25

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.

En cas de services obligatoires auprès de la protection civile ou d'autres organismes supérieurs d'une durée supérieure à un mois, 80 % du salaire sera versé pour toute la durée de la période restante.

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. 26

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. 27

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

Toutefois, en cas d'absences répétées ne dépassant pas trois jours, l'entreprise se réserve le droit de demander au salarié un certificat médical.

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.

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. 28

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. 29

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

Art. 30

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. 31

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 avertir 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 1 000,00 CHF entièrement à la charge de l'employeur. En cas de dommages répétés imputables à la faute de l'employé, la direction se réserve le droit de facturer directement à l'employé le paiement de la totalité de la franchise. Également pour les trois prochaines années 2025-2027, 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 calculé au prorata du pourcentage contractuel d'emploi et sera calculé au prorata de la présence effective. Au cas où le chômage partiel ou le travail exclusivement à domicile s'avérerait nécessaire, seul le premier mois sera considéré comme une période de présence aux fins de l'accumulation de la prime susmentionnée).

Toutefois, lors du prochain renouvellement de la convention, les parties contractantes, sur la base de l'évolution globale des sinistres, évalueront s'il convient d'améliorer ou de supprimer la prime.

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. 32

En référence des art. 29 – 30 – 31 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. 33

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,

15



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. 34

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. 35

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. 36

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. 37

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. 38

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2027. 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

Adrian Rentsch

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

Lorenzo Jelmini

Paolo Coppi

SYNA – Le Syndicat



ANNEXE I

Classification du personnel et salaires minimum au 1^{er} janvier 2022

Opérateur Nouvellement embauché	Opérateur II Grade	Opérateur III Grade	Opérateur IV Grade	Opérateur V Grade
Le personnel opérationnel nouvellement recruté. Il est exigé qu'ils viennent de terminer au moins un apprentissage ou une formation équivalente. N'est pas en mesure de travailler de manière autonome et ne possède pas encore de connaissances en matière de maintenance.	À partir de la deuxième année consécutive de travail au moins. Personnel d'exploitation capable de travailler de manière autonome et sachant effectuer l'entretien initial.	Le personnel qui, après une formation en cours d'emploi d'au moins deux années complètes et consécutives, est capable de travailler de manière indépendante et d'effectuer, outre l'entretien courant, de petits travaux d'entretien extraordinaires.	Personnel d'exploitation capable de travailler de manière totalement autonome sur tous les types de distributeurs et d'effectuer les travaux d'entretien courants et extraordinaires nécessaires.	Personnel d'exploitation capable de travailler de manière totalement autonome sur tous les types de distributeurs et qui, outre les connaissances en matière d'entretien ordinaire et extraordinaire, sait lire les schémas de câblage, effectuer des interventions techniques avec dépannage et possède également des connaissances en électronique.
CHF 3'700.00	CHF 3'900.00	CHF 4'130.00	CHF 4'230.00	CHF 4'410.00
CHF 48'100.00	CHF 50'700.00	CHF 53'690.00	CHF 54'990.00	CHF 57'330.00
CHF 23.42	CHF 24.68	CHF 26.14	CHF 26.77	CHF 27.91

Les salaires s'entendent mensuellement, pour treize mois (voir article 19).

Les salaires indiqués NE comprennent PAS les jubilés, les remboursements et les primes qui sont - le cas échéant - payés séparément.



ANNEXE II - En complément de l'Art. 5

Règlement de la Commission du personnel – Dallmayr Automatenservice SAc

En application de l'art. 5 de la CCET, une Commission du personnel est constituée.

Art. 1 – Objectif, tâches et responsabilités

Le Commission du personnel représente les employés auprès de la direction de l'entreprise.

En bref, il s'engage à

- Créer et développer une relation de confiance entre la direction et les employés et promouvoir une collaboration mutuelle
- Discuter avec la direction de toutes les questions d'intérêt commun
- Développer et maintenir un sens de la responsabilité mutuelle dans l'intérêt des deux parties

Art. 2 – Éligibilité, composition et durabilité

Tous les travailleurs qui ont atteint l'âge de 20 ans, qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins un an et qui sont membres d'une organisation syndicale partie à la CCAL sont éligibles au Commission du personnel. Les cadres sont exclus.

Le Commission du personnel est composé de trois membres.

Les membres du Commission du personnel sont élus pour une période de trois ans et sont rééligibles.

Art. 3 – Procédure électorale et commission électorale

Toutes les personnes éligibles ont la possibilité de se présenter.

La présentation se fait en inscrivant son nom sur une liste, qui est ensuite rendue publique et visible pour tous les membres du personnel ayant le droit de vote par le biais des tableaux d'affichage du personnel.

Une fois les noms des candidats confirmés, on fixe le jour du vote, qui aura toujours lieu dans l'agence de Barbengo.

Chaque membre du personnel peut indiquer un maximum de trois préférences.

Le dépouillement aura lieu à l'agence de Barbengo en présence d'un représentant des travailleurs et d'un membre de la direction, sous la supervision du syndicat signataire du présent CCAL.



Une fois les membres élus déterminés, un avis officiel sera diffusé à l'ensemble du personnel.

Art. 4 – Réunions et relations avec la direction

Le Commission du personnel rencontre la direction, si nécessaire, une fois par semestre (au moins).
Chaque partie peut toutefois demander une convocation extraordinaire lorsque la nécessité le justifie.

Les propositions concernant l'ordre du jour doivent être soumises mutuellement au moins une semaine avant la réunion. L'ordre du jour lui-même est préparé par le président.

Les réunions avec la direction ont lieu pendant les heures de travail, sans déduction de salaire.

La direction met à disposition une salle appropriée pour les réunions.

Le Commission du personnel, s'il le juge opportun, peut bénéficier des conseils et de l'intervention des organisations syndicales signataires de la CCAL.

Chaque participant aux réunions du Commission du personnel et aux réunions avec la direction est tenu de garder le secret sur tout ce qui est discuté et décidé à titre confidentiel.

Art.5 - Divers

Les membres du Commission du personnel ont un rôle de confiance à l'égard de l'entreprise et du personnel. La Direction leur garantit son soutien pour le libre accomplissement de leurs devoirs et tâches tels que définis à l'article 2 du présent règlement. Le fait d'être membre du Commission du personnel ne doit pas apporter d'avantages ou de désavantages pour sa propre personne.

Des propositions de modification du présent règlement peuvent être faites par la direction, les syndicats signataires de la CCL et la Commission du personnel.

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2025.



ANNEXE III

Règlement de la Contribution de solidarité – Dallmayr AutomatenService SA

Art. 1 - Finalités de la contribution

La finalité de cette contribution est :

- 1 de couvrir intégralement les dépenses découlant de la négociation, de la consultation, de l'introduction et de l'application de cette CCET, ainsi que la couverture des coûts découlant de l'impression, de la distribution et des phases ultérieures d'information et de présentation ;
- 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 ;
 - pour chaque initiative de formation et d'amélioration des compétences professionnelles mise à disposition des collaborateurs de Dallmayr, le fonds prévoit la possibilité de contribuer à l'entreprise aux frais jusqu'à un maximum de 30 % par an et dans la limite de 10 000 CHF de dépenses totales, en renvoyant à une discussion entre les parties contractantes toute décision sur d'éventuelles contributions extraordinaires ;
- 3 d'appuyer d'éventuelles initiatives de soutien aux membres associés et à leurs familles par l'intermédiaire de donations pour répondre à des besoins exceptionnels comme par exemple des décès et / ou de graves accidents ;
 - le fonds établit qu'en cas de décès d'un collaborateur ayant une famille et/ou des enfants mineurs et/ou des enfants étudiants à charge, un montant minimum égal à un mois de salaire est accordé pour subvenir aux besoins de la famille.
- 4 de promouvoir des projets destinés à améliorer le bien-être des salariés.
 - Au cours des trois années 2022-2024, les parties contractantes évalueront l'adoption de solutions de formation et d'information visant à améliorer la cohésion d'équipe, le degré de responsabilité de tous les collaborateurs sur l'utilisation et la prévention liées au véhicule de société.

Art. 2 - Modalités d'utilisation

Toutes les parties contractantes sont garantes de la bonne administration d'un tel fonds.

Tous les collaborateurs, occupant un poste fixe et assujettis à la présente CCET, 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.



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.

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.

En ce qui concerne le choix de soutenir toute initiative éventuelle, la disponibilité économique est déterminante.

Art. 3 - Dispositions générales

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

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 CCET.

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

Toute modification du présent règlement ne sera possible que par l'intermédiaire d'accords entre les parties contractantes.

Le présent règlement fait partie intégrante de la CCET de Dallmayr Automatenservice SAc et en possède donc les mêmes conditions de durée.



ANNEXE IV

Développement des conditions dans le cadre du CCAL Dallmayr AutomatenService SAc

	Situation jusqu'en 2011	Situation à partir de 2025
Égalité des sexes	-	Égalité des perspectives et des salaires entre les femmes et les hommes
Durée du travail	43 heures par semaine	39,5 heures par semaine
Flexibilité d'entrée	-	Présente dans toutes les branches
Vacances	22 gg	23 gg
	27 gg	28 gg
Laisser	-	Egalisation du concubin au premier degré en cas de décès (3 jours d'absence rémunérée) Inclusion d'un jour de congé en cas de décès d'oncle(s) et de beaux-parents
Congé de paternité	-	10 jours (absences payées à 100 %)
Absence pour examen médical	3 heures rémunérées par mois	4 heures rémunérées par mois
Maternité	-	16 semaines de congé (allocation pour perte de gain de 90 % du salaire)
Prime de présence (valeur mensuelle maximale)	CHF 46.50	CHF 50.00
Salaire minimum (brut mensuel et horaire prévu pour le premier emploi)	CHF 3'071.00	CHF 3'700.00
	CHF 17.85	CHF 23.42



Jubilés [10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté]	-	CHF 2'000.00
		CHF 2'500.00
		CHF 3'000.00
		CHF 3'500.00
		CHF 4'000.00
		CHF 4'500.00
		CHF 5'000.00
Vêtements	Livraison d'un tablier par an	Fourniture d'un uniforme (au moins un t-shirt, un sweat-shirt et un pantalon) pour chaque saison (chaude et froide)
Bénéfice	-	10 Fr par mois pour la consommation interne
LPP	Minimum légal	Capital décès à hauteur d'un salaire annuel assuré pour les membres de la famille
		Cotisation paritaire sur le capital d'épargne de deux points de pourcentage au-dessus du minimum légal
		Droit à une pension d'invalidité supérieure de 50 % (environ) au minimum légal
Commission du personnel et son statut	-	Présent
Solidarité Contribution Règlement	-	Présent
Plus d'informations	-	Pendant la période de la pandémie COVID 19 (année 2020), au cours de laquelle des fermetures ont été imposées pour éviter la contagion, l'entreprise a versé à tous ses employés 100 % de leur salaire, alors que l'indemnité ILR moyenne s'élevait à environ 80 % du salaire.

