



Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
Union des fabricants suisses de chocolat
Unione dei fabbricanti svizzeri di cioccolato
Union of Swiss Chocolate Manufacturers

Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse

2003 – 2006


Gewerkschaft. Syndicat. Sindacato


syndicat interprofessionnel

TABLE DES MATIERES

		Page
Art. 1	But et moyens	3
Art. 2	Champ d'application	3
Art. 3	Devoirs du travailleur et de l'employeur	3
Art. 4	Période d'essai	4
Art. 5	Résiliation	4
Art. 6	Durée du travail	4
Art. 7	Protection spéciale des jeunes gens et des femmes	5
Art. 8	Salaires	5
Art. 9	13 ^e salaire	6
Art. 10	Révision des salaires	6
Art. 11	Allocations pour enfants	7
Art. 12	Suppléments de salaire	7
Art. 13	Salaire pendant le service militaire suisse, le service de la Croix-Rouge suisse ainsi que le service de protection civile et le service civil suisse	7
Art. 14	Vacances	8
Art. 15	Jours fériés	9
Art. 16	Jours de congé	9
Art. 17	Congé maternité	9
Art. 18	Assurance-accidents	10
Art. 19	Assurance indemnité journalière en cas de maladie	10
Art. 20	Certificat médical	10
Art. 21	Commission d'entreprise	11
Art. 22	Droit d'association	11

		Page
Art. 23	Contribution contractuelle et professionnelle	11
Art. 24	Paix du travail	11
Art. 25	Différends	12
Art. 26	Office de conciliation	12
Art. 27	Tribunal arbitral	12
Art. 28	Protection des données	12
Art. 29	Durée de la Convention	13
Annexe I	Maisons adhérentes	15
Annexe II	Règlement pour l'achat des chèques Reka	16
Annexe III	Convention sur les mesures en cas de restructurations, fusions, fermetures et transfert total ou partiel d'entreprise (plan social)	17

Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse 2003 – 2006

Art. 1 But et moyens

- | | |
|---------------|--|
| But | 1 Par la présente Convention collective de travail, les parties contractantes fixent des conditions de travail et de salaire équitables, en tenant compte d'une part des nécessités sociales des travailleurs et d'autre part de la situation des employeurs. |
| Collaboration | 2 Elles se soutiendront mutuellement pour sauvegarder les intérêts généraux de l'industrie chocolatière dans les domaines économiques et sociaux. |
| Exécution | 3 Les parties contractantes s'engagent en leur nom et au nom de leurs membres à respecter la présente Convention collective de travail et ses annexes. Elles prennent l'engagement de surveiller l'application rigoureuse de ces dispositions et, au besoin, de l'obtenir par tous les moyens statutaires et légaux qui sont à leur disposition. |

Art. 2 Champ d'application

- | | |
|----------------------------|--|
| Principe | 1 Est soumis à la présente Convention collective de travail le personnel d'exploitation, régulier ou à l'essai, occupé par les membres de CHOCOSUISSE. La Convention est également valable pour le personnel travaillant à temps partiel avec un taux d'occupation minimal de 20 % d'un poste à temps complet. |
| Exception | 2 Le personnel d'exploitation engagé pour une durée limitée égale ou inférieure à 9 mois n'est pas soumis à la Convention collective de travail. Les intéressés doivent en être informés par écrit lors de leur engagement. |
| Respect par le travailleur | 3 Chaque travailleur en signant la déclaration annexée (voir page 19) s'engage à respecter les dispositions de la présente Convention à laquelle il est ainsi soumis.
4 Sauf indication contraire, le terme «travailleur» s'applique au personnel masculin et au personnel féminin, les hommes et les femmes ayant droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. |

Art. 3 Devoirs du travailleur et de l'employeur

- | | |
|----------------------------------|--|
| Diligence et fidélité à observer | 1 Le travailleur est tenu de vouer toutes ses capacités et sa conscience professionnelle à l'exécution des travaux qui lui sont confiés, et de prendre soin du matériel, des outils et des installations. Il est tenu de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents. Il doit en particulier utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.
2 Le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur et éviter tout ce qui peut nuire au travail et à la paix du travail. |
|----------------------------------|--|

Les employeurs recommandent aux travailleurs dans l'intérêt du maintien de la Convention collective d'adhérer à un des syndicats contractants.

Discrétion	3 Le travailleur doit observer une parfaite discrétion sur toutes les affaires de l'entreprise.
Autre occupation	4 Le travailleur est tenu de se consacrer entièrement à son travail; sans l'autorisation de l'entreprise, il lui est interdit d'avoir une autre occupation rémunérée en dehors de ses heures de travail.
Dispositions constitutionnelles et légales; information	5 L'employeur est tenu à observer dans son entreprise les dispositions constitutionnelles et légales touchant les rapports de travail. En plus, il informe régulièrement et à temps les travailleurs sur les questions qui les concernent directement.
Protection de la personnalité	6 L'employeur protège l'intégrité personnelle des travailleurs. Il s'efforce de créer dans l'entreprise un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès et le harcèlement sexuel.

Art. 4 Période d'essai

Les trois premiers mois de service représentent la période d'essai. Après quoi, le travailleur est considéré comme travailleur régulier.

Art. 5 Résiliation

Délais de congé	1 Pour chacune des parties, les délais de congé sont:	
	pendant la période d'essai	7 jours
Protection contre les congés	après la période d'essai dans la 1 ^{ère} année de service	1 mois
	de la 2 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de service	2 mois
	dès la 10 ^{ème} année de service	3 mois.
Résiliation immédiate	Après la période d'essai, le congé doit être donné par écrit pour la fin d'un mois.	
	2 Les dispositions légales relatives à la protection contre les congés doivent être respectées (CO art. 336, 336a, 336b, 336c et 336d).	
	3 La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs est régie par les dispositions légales correspondantes (CO art. 337, 337a, 337b, 337c et 337d).	

Art. 6 Durée du travail

Durée normale	1 La durée normale du travail hebdomadaire est de 41 heures en moyenne sur une période de 12 mois; des dérogations sont possibles dans le cadre des dispositions de la Loi fédérale sur le travail et de l'Ordonnance I y relative.
Travail supplémentaire	2 Les travailleurs sont tenus d'effectuer le travail supplémentaire autorisé officiellement et pouvant être exigé d'eux au sens de l'article 321c CO.
	3 Pour le personnel travaillant à temps partiel, seules les heures dépassant la durée normale du travail hebdomadaire (selon art. 6 al. 1) sont considérées comme travail supplémentaire.
	4 Avant de fixer l'horaire du travail supplémentaire, l'employeur prendra l'avis des travailleurs intéressés, du délégué respectif de la commission d'entreprise ou de la commission d'entreprise.

Art. 7 Protection spéciale des jeunes gens et des femmes

Concernant la protection spéciale des jeunes gens et des femmes, il est renvoyé aux articles 52 à 66 de l'Ordonnance I de la Loi fédérale sur le travail.

Art. 8 Salaires

Système de rémunération	1 Les travailleurs sont rémunérés au mois.
Éléments constitutifs	2 Les éléments constitutifs du salaire sont
	- le salaire de base - les suppléments individuels - les suppléments contractuels.
Suppléments individuels	3 Les suppléments individuels sont
	- les suppléments pour qualifications personnelles (par exemple expérience et années de service, polyvalence, performances) - les suppléments éventuels pour poste de travail (genre d'activité, responsabilités).
Suppléments contractuels	4 Les suppléments contractuels sont
	- les allocations pour enfants (art. 11) - les suppléments de salaire pour travail du dimanche, travail du soir, travail de nuit, travail du samedi, travail supplémentaire et travail en équipes (art. 12).
Fixation	5 Le salaire de base et les suppléments individuels sont fixés par l'employeur. Les suppléments contractuels sont garantis par la Convention collective de travail.
Réduction	6 Le salaire du travailleur à capacité de travail réduite peut être inférieur moyennant une convention individuelle écrite et avec l'approbation de la commission d'entreprise. ¹
Déductions	7 Les déductions pour heures chômées non payées sont calculées selon la formule:

$$\frac{\text{salaire mensuel}}{177,7} = \text{salaire horaire}$$

Aucune déduction de salaire ne sera effectuée en cas d'absences de courte durée pour les motifs suivants:

- raisons médicales: médecins
hôpital
dentistes
traitements ordonnés par un médecin;
- convocation par une autorité ou une instance officielle;
- arrivées tardives à la suite de retards dus aux transports publics ou à l'implication dans un accident.

¹ Est considéré comme travailleur à capacité de travail réduite toute personne qui est incapable d'un rendement normal dans la fonction qui lui est attribuée.

	<p>Toute autre absence n'est pas considérée comme courte absence et est déduite du salaire.</p> <p>Les courtes absences doivent strictement être limitées au temps nécessaire et sont à justifier.</p>
Paiement	<p>8 Le salaire de base et les suppléments qui ne varient pas de mois en mois sont versés avant la fin du mois auquel ils se rapportent.</p> <p>Les suppléments variables et les déductions éventuelles peuvent, par contre, n'être décomptés qu'avec le montant du salaire du mois suivant pendant toute la durée de l'engagement. A la cessation des rapports de travail, le salaire et les suppléments sont versés au moment où le travailleur quitte son emploi.¹</p>
	<p>Art. 9 13^e salaire</p>
Principe	<p>1 Les travailleurs ont droit au versement d'un 13^e salaire.</p>
Base de calcul	<p>2 Le 13^e salaire est constitué par le salaire de base et les suppléments individuels. Sont donc exclus les suppléments contractuels, à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les allocations pour enfants - les suppléments pour travail supplémentaire, travail du soir, travail de nuit, travail du samedi, travail du dimanche et travail en équipes.
Paiement	<p>3 Le 13^e salaire est versé dans le courant du mois de décembre.² En cas d'entrée ou de départ dans le courant de l'année, le 13^e salaire est payé au prorata.</p>
Réductions	<p>4 Lorsque le total des absences de toute nature, à l'exception des vacances, des services selon article 13 alinéa 1 et des accidents professionnels, dépasse deux mois par année, le 13^e salaire peut être réduit proportionnellement (c'est-à-dire d'un douzième par mois à partir du troisième mois).</p> <p>En cas de nombreuses absences injustifiées, la direction peut, après consultation de la commission d'entreprise, décider de réduire ou de supprimer le 13^e salaire.</p>
	<p>Art. 10 Révision des salaires</p>
Bases	<p>1 La politique de révision des salaires prend en considération l'évolution de l'indice fédéral des prix à la consommation (base septembre), la situation économique générale, la marche des affaires, les perspectives commerciales et le marché du travail.</p> <p>2 Le salaire de base et les suppléments individuels sont revus annuellement par chaque entreprise en fonction de la politique salariale et des performances réalisées.</p> <p>3 Tous les ans, les adaptations éventuelles s'effectuent d'entente avec la commission d'entreprise et la représentation du syndicat régional.</p>

¹ D'entente avec la commission d'entreprise, un autre système de paiement peut être convenu.

² D'entente avec la commission d'entreprise, le versement peut être effectué à une autre date.

Art. 11 Allocations pour enfants

Les travailleurs ont droit aux allocations pour enfants selon la législation cantonale.¹

Art. 12 Suppléments de salaire

Montants

- 1 Donnent droit à un supplément de salaire
 - a) de 75 % le travail du dimanche; 50 % doivent être versés en espèces, 25 % peuvent, d'entente avec les travailleurs, être compensés en temps;
 - b) de 30 % + 10 % de compensation en temps le travail de nuit (23.00-06.00 h.);
 - c) de 30 % le travail du soir (20.00-23.00 h.); une compensation en temps, d'entente avec les travailleurs, est également autorisée;
 - d) de 25 % le travail supplémentaire s'il dépasse, en moyenne sur une période de 12 mois, la durée normale du travail hebdomadaire selon article 6 alinéa 1 de la Convention; lorsque le travail supplémentaire est compensé par un congé, les travailleurs ont droit à un supplément de salaire ou de temps s'élevant à 25 %.
 - e) de 12 % le travail de jour à deux équipes ainsi que le travail de jour à une équipe coupé par une ou plusieurs pauses dont la durée totale ne dépasse pas 30 minutes. Le travail interrompu par une courte pause à midi (horaire «anglais») n'est pas considéré comme travail de jour à une équipe. Ce supplément peut être remplacé par un congé équivalent.
 - f) de 12 % le travail du samedi.

Calcul

- 2 Les suppléments se calculent sur le salaire de base et les suppléments individuels. Ils ne se cumulent pas; lorsque les heures de travail peuvent être classées simultanément dans deux catégories, elles doivent être rangées dans celle qui est la plus avantageuse pour le travailleur.

Exception

- 3 Aucun supplément n'est dû pour le travail compensatoire accompli en vertu de l'article 11 de la Loi fédérale sur le travail.

Art. 13 Salaire pendant le service militaire suisse, le service de la Croix-Rouge suisse ainsi que le service de protection civile et le service civil suisse

Principe

- 1 Pour le service militaire suisse, le service de la Croix-Rouge suisse ainsi que le service de protection civile et le service civil suisse sont valables les prescriptions de la caisse de compensation pour perte de gain.

Taux

- 2 Pendant les cours de répétition et autres cours d'instruction obligatoires, le travailleur a droit à 100 % de son salaire.

¹ Les dispositions de la Caisse ICOLAC concernant les bénéficiaires d'allocation pour enfants sont également valables pour les membres de CHOCOSUISSE qui n'ont pas adhéré à cette caisse.

Prestations de la caisse de compensation	3 Pendant l'école de recrues et tous les services d'avancement (écoles de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers, d'officiers, y compris paiement de galons), le travailleur célibataire sans obligation d'assistance a droit à 80 % du salaire, le travailleur marié à 100 % du salaire.
Restitution	4 Dans les cas mentionnés aux alinéas 2 et 3, les prestations de la caisse de compensation reviennent à l'employeur. 5 Lorsqu'un travailleur résilie son contrat dans les douze mois à dater du licenciement des services mentionnés à l'alinéa 3, il est tenu de restituer le montant que l'employeur a pris à sa charge au-delà des prestations prévues à l'article 324a CO. L'employeur peut retenir le montant dû sur le salaire.

Art. 14 Vacances

But	1 Le travailleur a droit chaque année à des vacances qui doivent être consacrées au délassement.
Déchéance	2 En cas d'infraction à cette prescription, le travailleur perd son droit au salaire des vacances selon l'article 64 de la Loi fédérale sur le travail et l'article 329d alinéa 3 du CO.
Remplacement	3 Tant que durent les rapports de travail, il est interdit de remplacer les vacances par quelque autre prestation que ce soit.
Durée	4 Les vacances sont accordées comme suit: jeunes gens jusqu'à 20 ans d'âge révolus 6 semaines; dès 20 ans d'âge révolus 4 semaines et 3 jours; et à partir du 1 ^{er} janvier 2004 5 semaines; dès l'année civile au cours de laquelle les 35 ans d'âge sont révolus 5 semaines; dès l'année civile au cours de laquelle les 50 ans d'âge sont révolus 5 semaines et 2 jours; dès l'année civile au cours de laquelle les 60 ans d'âge sont révolus 6 semaines. En cas d'entrée pendant l'année, les vacances sont accordées au prorata.
Réduction a) pour cause de résiliation	5 En cas de cessation des rapports de travail, les vacances sont accordées au prorata de la période accomplie. L'employeur peut alors, s'il y a lieu, retenir sur le salaire les indemnités de vacances payées en trop.
b) par suite de suspension du travail	6 Lorsque le travail a été suspendu entre deux périodes de vacances, pour d'autres raisons que les services obligatoires accomplis en temps de paix selon article 13 alinéa 1, les vacances peuvent être réduites comme suit: de 1/4 pour une absence de 3 à 6 mois; de 1/2 pour une absence de 7 à 9 mois; de 3/4 pour une absence de 10 à 11 mois. Toutefois, un minimum de vacances de 1 semaine est assuré de 2 à 5 ans de service, et de 1 1/2 semaine dès la 6 ^e année de service, sauf si la suspension a duré plus de 11 mois. Les jours fériés payés et les jours de congé payés ne sont pas comptés dans le droit aux vacances.

Période des vacances	7 L'employeur fixe les périodes des vacances en tenant compte des nécessités de l'entreprise et autant que possible des vœux du personnel. En cas de besoin, il consulte la commission d'entreprise.
Continuité	8 Aux travailleurs ayant droit à 5 semaines de vacances, 3 semaines au minimum seront accordées, si possible, en une seule fois.
Chèques Reka	9 Le travailleur a le droit d'acquiescer, à prix réduit, auprès de son employeur des chèques Reka de la Caisse suisse de voyage. La remise de ces chèques s'effectue aux conditions fixées par le «Règlement pour l'achat des chèques Reka» qui fait partie intégrante de la présente Convention collective (Annexe II).

Art. 15 Jours fériés

Principe et choix	1 Le nombre de jours fériés légaux ou d'usage local, pour lequel le salaire perdu sera bonifié, est de 9 au maximum. Si un jour férié tombe sur un jour normalement non-travaillé (par ex. un dimanche), celui-ci n'est pas compensé. L'employeur et la commission d'entreprise s'entendent, au plus tard en décembre, pour choisir les jours fériés payés de l'année suivante.
Remplacement	2 Les travailleurs ayant travaillé un jour férié payé ont droit, en compensation, à un congé payé équivalent.
Déroptions	3 Les travailleurs au bénéfice de prestations de caisses d'assurance-accidents ou maladie n'ont pas droit à l'indemnité pour jours fériés.

Art. 16 Jours de congé

Durée et motifs	Les travailleurs ont droit aux jours de congé payés suivants:	
	Naissance de propres enfants	1 jour
	Décès du conjoint ou du partenaire reconnu, de propres enfants, des parents, des beaux-parents	3 jours
	Décès des grands-parents, de petits-enfants, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-fils, d'une belle-fille	1 jour
	Mariage	3 jours
	Déménagement	1 jour
	Recrutement ou inspection d'armes, restitution de l'équipement militaire	1 jour
	Ces congés ne sont accordés qu'au moment de l'événement à considérer et qu'en rapport direct avec celui-ci. Lorsqu'une naissance ou un décès tombent sur un week-end ou les vacances, le congé est à accorder immédiatement après.	

Art. 17 Congé maternité

Droit	1 En cas de maternité, les travailleuses ont droit à un congé payé de 16 semaines, dont au minimum 12 semaines après l'accouchement.
-------	--

- Prise en compte 2 Les absences, pour cause de maladie, durant les 4 dernières semaines avant l'accouchement peuvent être prises en compte dans la durée totale du congé de maternité.
- 3 L'employeur peut exiger que le congé de maternité soit pris pendant les 4 semaines précédant l'accouchement.

Art. 18 Assurance-accidents

- Genre d'assurance 1 Les employeurs assurent leurs travailleurs contre les suites d'accidents professionnels et non-professionnels, selon la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).
- Primes 2 L'employeur prend à sa charge les primes de l'assurance contre les suites d'accidents professionnels. Le travailleur supporte les primes de l'assurance contre les suites d'accidents non-professionnels, qui pourront être déduites du salaire.
- Prestations 3 L'employeur assure au travailleur, en cas d'incapacité de travail à la suite d'un accident professionnel et non-professionnel, une indemnisation de 100 % du salaire net et peut conclure à cet effet une assurance complémentaire couvrant la différence à l'indemnisation légale de 80 % du salaire brut (y compris jours de carence).

Art. 19 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

- Assurance obligatoire 1 Dès le début des rapports de travail, l'employeur est tenu d'affilier ses travailleurs à une assurance indemnité journalière couvrant, à partir du 3^e jour d'absence pour cause de maladie, 80 % du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs.
- Délai d'attente 2 Si l'employeur fixe un délai d'attente supérieur à 2 jours, il est tenu de verser, à partir du 3^e jour d'absence pour cause de maladie, 85 % du salaire brut et cela jusqu'à l'octroi des prestations d'assurance.
- Primes 3 Les primes d'assurance indemnité journalière sont partagées à parts égales entre l'employeur et le travailleur.
- Réserves 4 L'admission dans l'assurance indemnité journalière ne peut être refusée pour raison de santé. En revanche, il est possible d'émettre des réserves pour certaines maladies. Elles doivent être communiquées par écrit au travailleur.
- Exception 5 Si, en vertu des réserves, l'assurance indemnité journalière refuse de verser des indemnités journalières, l'obligation de l'employeur de payer un salaire dépend de l'art. 324a CO.

Art. 20 Certificat médical

- Principe 1 En cas d'incapacité médicale de travail, le travailleur est tenu d'informer son employeur immédiatement et de présenter un certificat médical dans les délais impartis.
- Médecin-conseil 2 L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin-conseil.

Art. 21 Commission d'entreprise

- Institution et attributions 1 Une commission d'entreprise sera nommée dans chaque fabrique. En qualité d'organe consultatif, elle sauvegarde les intérêts des travailleurs et contribue à développer l'échange de vues, la collaboration, la confiance et la compréhension mutuelle entre la direction de l'entreprise et les travailleurs, ainsi que la bonne entente entre les travailleurs eux-mêmes. Elle encourage les travailleurs à faire des suggestions et cherche à aplanir les différends de nature interne au sujet desquels des pourparlers directs auront échoué.
- Organisation 2 Son élection est du ressort des travailleurs. Elle se constitue elle-même. Tout département d'une certaine importance a le droit de déléguer au moins un représentant dans la commission d'entreprise. L'organisation et l'activité de la commission d'entreprise ainsi que la formation continue de ses membres sont réglées d'entente avec l'employeur.

Art. 22 Droit d'association

- Garantie Le droit d'association est garanti et reconnu par les parties contractantes. Toute pression visant à entraver l'exercice de ce droit est une infraction à la présente Convention.

Art. 23 Contribution contractuelle et professionnelle

- Contribution du travailleur 1 Une contribution mensuelle est déduite du salaire de tout travailleur soumis à la Convention collective de travail. Elle est utilisée pour les frais d'application de la Convention et l'alimentation d'un fonds destiné à promouvoir la formation professionnelle et des réalisations sociales. Pour le personnel travaillant 20 heures hebdomadaires ou plus, la cotisation mensuelle est fixée à Fr. 17.-. Pour le personnel travaillant moins de 20 heures hebdomadaires, elle s'élève à Fr. 8.50.
- Contribution de l'employeur 2 L'employeur contribue pour sa part à ce fonds par une contribution mensuelle par travailleur soumis à la Convention collective de travail. Pour le personnel travaillant 20 heures hebdomadaires ou plus, la cotisation mensuelle est fixée à Fr. 2.-. Pour le personnel travaillant moins de 20 heures hebdomadaires, elle s'élève à Fr. 1.-.
- Règlement 3 Les détails concernant l'encaissement, la répartition, la gérance et l'utilisation de ces contributions sont fixés dans un règlement faisant partie intégrante de la présente Convention collective de travail.

Art. 24 Paix du travail

- Caractère absolu 1 Les partenaires sociaux s'engagent à respecter consciencieusement cette Convention afin d'assurer la paix du travail.
- 2 Les parties contractantes se soumettent à la paix absolue du travail. Elles renoncent expressément à l'emploi de mesures de lutte telles que grèves, lock-out, boycottage, et s'abstiendront de toutes activités susceptibles de faire naître ou d'aggraver un conflit. Au besoin, elles useront de leur influence et des moyens statutaires et légaux pour que leurs membres ne recourent pas non plus à de telles mesures.

3 Les parties contractantes s'engagent à régler par la voie de négociations directes les différends pouvant survenir entre leurs membres.

Art. 25 Différends

1 Dans le cas de différends avec son supérieur direct, le travailleur peut demander au délégué de son département au sein de la commission d'entreprise d'en référer au service du personnel.

2 L'employeur et les travailleurs s'efforceront d'aplanir leurs différends par des pourparlers directs dans le cadre de l'entreprise.

3 Si une entente ne peut intervenir par ces moyens, l'employeur, d'une part, et les travailleurs intéressés et leurs représentants, d'autre part, s'engagent à rechercher une entente directe.

4 En cas d'échec, le litige sera communiqué aux parties contractantes qui le soumettront à l'office paritaire de conciliation.

5 Le passage d'une instance à l'autre ne se fera qu'après avoir épuisé toutes les possibilités d'entente précédentes. Seuls les différends qui n'auront pu être aplanis par l'office paritaire de conciliation seront soumis au tribunal arbitral prévu à l'article 27.

Art. 26 Office de conciliation

1 Un office paritaire de conciliation sera institué. Il sera présidé par le président de CHOCOSUISSE et comprendra au maximum 6 assesseurs, dont 3 à désigner par chacune des parties contractantes intéressées.

2 L'office de conciliation interviendra, à la requête d'une des parties contractantes, pour aplanir les différends individuels ou collectifs qu'il a été impossible de régler par les instances précédentes.

Art. 27 Tribunal arbitral

1 Un tribunal arbitral sera institué. Il sera présidé par le président de l'office de conciliation II Berne-Mittelland et comprendra au maximum 6 assesseurs, dont un nombre égal à désigner par chacune des parties contractantes intéressées, ainsi qu'un greffier à nommer par le président. Le greffier n'a pas voix délibérative.

2 Le tribunal arbitral statuera, à la requête de la partie contractante la plus diligente, sur les différends que l'office de conciliation n'aura pas pu aplanir. Il pourra en outre infliger une peine conventionnelle jusqu'à concurrence de Fr. 100'000.- à la partie contractante coupable d'avoir contrevenu gravement à la présente Convention.

3 Le tribunal arbitral fixera lui-même sa procédure, le Code de procédure civile bernois étant applicable subsidiairement. Il statuera définitivement et ses sentences entreront immédiatement en force.

Art. 28 Protection des données

1 Les employeurs s'engagent à:

- a) restreindre l'exploitation des données personnelles au minimum nécessaire à la bonne marche de l'entreprise;
- b) limiter l'accès aux données personnelles aux travailleurs dont la fonction exige une telle consultation;
- c) ne transmettre à des tiers des renseignements sur un travailleur qu'avec l'assentiment de celui-ci ou si une autorité publique en fait la demande dans les règles;
- d) accorder à tout travailleur en faisant la demande l'accès à certaines pièces de son dossier personnel;
- e) accorder à tout travailleur en faisant la demande l'accès aux données informatiques le concernant;
- f) corriger les données erronées concernant les travailleurs;
- g) effacer les données personnelles lorsque les rapports de travail prennent fin, si elles ne doivent plus servir à l'entreprise ou à des fins administratives ou statistiques.

2 Dans tous les autres cas, les dispositions de la Loi fédérale sur la protection des données du 19.6.1992 sont applicables.

Art. 29 Durée de la Convention

1 La présente Convention portera effet du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2006. Faute d'être dénoncée par lettre recommandée six mois avant son expiration, la Convention se renouvellera tacitement d'année en année.

2 Au cas où la situation économique ou la rentabilité de la branche ou d'une maison individuelle le nécessite, les parties contractantes s'engagent, sans résiliation préalable de la Convention, à entamer des négociations sur la rémunération, la durée du travail et les vacances, dès que l'une des parties en fera par écrit la demande dûment motivée.

Pourparlers directs

Institution et composition

Institution et composition

Attributions

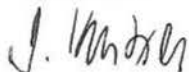
Procédure

Durée et dénonciation

Modification de la situation économique

CHOCOSUISSE, Union des fabricants suisses de chocolat, Berne

Le Président:



D. Kuster

Le Directeur:



Dr F.U. Schmid

Syndicat des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA), Zurich

Le Co-Président:



C. Vaucher

Le Secrétaire:



A. Clément

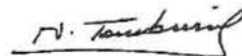
SYNA - syndicat interprofessionnel, Zurich

Le Président:



Dr M. Haas

Le Secrétaire central:



N. Tamburrino

ANNEXE I

Maisons adhérentes

Chocolat Alprose SA	Caslano
Barry Callebaut Schweiz AG	Dübendorf
Chocolat Bernrain AG	Kreuzlingen
Chocolats Camille Bloch SA	Courtelay
CSCC Compagnie de Chocolats et Confiseries AG	Illnau
Chocolats et Cacaos Favarger SA	Versoir
Max Felchlin AG	Schwyz
Gysi AG	Bern
Kraft Foods Schweiz AG	Bern
Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG	Kilchberg, Altendorf, Olten
Maestrani Schweizer Schokoladen AG	St. Gallen, Flawil
Nestlé Suisse SA	Broc
Chocolat Stella SA	Giubiasco

Règlement pour l'achat des chèques Reka

Chiffre 1

Tout travailleur soumis à la Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse a le droit d'acheter auprès de son employeur, avec un rabais de 15 %, des chèques Reka de la Caisse suisse de voyage.

Chiffre 2

1 Le droit d'achat annuel s'élève à Fr. 900.– pour le personnel travaillant 20 heures hebdomadaires ou plus, ainsi qu'à Fr. 300.– par enfant ayant droit aux allocations conformément à l'article 11.

2 Le droit d'achat annuel s'élève à Fr. 450.– pour le personnel travaillant moins de 20 heures hebdomadaires ainsi qu'à Fr. 150.– par enfant ayant droit aux allocations conformément à l'article 11.

3 En cas d'entrée et de départ pendant l'année ou lorsque la durée des vacances est réduite selon l'article 14 alinéa 6 de la Convention, le contingent de chèques Reka peut être diminué en proportion.

Convention sur les mesures en cas de restructurations, fusions, fermetures et transfert total ou partiel d'entreprise (plan social)

Cette Convention règle l'application des articles 333, 333a, 335d, 335e, 335f, 335g du Code des obligations ainsi que de la Loi fédérale sur la participation du 17 décembre 1993 (en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994).

Elle se rapporte aux restructurations (y compris fusions) et aux fermetures d'entreprises entraînant le licenciement collectif d'un nombre important de collaborateurs ainsi qu'au transfert total ou partiel d'entreprises.

Les parties contractantes reconnaissent que l'économie doit s'adapter constamment aux exigences nouvelles pour préserver et améliorer sa compétitivité et qu'ainsi, dans une période d'évolution technique rapide, un réexamen constant des structures de l'entreprise, des lieux de production et des effectifs est nécessaire.

Il est reconnu que de telles décisions entrent dans la compétence et dans la responsabilité des entreprises. Il est aussi reconnu que des rigueurs pour les travailleurs, tant sur le plan humain qu'économique, doivent être évitées autant que possible ou du moins atténuées.

A cet effet, les parties contractantes conviennent:

1. Les entreprises s'engagent à informer le plus tôt possible les travailleurs touchés, leurs représentants dans l'entreprise, les parties contractantes ainsi que les autorités au cas où des restructurations, des fermetures ou un transfert total ou partiel d'entreprises sont imminents.

Cette information doit être aussi complète que possible et indiquer les raisons ayant conduit à ces décisions, ainsi que les mesures économiques et sociales envisagées et leur plan d'application dans le temps.

2. L'entreprise et la commission d'entreprise, en collaboration avec les parties contractantes, examineront les mesures propres à maintenir dans un cadre acceptable les conséquences matérielles et humaines à supporter par les travailleurs touchés.

3. Concernant les conséquences et mesures touchant les travailleurs, les points suivants seront avant tout pris en considération:

3.1 Droits et devoirs légaux et contractuels tels que

- délais de congé
- obligation du paiement du salaire y compris prestations accessoires
- prestations de libre-passage de l'institution de prévoyance du personnel;

3.2 Autres prestations et mesures à considérer telles que

- offre d'un autre emploi dans l'entreprise
- recyclage interne
- concours actif de l'employeur dans la recherche d'un nouvel emploi
- prolongation ou, en cas de demande du travailleur, réduction du délai de congé
- indemnité de départ
- prestations supplémentaires dans les cas de rigueurs individuelles
- primes pour travailleurs qui s'engagent à maintenir leurs relations de travail au-delà du délai de congé
- flexibilité concernant les clauses de concurrence et les obligations de formation professionnelle
- mesures pour faciliter le déménagement
- logement propriété de l'entreprise
- mise à la retraite anticipée.

Accusé de réception et déclaration d'acceptation

Le (la) soussigné(e), travailleur(euse) auprès de la maison

reconnait avoir reçu un exemplaire de la Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse 2003 – 2006 et en avoir lu ses dispositions.

Il (elle) s'engage à les respecter et à se soumettre à la paix absolue du travail.

Lieu et date:

Signature: