

GL IND 25.03.2019
Trakt 7.2c 2



Convention Collective de Travail

GSK Consumer Healthcare S.A.
Usine de Nyon

Valable dès le 1^{er} avril 2019



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue entre

GSK CONSUMER HEALTHCARE S.A.

(dénommée ci-après GSK), d'une part,

et le

Syndicat Unia

(dénommé ci-après Unia), d'autre part.

Tous les termes au masculin se rapportant au Personnel s'entendent également au féminin.

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE	7
ART. 1 GENERALITES	7
ART. 2 CHAMP D'APPLICATION	7
ART. 3 ENGAGEMENT ET FIN DE CONTRAT	8
Art. 3.1 DELAI DE CONGE	8
Art. 3.2 CHOMAGE TECHNIQUE, RESTRUCTURATION / LICENCIEMENT POUR RAISON ECONOMIQUE ET LICENCIEMENT COLLECTIF	8
ART. 4 REMUNERATION	9
Art. 4.1 SALAIRE	9
Art. 4.2 13ème SALAIRE MENSUEL	9
ART. 5 ALLOCATIONS	9
Art. 5.1 ALLOCATIONS FAMILIALES	9
Art. 5.2 ALLOCATIONS DE MENAGE	9
ART. 6 HORAIRES DE TRAVAIL / VACANCES / ABSENCES	9
Art. 6.1 HORAIRES DE TRAVAIL	9
Art. 6.2 VACANCES	10
Art. 6.3 JOURS FERIES ET PONTS	10
Art. 6.4 ABSENCES	11
ART. 7 TRAVAIL TEMPORAIRE	12
ART. 8 ASSURANCES (ACCIDENT / MALADIE / MILITAIRE ET MATERNITE)	13
Art. 8.1 ACCIDENTS	13
Art. 8.2 PERTE DE GAIN EN CAS DE MALADIE	13
Art. 8.3 ASSURANCE PERTE DE GAIN EN CAS DE SERVICE MILITAIRE-CIVIL ET MATERNITE	13
ART. 9 HYGIENE / SECURITE / PENIBILITE	14
Art. 9.1 HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT	14
Art. 9.2 SANTE / PENIBILITE DU TRAVAIL	14
ART. 10 LIBERTE SYNDICALE ET COMMISSION DES TRAVAILLEURS	14
Art. 10.1 LIBERTE SYNDICALE	14
Art. 10.2 COMMISSION DES TRAVAILLEURS (CT)	14
Art. 10.3 COMMISSION PARITAIRE (CP).....	15
ART. 11 PAIX SOCIALE	15
Art. 11.1 PAIX DU TRAVAIL	15
Art. 11.2 REGLEMENT DES LITIGES	15
ART. 12 CONTRIBUTION DE SOLIDARITE	16
ART. 13 CODE DE CONDUITE	16
ART. 14 DISPOSITIONS D'ORDRE	16
ART. 15 PRODUCTIVITE ET COMPETITIVITE	16
ART. 16 SITUATIONS ACQUISES	16
ART. 17 ENTREE EN VIGUEUR	17

ANNEXE 1	REGLEMENT DES HORAIRES.....	19
ART. 1	DEFINITION DU TRAVAIL DE JOUR, DU SOIR, DE NUIT ET DEFINITION DES PAUSES ...	19
ART. 2	HORAIRES DE TRAVAIL	19
Art. 2.1	HORAIRE VARIABLE – SEMAINE	19
Art. 2.2	HORAIRE FIXE – SEMAINE	19
Art. 2.3	HORAIRE FIXE – SEMAINE/ WEEK-END.....	20
Art. 2.4	HORAIRE EN 2 EQUIPES – SEMAINE	20
Art. 2.4.1	Horaire en 2 équipes–semaine 40,00 heures (2x8)	20
Art. 2.4.2	Horaire en 2 équipes–semaine 37,50 heures (2x8)	20
Art. 2.5	HORAIRE EN 2 EQUIPES – WEEKEND 32 HEURES	21
Art. 2.6	HORAIRE EN 3 EQUIPES – SEMAINE	21
Art. 2.6.1	Horaire en 3 équipes–semaine 35,66 heures (3x8)	21
Art. 2.6.2	Horaire en 3 équipes–semaine 37,33 h (3x8)	22
Art. 2.6.3	Passage de consignes	22
Art. 2.7	HORAIRE CONTINU	22
Art. 2.8	GESTION DES 5èmes NUITS DE L’HORAIRE 3x8 (nuit du vendredi)	23
ART. 3	COMPENSATIONS	23
Art. 3.1	SUPPLEMENTS EN ARGENT POUR TRAVAIL EN EQUIPE.....	23
Art. 3.1.1	Travail en équipe régulier	23
Art. 3.1.2	Travail en équipe irrégulier	24
Art. 3.2	TEMPS DE REPOS SUPPLEMENTAIRE	24
Art. 3.2.1	Travail en équipe régulier	24
Art. 3.2.2	Travail en équipe irrégulier	24
ART. 4	HEURES SUPPLEMENTAIRES / TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	24
ART. 5	GESTION DES JOURS FERIES ET DE JOURS DE CONGES CONVENTIONNELS	25
Art. 5.1	HORAIRE VARIABLE / HORAIRE FIXE SEMAINE / HORAIRE EN 2 EQUIPES –	25
	SEMAINE (2x8)	25
Art. 5.2	HORAIRE FIXE – SEMAINE/ WEEK-END.....	25
Art. 5.3	HORAIRE EN 3 EQUIPES – SEMAINE (3x8).....	25
Art. 5.3.1	Equipes du matin et de l’après-midi	25
Art. 5.3.2	Equipe de nuit.....	26
Art. 5.4	HORAIRE EN 2 EQUIPES – WEEK-END 32 HEURES.....	27
Art. 5.5	HORAIRE CONTINU	27
ART. 6	VACANCES.....	27
ART. 7	CHANGEMENT D’HORAIRES	28
Art. 7.1	CAUSES DE CHANGEMENTS D’HORAIRES	28
Art. 7.2	GESTION DE LA SAISONNALITE	28
Art. 7.2.1	Passages entre l’horaire en 2 équipes-semaine (2x8) et l’horaire en 3	28
	équipes-semaine (3x8)	28
Art. 7.2.2	Passages entre les horaires 3 équipes-semaine (3x8) et 2 équipes-week-end 32h	28
Art. 7.2.3	Passages entre l’horaire 3 équipes-semaine (3x8) ou 2 équipes-semaine (2x8)	28
	ou l’horaire en 2 équipes week-end 32h et l’horaire en journée (40h).....	28
Art. 7.3	GESTION DES URGENCES.....	28
Art. 7.4	CHANGEMENTS D’HORAIRES DEMANDES	29
ART. 8	INCAPACITE DE TRAVAIL EN HORAIRES EQUIPES.....	29
ANNEXE 2	REGLEMENT DU SYSTEME DE SALAIRES	31
ART. 1	LES FONCTIONS.....	31
Art. 1.1	LISTE DES FONCTIONS	31
Art. 1.2	CRITERES D’EVALUATION DES FONCTIONS	31
ART. 2	LES NIVEAUX D’EXPERTISE.....	32
Art. 2.1	PRESENTATION DES NIVEAUX	32
Art. 2.1.1	Niveau A	32
Art. 2.1.2	Niveau B	32

Art. 2.1.3	Niveau C	32
Art. 2.2	MODALITE D'EVOLUTION DES NIVEAUX.....	32
Art. 2.2.1	Notion d'expérience professionnelle.....	32
Art. 2.2.2	Evolution d'un niveau d'expertise à l'autre	33
Art. 2.2.3	Impact du changement de niveau sur le salaire de l'employé	33
ART. 3	SALAIRES DE REFERENCES	33
ART. 4	MAINTENANCE DU SYSTÈME.....	34
Art. 4.1	MAINTENANCE DES FONCTIONS	34
Art. 4.1.1	Ajout de fonctions	34
Art. 4.1.2	Evaluation des fonctions à ajouter.....	34
Art. 4.1.3	Modification des fonctions	35
Art. 4.2	MAINTENANCE DE LA GRILLE SALARIALE	35
ART. 5	MECANISME DE PROGRESSION DES SALAIRES	35
Art. 5.1	REVUE ANNUELLE DES SALAIRES	35
Art. 5.2	REVUE DES SALAIRES EN CAS DE CHANGEMENT DE FONCTION	35
Art. 5.3	REVUE D'EQUITE.....	36
ART. 6	ENTREE EN VIGUEUR.....	36
ANNEXE 3	REGLEMENT SUR LA CONTRIBUTION DE SOLIDARITE	38
ART. 1	PRINCIPE.....	38
ART. 2	OBLIGATION DE CONTRIBUTION ET MONTANT.....	38
ART. 3	FINANCE/ DECOMPTE	38
ART. 4	UTILISATION DU FONDS	38
ART. 5	ADMINISTRATION DU FONDS.....	39
ART. 6	DIRECTION DU FONDS	39
ART. 7	FONCTIONNEMENT DU COMITE	39
ART. 8	DECISIONS	40
ART. 9	LIQUIDATION DU FONDS.....	40
ART. 10	DROIT DE REGARD	40
ART. 11	MODIFICATIONS	40
ART. 12	ENTREE EN VIGUEUR.....	40

PREAMBULE

Dans un but de simplification, nous utiliserons les abréviations suivantes au cours de la Convention Collective de Travail et de ses annexes :

AC : Assurance Chômage

AI : Assurance Invalidité

APG : Allocation pour Perte de Gain

Art. : Articles

AVS : Assurance Vieillesse et Survivants

CCT : Convention Collective de Travail

CT : Commission des Travailleurs

CP : Commission Paritaire

CTD : Commission Talent et Développement

CO : Code des Obligations

LPP : Loi sur la Prévoyance Professionnelle

LTr : Loi fédérale sur le travail dans l'Industrie, l'artisanat et le commerce

RH : Ressources Humaines

Unia : Le syndicat Unia

SUVA : Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Art. 1 GENERALITES

La Convention Collective de Travail - appelée ci-après CCT - confirme la bonne entente qui règne entre GSK et le Personnel au bénéfice de la présente Convention et le désir de sincère collaboration qui anime les parties signataires. Celles-ci affirment conjointement leur entière solidarité dans la défense des intérêts généraux du métier. Elles conviennent en particulier de se réunir et de discuter, en tout temps pendant la durée de la présente CCT, en vue de trouver des solutions à toute situation économique exceptionnelle.

Art. 2 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente CCT règlent les conditions de travail de tout le Personnel de l'usine - appelé ci-après Personnel – pour la liste détaillée des fonctions couvertes, se référer à l'Annexe 2.

Art. 3 ENGAGEMENT ET FIN DE CONTRAT

Art. 3.1 DELAI DE CONGE

Temps d'essai

Les trois premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai, pendant lequel chaque partie peut donner le congé par écrit et moyennant respect d'un préavis de 14 jours calendaires.

Engagement définitif

Après l'expiration du temps d'essai, le délai pendant lequel chacune des parties peut donner le congé est de :

- trois mois pour la fin d'un mois pour les salariés âgés de moins de 45 ans
- six mois pour la fin d'un mois pour les salariés âgés de plus de 45 ans.

Le contrat prend automatiquement fin lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite. Sur demande de la personne concernée, les femmes peuvent étendre leur âge de retraite jusqu'à 65 ans.

GSK se réserve le droit de libérer le collaborateur de son obligation de travailler tout en continuant de payer le salaire dû jusqu'à l'expiration du délai de congé.

En cas de licenciement et sous réserve de l'accord de la personne licenciée, la Commission des Travailleurs (appelée ci-après CT - cf. art. 10.2) sera informée des motifs justifiant cette mesure.

Les parties peuvent, conformément à l'art. 337 du Code des Obligations (CO), résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Elles sont rendues expressément attentives aux restrictions prévues aux art. 336 et suivants du CO limitant le droit de résilier le contrat dans un certain nombre de cas (service militaire, incapacité de travail, etc.). Le congé donné en dépit de ces dispositions est déclaré nul ou reporté.

Art. 3.2 CHOMAGE TECHNIQUE, RESTRUCTURATION / LICENCIEMENT POUR RAISON ECONOMIQUE ET LICENCIEMENT COLLECTIF

Dans la mesure du possible, pour autant que la situation économique et le volume de travail le permettent, GSK garantit l'emploi du Personnel pendant la durée de la CCT.

Chômage technique

Si un risque de chômage technique ou structurel (fusion, rationalisation, déplacement de production) ou un manque de travail se présentait, la CT et Unia en seraient immédiatement informés. Les parties conviendraient alors, en commun, suite à une consultation, des mesures à prendre pour éviter les congés, ou en limiter le nombre, ou en atténuer les conséquences.

Restructuration et licenciement pour raison économique

Si des congés devaient survenir pour cause de restructuration, les employés bénéficieraient des conditions de restructuration en vigueur au sein de l'entreprise, dès le premier employé impacté. La Commission des Travailleurs (CT) et Unia en seraient immédiatement informés.

Licenciement collectif (au sens de l'art 335d-j CO)

Si des congés devaient survenir et impacter 30 personnes et plus dans un délai de 30 jours, alors les mesures de l'art 335d CO à 335j CO seraient appliquées. La Commission des Travailleurs (CT) et Unia en seraient immédiatement informés. Les parties conviendraient alors, en commun, suite à une consultation, des mesures à prendre pour éviter les congés, ou en limiter le nombre, ou en atténuer les conséquences.

Pour les trois cas de figures ci-dessus, les décisions finales en la matière relèvent toutefois de la compétence et de la responsabilité de GSK.

Art. 4 REMUNERATION

Art. 4.1 SALAIRE

Le système salarial fait l'objet d'un règlement annexe négocié conventionnellement. Ce dernier fait partie intégrante de la CCT (voir Annexe 2).

Art. 4.2 13^{ème} SALAIRE MENSUEL

Un 13^{ème} salaire mensuel est versé au Personnel au bénéfice de la présente CCT avec le salaire de novembre. En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, ce 13^{ème} salaire mensuel sera versé prorata temporis.

Art. 5 ALLOCATIONS

Art. 5.1 ALLOCATIONS FAMILIALES

Des allocations pour enfants et de formation professionnelle, ainsi que des allocations de naissance sont versées à GSK par la caisse d'allocations familiales à laquelle l'entreprise est affiliée au nom de tout le Personnel ayant droit en fonction des règles d'éligibilité définies au niveau fédéral et selon les montants applicables dans le canton de Vaud.

GSK reverse les montants perçus par la caisse d'allocations familiales au travers de la paie.

La direction de la caisse d'allocations familiales à laquelle GSK est affiliée est seule compétente pour déterminer les ayants droit.

Art. 5.2 ALLOCATIONS DE MENAGE

Une allocation de ménage de CHF 155.- par foyer sera versée tous les mois au Personnel au bénéfice de la présente CCT, pour autant qu'il ait un ou des enfants à charge (perçoit les allocations familiales versées par GSK selon la législation suisse en totalité).

Art. 6 HORAIRES DE TRAVAIL / VACANCES / ABSENCES

Art. 6.1 HORAIRES DE TRAVAIL

La durée normale au poste de travail est fixée à 40 heures par semaine en moyenne, compensation des ponts non comprise. Cette durée peut être modifiée selon les besoins de l'exploitation, dans le cadre des prescriptions légales en vigueur.

En cas de dérogation importante à la durée normale du travail, la CT sera appelée à donner un préavis.

L'organisation des horaires de travail et les modalités de compensation font l'objet d'un règlement annexe négocié conventionnellement, intitulé « Règlement des Horaires » (voir Annexe 1). Les aménagements ultérieurs seront négociés par la Commission Paritaire (appelée ci-après CP - cf. art. 10.3).

Art. 6.2 VACANCES

Le droit aux vacances dépend de l'âge de l'employé. Le changement est effectif au 1^{er} janvier de l'année civile.

Le Personnel est mis au bénéfice de vacances payées selon le barème suivant, basé sur la semaine de 5 jours :

- jusqu'à 20 ans 27 jours
- dès 20 ans 25 jours
- dès l'année où est atteint l'âge de :
 - 46 ans 26 jours
 - 47 ans 27 jours
 - 48 ans 28 jours
 - 49 ans 29 jours
 - Dès 50 ans 30 jours

Le droit aux vacances est attribué du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, les vacances seront dues prorata temporis.

GSK fixe les dates des vacances en tenant compte des désirs du Personnel si ceux-ci sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

Les vacances peuvent être fractionnées mais comprennent au moins deux semaines consécutives dans l'année.

Les vacances ne doivent pas être utilisées pour un travail lucratif au service d'autres employeurs.

Le droit aux vacances peut être réduit lorsque les absences dépassent 2 mois durant l'année réglementaire, chaque mois complet de dépassement provoquant une réduction de 1/12^{ème}. Cette règle ne s'applique pas en cas de congé maternité.

Art. 6.3 JOURS FERIES ET PONTS

Sont considérés comme jours fériés dans le canton de Vaud : 1^{er} et 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne Fédéral, Noël.

L'ensemble du Personnel bénéficie de six demi-jours supplémentaires de congés par année, soit :

- Veille de Vendredi Saint : 1 demi-jour
- Vendredi de l'Ascension : 1 jour (2 demi-jours)
- Dernier jour ouvrable avant Noël : 1 demi-jour
- Le 1^{er} mai : 1 jour (2 demi-jours)

Si l'un des jours énoncé ci-dessus tombe sur un jour non travaillé, excepté les jours de vacances, il ne sera ni payé ni remplacé.

Le Personnel touchera son salaire intégral pour tous les jours fériés tombant sur un jour normalement travaillé.

Un mois avant la fin de l'année, GSK et la CT établiront le nombre d'heures nécessaires à la compensation du pont entre Noël et le jour de l'An de l'année suivante.

Les heures de pont seront compensées par des heures ou du travail supplémentaires, vacances ou autres congés.

Les modalités concernant les jours fériés et les jours de congé de chaque horaire font l'objet d'un règlement situé dans l'Annexe 1 « Règlement des Horaires », négocié conventionnellement. Les aménagements ultérieurs seront négociés par la Commission Paritaire (cf. article 10.3).

Art. 6.4 ABSENCES

Le salaire est payé (ou le niveau de revenu maintenu) dans les cas d'absences suivants :

a) Mariage :

Propre mariage du collaborateur : 3 jours

Mariage des enfants, des petits enfants, des proches et des parents : 1 jour

Propre noces d'argent ou noces d'or des parents ou des beaux-parents : 1 jour

b) Naissance d'un propre enfant : 1 jour

c) Décès :

Pour les cas de décès de l'épouse, du partenaire civil, d'un enfant, d'un parent ou d'un proche vivant sous le même toit : 5 jours

Pour l'enterrement d'autres membres de la famille (grand-parents, petits-enfants, frères et sœurs, belle-sœur, beau-frère, belle-fille ou gendre) : 1 jour

Obsèques d'une connaissance proche, avec l'approbation du Manager : max 1 jour

Les heures d'absence des personnes déléguées par GSK aux obsèques d'un membre du Personnel sont payées : ½ à 1 jour (selon si elles ont lieu près du site ou ailleurs)

d) Congé parental :

Un congé parental jusqu'à 3 jours d'affilée est possible, par événement, pour permettre au Personnel de s'organiser lorsqu'un membre de sa famille vivant dans le ménage commun tombe subitement malade ou est accidenté et qu'il doit s'occuper personnellement de trouver une solution de secours. Dans certains cas, l'employeur pourra demander la présentation d'un certificat médical.

Au-delà de 3 jours, la situation doit être discutée avec les Ressources Humaines (RH).

e) Congé maternité :

Les collaboratrices de GSK ont droit à 18 semaines de congé de grossesse/maternité.

- Avant la naissance, la collaboratrice a la possibilité de prendre jusqu'à 4 semaines de congé « grossesse ».

- Des indemnités à hauteur du salaire sont versées durant la totalité du congé grossesse/ maternité.
- Si la collaboratrice tombe malade durant les dernières semaines de la grossesse, les 18 semaines peuvent être prises après la naissance.

f) Congé paternité :

A la naissance d'un enfant, le père a droit à un congé paternité de 5 jours qui doit être pris dans les 4 premiers mois suivants la naissance de l'enfant. En plus, le père a le droit à un jour de congé pour assister à l'accouchement (voir b) naissance d'un propre enfant.

g) Congé adoption :

8 semaines à prendre par employé dans les 4 mois suivant l'adoption d'un enfant ayant jusqu'à 8 ans.

h) Divers

- Déménagement (son propre ménage) : 1 jour par année civile
- Service militaire et protection civile : Durée réelle
- Examen d'appel au service militaire en Suisse* : Durée réelle
- Examen d'appel au service militaire à l'étranger* : 1 jour
- Concours de l'armée suisse*: 1 jour
- Libération du service militaire (service suisse)* : 1 jour
- Formation des moniteurs J+S (Jeunesse et Sport)*/ participation pour la première fois : Durée réelle
- Convocation des autorités*: Durée réelle
- Libération pour recherche d'emploi en cas de licenciement sans responsabilité de l'employé : Durée réelle

*sur présentation d'un justificatif officiel

- Absences brèves telles que :

- visite chez le médecin
- exercice d'une charge publique
- inspection militaire

Ces absences doivent être autorisées par le Manager et, dans la mesure du possible, avoir lieu en dehors des heures de pointe au travail, si ce n'est pas possible, la société accordera généralement un congé payé.

cf. Annexe 1 pour les ajustements spécifiques à certains horaires d'équipe.

Art. 7 TRAVAIL TEMPORAIRE

GSK peut avoir recours à du personnel temporaire via des agences de placement. Ce Personnel ne doit pas servir à concurrencer les employés GSK.

GSK s'engage à ce que les agences de placement de personnel temporaire qu'elle mandate suivent les dispositions de personnel temporaire en vigueur en Suisse (Swissstaffing). Les partenaires rendront attentifs les entreprises temporaires d'appliquer les dispositions conventionnelles.

Un point de situation trimestriel sera fait avec Unia et la CT.

Art. 8 ASSURANCES (ACCIDENT / MALADIE / MILITAIRE ET MATERNITE)

Art. 8.1 ACCIDENTS

Tout le Personnel est assuré contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels auprès de la SUVA.

En cas de passage d'une catégorie d'emploi à une catégorie inférieure à la suite d'accidents ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA), celui-ci aura droit au maintien d'un salaire égal à celui de son ancienne fonction.

Les personnes employées moins de 8 heures par semaine ne sont assurées que contre l'accident professionnel, charge à eux de souscrire une assurance accident pour la part non professionnelle.

L'employeur paie intégralement les primes pour les risques d'accidents professionnels et non professionnels couverts par la SUVA.

GSK garantit le paiement d'une indemnité équivalente à 100% du gain effectivement perdu, y compris les allocations de ménage et les suppléments contractuels en argent pour le travail en équipe.

Tout accident doit être signalé sans délai aux Ressources Humaines (RH).

Art. 8.2 PERTE DE GAIN EN CAS DE MALADIE

En cas d'incapacité de travail due à la maladie et reconnue par l'Assurance Perte de Gain durant 730 jours dans une période de 900 jours consécutifs, GSK garantit le paiement d'une indemnité équivalente à 100% du gain effectivement perdu, y compris les allocations de ménage et les suppléments contractuels en argent pour le travail en équipe.

En cas de passage d'une catégorie d'emploi à une catégorie inférieure à la suite de maladie, l'employé aura droit au maintien d'un salaire égal à celui de son ancienne fonction.

Art. 8.3 ASSURANCE PERTE DE GAIN EN CAS DE SERVICE MILITAIRE-CIVIL ET MATERNITE

Militaire et protection civile en Suisse

Dès qu'un employé sait quand il devra faire un service militaire et pendant combien de temps, il doit en informer son Manager.

En cas de service militaire, inspection, ou protection civile, GSK complétera les allocations légales pour perte de gain jusqu'à concurrence de 100% du salaire, y compris la prime de base pour le travail en équipe ainsi que les allocations familiales et de ménage.

Le formulaire d'allocation pour perte de gain complété et signé doit être envoyé au service des RH pour que la société puisse faire la demande de remboursement auprès de l'assurance correspondante.

Maternité

Lorsqu'une employée sait qu'elle attend un enfant, elle doit prévenir son Manager au plus tard cinq mois avant le jour de naissance prévu, de sorte que des mesures puissent être prises pour gérer sa charge de travail en son absence. Une évaluation confidentielle des risques doit être effectuée le plus tôt possible par l'infirmier/infirmière et le/la médecin de la santé au travail si l'employée est exposée à des substances ou des tâches dangereuses.

GSK complétera les allocations légales pour perte de gain jusqu'à concurrence de 100% du salaire, y compris la prime de base pour le travail en équipe ainsi que les allocations familiales et de ménage.

Le formulaire d'allocation pour perte de gain complété et signé doit être envoyé au service des RH pour que la société puisse faire la demande de remboursement auprès de l'assurance correspondante.

Art. 9 HYGIENE / SECURITE / PENIBILITE

Art. 9.1 HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT

GSK prend toutes les dispositions nécessaires pour la protection de la vie et de la santé du Personnel. De son côté, celui-ci s'engage, dès son entrée en activité, à seconder l'entreprise dans l'application des prescriptions d'hygiène et la prévention des accidents en respectant scrupuleusement les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement en vigueur au sein de GSK, ainsi que les règlements et instructions prévus à cet effet.

Pour faciliter la réalisation de ces objectifs et permettre une collaboration entre tous les milieux intéressés, un comité Hygiène, Sécurité et Environnement est constitué.

Le Personnel dont l'activité professionnelle présente un risque pour la santé est soumis à un contrôle médical annuel aux frais de GSK.

Art. 9.2 SANTE / PENIBILITE DU TRAVAIL

GSK prend toutes les dispositions nécessaires pour la protection de la vie et de la santé du Personnel par le biais du programme de « Care Management » et en partenariat étroit avec le service médical de l'entreprise en vue d'assurer un suivi relatif à la pénibilité du travail et aux éventuelles conséquences en découlant.

En cas de problèmes de santé liés à la pénibilité du travail en équipe, GSK s'engage à étudier attentivement la situation de l'employé concerné et de trouver, dans la mesure du possible, une solution adaptée. En collaboration avec le médecin interne, GSK s'engage à étudier toutes possibilités de reclassement à l'intérieur du site. En cas de besoin, GSK pourra faire appel à l'Assurance Invalidité pour l'associer à cette démarche.

Art. 10 LIBERTE SYNDICALE ET COMMISSION DES TRAVAILLEURS

Art. 10.1 LIBERTE SYNDICALE

La liberté individuelle du Personnel est garantie.

Le Personnel ne subira aucun désavantage et aucun désagrément du fait de son affiliation ou de sa non-affiliation à un syndicat, pas plus que du fait des fonctions qu'il peut être appelé à remplir dans un syndicat.

Art. 10.2 COMMISSION DES TRAVAILLEURS (CT)

Il est institué une Commission des Travailleurs (CT). Elle est composée de cinq membres et de cinq suppléants élus parmi tout le Personnel au sens de l'article 2 CCT.

La CT est élue au bulletin secret par le Personnel au bénéfice de la présente CCT et elle le représente. Cette élection a lieu pendant les heures de travail avec le support administratif de GSK.

Le règlement de cette commission est élaboré d'un commun accord entre les parties.

La CT a pour tâche, à côté de la défense des intérêts du Personnel, de favoriser des échanges de vues réciproques ainsi que de développer la collaboration, la confiance et la bonne entente avec GSK.

Fonctionnement de la CT

Le temps nécessaire aux réunions de la CT est accordé à ses membres pendant les heures de travail de l'entreprise. Ces absences font l'objet d'une communication préalable aux responsables hiérarchiques des personnes concernées, de façon à permettre un remplacement. En outre, ces absences doivent pouvoir faire l'objet d'une justification concrète, sur demande du responsable des Ressources Humaines, et être identifiées clairement dans le système de gestion du temps.

Formation des membres de la CT

La formation des membres de la CT à l'exercice de leur mandat est réglée dans le règlement de ladite CT.

Panneaux d'affichage

La Commission des Travailleurs dispose d'un panneau d'affichage à des fins d'information du Personnel. Toute communication doit être présentée au préalable à la Direction de GSK.

Présence d'Unia sur le site

Un représentant du syndicat Unia peut accompagner la CT pour ses réunions mensuelles ainsi que pour l'organisation des assemblées du Personnel. L'accès au site se fait aux conditions prévues par les politiques relatives aux visiteurs en vigueur chez GSK. Le représentant d'Unia est autorisé à faire la promotion de la CCT.

Art. 10.3 COMMISSION PARITAIRE (CP)

Il est institué une Commission Paritaire (CP) qui est composée de trois représentants de la Direction, d'un représentant Unia et deux représentants de la CT.

La CP est l'organe chargé de veiller à l'application de la présente Convention, d'en faire respecter les dispositions et de concilier les différends qui pourraient surgir dans son application. Elle est un lieu d'information, de discussion, de débat et de résolution de problèmes dans le respect des partenaires.

Art. 11 PAIX SOCIALE

Art. 11.1 PAIX DU TRAVAIL

Les parties contractantes déclarent se soumettre à l'obligation absolue de paix du travail. Il s'ensuit que toute mesure de combat, telle que mise à l'interdit, grève ou lock-out est interdite. En revanche, sur le point précis de la détermination annuelle des salaires, la paix du travail n'est plus garantie à partir du moment où les négociations sont définitivement rompues.

Art. 11.2 REGLEMENT DES LITIGES

En cas de divergence de vues concernant l'interprétation ou l'application de la présente CCT, les parties épuiseront toutes les possibilités pour régler les différends par des négociations directes.

En cas d'échec des négociations, la question litigieuse sera soumise à l'Office de conciliation et d'arbitrage du canton de Vaud qui rendra un jugement définitif et liant les deux parties.

A cet effet, l'Office de conciliation et d'arbitrage sera complété par un représentant de GSK et un représentant de la CT. Ceux-ci devront être désignés dans un délai fixé par le président de l'Office de conciliation et d'arbitrage, sinon leur désignation rentrera dans les compétences de ce dernier. La procédure sera simple, rapide et orale.

En cas de violation de la CCT par l'une des parties, ses organes ou ses membres, le tribunal arbitral pourra prononcer contre la partie ou la personne fautive une peine conventionnelle d'un montant correspondant à l'importance de la violation commise.

Art. 12 CONTRIBUTION DE SOLIDARITE

Une contribution de solidarité, équivalente à 75% de la cotisation syndicale moyenne, est prélevée chaque mois du salaire de tout le Personnel au bénéfice de la CCT, ceci dès l'âge de 20 ans révolus.

Le système de perception de cette contribution fait l'objet d'un règlement établi d'un commun accord entre GSK et le syndicat Unia (Annexe 3).

Art. 13 CODE DE CONDUITE

En tant qu'organisation responsable tant au plan éthique que social et économique, GSK attache une importance particulière à l'équité et l'impartialité des relations qu'elle entretient avec son Personnel. Elle s'engage donc à respecter le code de conduite GSK, et attend du Personnel bénéficiant de la présente CCT qu'il en fasse de même. En outre, les dispositions légales prohibent les discriminations et harcèlements de tout ordre.

En cas de modification du Code de Conduite, Unia et la CT seront informés.

Art. 14 DISPOSITIONS D'ORDRE

Le Personnel au bénéfice de la présente CCT en recevra un exemplaire dès son entrée au service de GSK. Il en sera de même pour toutes les modifications apportées au texte conventionnel. Il attestera par sa signature qu'il a reçu ce document et ses modifications ultérieures et qu'il s'y conformera.

Le Personnel est en tout temps responsable envers GSK du tort qu'il pourrait lui causer par imprudence ou négligence. Il observe une discrétion absolue sur les affaires dont il a connaissance ; cette obligation le lie même après son départ.

Art. 15 PRODUCTIVITE ET COMPETITIVITE

L'amélioration constante de la productivité et de la compétitivité de l'usine de Nyon est un souci majeur du Personnel et de la Direction. Cette dernière s'engage à tout mettre en œuvre pour atteindre cet objectif, impliquer le Personnel et informer régulièrement la CT.

Art. 16 SITUATIONS ACQUISES

Les conditions contractuelles du Personnel qui sont supérieures aux minimums de la présente CCT à l'entrée en vigueur de celle-ci restent acquises.

La présente CCT fait suite à celles qui ont été successivement signées depuis 1947.

Elle entre en vigueur au 1^{er} avril 2019 et est conclue pour une durée de 2 ans et 9 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Sauf dénonciation adressée sous pli recommandé par l'une ou l'autre des parties quatre mois au moins avant l'échéance, elle se renouvellera d'année en année par tacite reconduction. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle discussion. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte reste valable.

Ainsi fait à Nyon en 5 exemplaires valent pour un, le 18 Mars 2019.

GSK Consumer Healthcare S.A.

Giuseppe Martelli
Site Director

Françoise Brinster
HR Country Head

Syndicat Unia

Corrado Pardini
Membre du Comité Directeur
Responsable du Secteur Industrie

Vania Alleva
Présidente de Unia

Yves Defferrad
Secrétaire Régional,
Unia Vaud

Noé Pelet
Responsable du Secteur
Industrie, Unia Vaud

Abdeslam Landry
Chimie-Pharma
Unia Vaud

Commission des Travailleurs

Florian Daguet
Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

Christophe Stauffer
Vice-Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

ANNEXE 1 REGLEMENT DES HORAIRES

Valable dès le 1^{er} Avril 2019

Art. 1 DEFINITION DU TRAVAIL DE JOUR, DU SOIR, DE NUIT ET DEFINITION DES PAUSES

Est réputé travail de jour le travail effectué entre 6 heures et 20 heures.

Est réputé travail du soir le travail effectué entre 20 heures et 23 heures.

Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 23 heures et 6 heures.

Est réputé travail du dimanche et des jours fériés, celui effectué entre 0h00 et 24h00 du jour concerné.

Est réputée pause, le temps qui interrompt le travail et pour lequel l'employé n'est pas à la disposition de son employeur.

Art. 2 HORAIRES DE TRAVAIL

La durée moyenne du travail est de 40 heures par semaine. Les horaires sont définis en fonction des besoins de l'entreprise. Les changements d'horaires seront effectués moyennant un préavis aux employés (voir Art. 7. Annexe 1, Changement d'horaires).

Art. 2.1 HORAIRE VARIABLE – SEMAINE

La durée de cet horaire est de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours, soit du lundi au vendredi.

Il est à disposition de chacun, entre 06h et 20h, en fonction de contraintes d'appareillage ou de processus, en accord avec le responsable du service et selon les dispositions légales.

Un temps de pause de maximum 20 minutes comptant comme temps de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, est accordé selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service.

La pause obligatoire et légale de midi doit être d'au minimum, 15 minutes si la journée dure plus de 5h30, 30 minutes si la journée dure plus de 7h00, 60 minutes si la journée dure plus de 9h00. Cette pause n'est pas considérée comme temps de travail.

Art. 2.2 HORAIRE FIXE – SEMAINE

La durée de cet horaire est de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours, soit du lundi au vendredi.

Il s'agit d'un horaire fixe défini entre 06h et 20h, en fonction de contraintes d'appareillage ou de processus, ou d'un besoin particulier, en accord avec le responsable du service et selon les dispositions légales.

Un temps de pause de 20 minutes comptant comme temps de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, est accordé selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service.

La pause obligatoire et légale de midi doit être d'au minimum, 15 minutes si la journée dure plus de 5h30, 30 minutes si la journée dure plus de 7h00, 60 minutes si la journée dure plus de 9h00. Cette pause n'est pas considérée comme temps de travail.

Art. 2.3 HORAIRE FIXE – SEMAINE/ WEEK-END

La durée de cet horaire est de 33,5 heures en moyenne par semaine, pauses incluses. La pause journalière obligatoire et légale est de 30 minutes pour les journées de 8 heures et d'une heure pour les journées de 9 heures. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

Semaine 1 : du mercredi au samedi

- Mercredi à vendredi : 14h00 - 22h00
- Samedi : 09h00 - 18h00

Semaine 2 : du jeudi au dimanche

- Jeudi et vendredi : 14h00 - 22h00
- Samedi et dimanche : 09h00 - 18h00

alternativement chaque semaine.

Art. 2.4 HORAIRE EN 2 EQUIPES – SEMAINE

Art. 2.4.1 Horaire en 2 équipes–semaine 40,00 heures (2x8)

La durée de cet horaire est de 40 heures par semaine, pauses incluses. La pause journalière obligatoire et légale est de 30 minutes. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

Lundi à vendredi :

- Matin : 06h00 - 14h00
- Après-midi : 14h00 - 22h00

alternativement chaque semaine.

Art. 2.4.2 Horaire en 2 équipes–semaine 37,50 heures (2x8)

La durée de cet horaire est de 37,5 heures par semaine, pauses incluses. La pause journalière obligatoire est de 30 minutes. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

Lundi au jeudi :

- Matin : 06h00 - 14h00
- Après-midi : 14h00 - 22h00

Vendredi :

- Matin : 06h00 - 11h30
- Après-midi : 11h30 - 17h00

alternativement chaque semaine.

Art. 2.5 HORAIRE EN 2 EQUIPES – WEEKEND 32 HEURES

La durée de cet horaire est de 32 heures par semaine, pauses incluses.

Le vendredi, la pause journalière obligatoire et légale est de 30 minutes. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

Vendredi :

- Matin : 06h00 - 14h00
- Après-midi : 14h00 - 22h00

alternativement chaque semaine.

Le weekend (samedi et dimanche), la pause journalière obligatoire et légale est de 2 heures, dont une heure doit être prise de manière consécutive. Les pauses comptent comme temps de travail.

Samedi et dimanche :

- Jour (matin et après-midi) : 06h00 - 18h00
- Nuit : 18h00 - 06h00

alternativement chaque semaine.

Le travailleur sous le régime de cet horaire ne peut exercer d'activités salariées les autres jours de la semaine.

Un employé travaillant le vendredi matin sera de jour le weekend.

Un employé travaillant le vendredi après-midi sera de nuit le weekend.

Art. 2.6 HORAIRE EN 3 EQUIPES – SEMAINE

Art. 2.6.1 Horaire en 3 équipes–semaine 35,66 heures (3x8)

La durée moyenne de cet horaire est de 35,66 heures par semaine, pauses incluses. La pause journalière obligatoire est de 30 minutes. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

1) Equipes de jour :

Lundi au jeudi :

- Matin : 06h00 - 14h00
- Nuit : 22h00 - 06h00
- Après-midi : 14h00 - 22h00

Vendredi :

- Matin : 06h00 - 11h30
- Après-midi : 11h30 - 17h00

2) Equipes de nuit :

Lundi au jeudi : 22h00 - 06h00

La nuit de vendredi n'est pas travaillée.

alternativement chaque semaine, en rotation en sens inverse (matin, nuit, après-midi).

Art. 2.6.2 Horaire en 3 équipes–semaine 37,33 h (3x8)

La durée moyenne de cet horaire est de 37,33 heures par semaine, pauses incluses. La pause journalière obligatoire est de 30 minutes. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

1) Equipes de jour :

Lundi au vendredi :

- Matin : 06h00 - 14h00
- Après-midi : 14h00 - 22h00

2) Equipes de nuit :

Lundi au jeudi : 22h00 - 06h00

La nuit de vendredi n'est pas travaillée

alternativement chaque semaine, en rotation en sens inverse (matin, nuit, après-midi).

Option de la nuit du vendredi : la nuit peut être travaillée selon les modalités définies à l'article 2.8 Annexe 1.

Art. 2.6.3 Passage de consignes

Les employés sont soumis aux mêmes conditions que celles définies dans l'horaire 3x8 de l'article 2.6.2 Annexe 1.

Il leur est demandé de participer au passage de consignes au quotidien selon les horaires ci-dessous.

1) Equipes de jour :

Lundi au vendredi :

- Matin : 05h50 - 06h00
- Après-midi : 13h50 - 14h00

2) Equipes de nuit :

Lundi au jeudi ou le vendredi le cas échéant : 21h50 - 22h00

Ces 10 minutes sont compensées en temps équivalent.

Art. 2.7 **HORAIRE CONTINU**

La durée de cet horaire est de 33.6 heures par semaine, pauses incluses. La pause journalière obligatoire et légale est de 30 minutes. Un temps de pause supplémentaire de maximum 20 minutes est accordé pendant la journée de travail, à prendre en une ou plusieurs fois, selon les impératifs liés au bon fonctionnement de la production ou du service. Les pauses comptent comme temps de travail.

Rocade de 10 jours, selon le roulement suivant :

- 2 x Matins : 06h00 - 14h00
- 2 x Après-midi : 14h00 - 22h00
- 2 x Nuits : 22h00 - 06h00
- 4 x Jours de congé

L'horaire continu pourrait être introduit sur les lignes concernées dès que les volumes de production le nécessiteraient, c'est-à-dire à partir d'un nombre minimum de trois lignes de conditionnement dans la même Process Unit.

Art. 2.8 GESTION DES 5èmes NUITS DE L'HORAIRE 3x8 (nuit du vendredi)

Si la cinquième nuit travaillée (nuit du vendredi) est nécessaire pour répondre aux impératifs liés aux volumes ou au bon fonctionnement de la production ou du service, alors GSK fera appel en priorité aux employés ayant signé un avenant volontariat. Ces derniers sont soumis à un horaire 37,33 heures (cf. art, 2.6.2 Annexe 1).

Si le nombre d'employés sous avenant volontariat est supérieur au nombre d'employés nécessaires au bon fonctionnement de la production et du service alors les employés seraient sélectionnés en fonction d'un tournus équitable.

Délai de préavis :

- Dix jours calendaires pour les volontaires ponctuels ainsi que pour les signataires de l'avenant, soit du mercredi pour le vendredi de la semaine suivante. Le volontariat pour travailler la 5^{ème} nuit sera accordé et acté à l'aide d'un formulaire.
- Un mois pour les volontaires avec avenant pour trois mois sans qu'ils ne soient pour autant exclus de l'appel au volontariat ponctuel.

En cas d'annulation de la 5^{ème} nuit planifiée dans un délai de 4 jours précédant cette nuit, le paiement de la prime de la 5^{ème} nuit sera assuré pour les collaborateurs qui devaient travailler.

Art. 3 COMPENSATIONS

Art. 3.1 SUPPLEMENTS EN ARGENT POUR TRAVAIL EN EQUIPE

Art. 3.1.1 Travail en équipe régulier

A partir du 1^{er} avril 2019 (2x8 et 3x8) et du 1^{er} septembre 2019 (weekend 32h), les primes s'élèvent à :

Les suppléments en argent sont les suivants :

Horaire	Prime de base*	Prime à la nuit
Horaire en 2 équipes – sem 37.50 h (2x8)	Pas de prime	
Horaire en 3 équipes – sem 35,66 h (3x8)	Pas de prime	Prime à la nuit du lundi au jeudi : CHF 140.-
Horaire en 2 équipes – sem 40,00 h (2x8)	CHF 1'750.- / année	
Horaire en 2 équipes – week-end 32,00 h	CHF 2'000.- / année	
Horaire en 3 équipes – sem 37,33 h (3x8)	CHF 2'310.- / année	Prime à la nuit du lundi au jeudi : CHF 140.- + prime à la nuit du vendredi : CHF 330.-
Horaire passage de consignes (3x8)	CHF 2'310.- / année	Prime à la nuit du lundi au jeudi : CHF 140.- + prime à la nuit du vendredi : CHF 330.-
Horaire continu	CHF 13'183.- / année	
Les employés s'étant portés volontaires pour travailler la nuit du vendredi au samedi recevront une prime supplémentaire de CHF 100.- / mois. Cette prime de CHF 100.- / mois vaut pour 3 mois d'engagement minimum.		
* les montants indiqués prennent en compte la réévaluation annuelle de 2019		
Les employés qui choisiraient une compensation autre que celle prévue par la présente CCT et dans la mesure où celle-ci est prévue par GSK ne seront plus éligibles au paiement de la prime prévue dans la présente CCT.		

Les primes de base feront l'objet d'une réévaluation annuelle équivalente à la moitié du budget des augmentations annuelles. Cette revue sera plafonnée à 1% par an et aura lieu en juillet à partir de 2020.

- Les primes de base sont payées prorata temporis semestriellement (en juillet de l'année en cours et en janvier de l'année suivante).
- Les suppléments en argent sont assurés auprès de la Caisse de pension GSK sur la base des paiements effectifs.
- En cas de maladie/accident, vacances ou congé maternité, les primes de base sont maintenues.
- Le repas de l'équipe de nuit est offert.

Art. 3.1.2 Travail en équipe irrégulier

Dans le cas de travail en équipe irrégulier, la prime d'équipe est calculée prorata temporis du nombre de jours passés dans chaque « plan de roulement », c'est-à-dire que le montant final de cette prime d'équipe est calculé proportionnellement par rapport au temps effectivement passé dans chaque horaire, en utilisant le montant des suppléments primes mentionnées au 3.1.1 Annexe 1.

Art. 3.2 TEMPS DE REPOS SUPPLEMENTAIRE

Art. 3.2.1 Travail en équipe régulier

En cas de travail en équipe, un repos supplémentaire est accordé aux employés concernés. Les temps de repos supplémentaires sont, selon les horaires en vigueur, de :

- Horaire en 2 équipes–semaine 40,00 h (2x8) : 0.25 jour par mois (3 jours par an)
- Horaire en 3 équipes–semaine 40,00 h (3x8) : 0.25 jour par mois (3 jours par an)

Pour cet horaire en 3 équipes-semaine (3x8), les employés âgés de 50 ans et plus ont droit à un 1 jour de repos supplémentaire par an.

- Horaire continu : 0.75 jour par mois (9 jours par an)

Le repos supplémentaire doit être entièrement pris dans l'année civile en cours. Il ne peut ni être reporté sur l'année suivante ni donner lieu à une compensation financière.

Art. 3.2.2 Travail en équipe irrégulier

Dans le cas de travail en équipe irrégulier, le supplément en temps est calculé prorata temporis du nombre de jours passé dans chaque « plan de roulement », c'est-à-dire que la durée du supplément est calculée proportionnellement par rapport au temps effectivement passé dans chaque horaire, en utilisant la durée des suppléments mentionnés au 3.2.1 Annexe 1.

Art. 4 HEURES SUPPLEMENTAIRES / TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent rester exceptionnels. Toute heure supplémentaire ou travail supplémentaire doit être autorisé ou demandé par le responsable hiérarchique, et communiqué aussi tôt que possible à l'employé. L'employé est tenu d'effectuer les heures et le travail supplémentaires demandés par le responsable hiérarchique. Le responsable hiérarchique privilégie les personnes volontaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de l'horaire de travail contractuel et jusqu'à 45 heures par semaine.

Le travail supplémentaire est le travail effectué au-delà de 45 heures par semaine.

Les heures supplémentaires seront soit :

- reprises pour compenser les jours de ponts.
- reprises sous forme de congés (si possible dans les 3 mois qui suivent) pour une durée équivalente.

Le travail supplémentaire sera soit :

- repris pour compenser les jours de ponts.
- repris sous forme de congés (si possible dans les 3 mois qui suivent) avec une majoration en temps.
- payé à titre exceptionnel, si la récupération des heures s'avère impossible.

Le total des heures fera l'objet d'un contrôle à la fin de chaque mois.
Les majorations en temps non cumulables suivantes s'appliqueront :

- Travail de jour du lundi au vendredi au-delà de 45h ⇒ 25%
- Travail le samedi ⇒ 25%
- Travail du soir ⇒ 50%
- Travail de nuit ⇒ 50%
- Travail le dimanche et les jours fériés ⇒ 75%

Il est rappelé que ces majorations ne s'appliquent qu'en cas de travail exceptionnel et répondant aux critères définis ci-dessus dans ce même article.

La Direction de GSK se réserve le droit de compenser des congés ou absences non justifiés ou non payés, par les heures supplémentaires.

En ce qui concerne l'horaire en 2 équipes – week-end (32h) les heures supplémentaires du weekend ne peuvent pas excéder une heure par équipe étant donné que le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un repos quotidien de minimum 11 heures entre deux interventions.

Art. 5 GESTION DES JOURS FERIES ET DE JOURS DE CONGES CONVENTIONNELS

Art. 5.1 HORAIRE VARIABLE / HORAIRE FIXE SEMAINE / HORAIRE EN 2 EQUIPES – SEMAINE (2x8)

La gestion des jours fériés se fait de manière usuelle, c'est-à-dire que la personne ne vient pas travailler le jour concerné.

Art. 5.2 HORAIRE FIXE – SEMAINE/ WEEK-END

- Lorsqu'un jour férié tombe un lundi ou un mardi, l'employé ne travaille pas et son horaire reste inchangé.
- Lorsqu'un jour férié tombe du mercredi au samedi, l'employé ne travaille pas le jour férié.
- Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, l'employé peut être amené à travailler le dimanche. Il aura alors le droit de récupérer ce jour et de prendre un jour de compensation en plus, en accord avec son supérieur hiérarchique.

Art. 5.3 HORAIRE EN 3 EQUIPES – SEMAINE (3x8)

Art. 5.3.1 Equipes du matin et de l'après-midi

Pour le personnel en équipes du **matin** ou de **l'après-midi** pendant la semaine où tombe un jour férié, la gestion des jours fériés se fait de manière usuelle, c'est-à-dire que la personne ne vient pas travailler le jour concerné, sauf pour les cas spécifiques mentionnés ci-dessous.

- Lors de 1,5 jours non travaillés (par exemple le Vendredi Saint et le demi-jour de congé du jeudi précédent), les règles suivantes s'appliquent :

Le jeudi :

- Equipe du matin : demi-équipe de 06h00 à 10h00
- Equipe de l'après-midi : demi-équipe de 10h00 à 14h00

Le vendredi, pas de travail.

Art. 5.3.2 Equipe de nuit

Pour le personnel en équipe de **nuit** pendant la semaine où tombe un jour férié, la gestion se fait selon le principe suivant :

Le jour férié est donné pendant l'équipe de nuit planifié ce jour-là. Concrètement,

- Lors d'un jour férié qui tombe un lundi (Pâques, Pentecôte, Jeûne) :
 - Pas de travail la nuit de lundi à mardi
 - Travail la nuit de mardi à mercredi
 - Travail la nuit de mercredi à jeudi
 - Travail la nuit de jeudi à vendredi
 - Travail la nuit de vendredi à samedi
- Lors d'un jour férié qui tombe un mardi :
 - Travail la nuit de lundi à mardi
 - Pas de travail de la nuit de mardi à mercredi
 - Travail la nuit de mercredi à jeudi
 - Travail la nuit de jeudi à vendredi
 - Travail la nuit de vendredi à samedi
- Lors d'un jour férié qui tombe un mercredi :
 - Travail la nuit de lundi à mardi
 - Travail la nuit de mardi à mercredi
 - Pas de travail la nuit de mercredi à jeudi
 - Travail la nuit de jeudi à vendredi
 - Travail la nuit de vendredi à samedi
- Lors d'un jour férié qui tombe un jeudi :
 - Travail la nuit de lundi à mardi
 - Travail la nuit de mardi à mercredi
 - Travail la nuit de mercredi à jeudi (cas de l'Ascension plus bas)
 - Pas de travail la nuit de jeudi à vendredi
 - Travail la nuit de vendredi à samedi
- Lors d'un jour férié qui tombe un vendredi :
 - Travail la nuit de lundi à mardi
 - Travail la nuit de mardi à mercredi
 - Travail la nuit de mercredi à jeudi
 - Travail la nuit de jeudi à vendredi
 - Pas de travail la nuit du vendredi à samedi

- Lors de 2 jours non travaillés (par exemple le jeudi de l'Ascension et le vendredi suivant), selon le principe suivant :
 - Travail la nuit de lundi à mardi
 - Travail la nuit de mardi à mercredi
 - Pas de travail la nuit de mercredi à jeudi
 - Pas de travail la nuit de jeudi à vendredi
 - Pas de travail la nuit de vendredi à samedi

- Lors de 1,5 jours non travaillés (par exemple le Vendredi Saint et le demi-jour de congé du jeudi précédent), les règles suivantes s'appliquent :
 - Travail la nuit de lundi à mardi
 - Travail la nuit de mardi à mercredi
 - Travail la nuit de mercredi à jeudi
 - Pas de travail la nuit de jeudi à vendredi (retrait de 4h supplémentaires)
 - Pas de travail la nuit de vendredi à samedi

Art. 5.4 HORAIRE EN 2 EQUIPES – WEEK-END 32 HEURES

- Lorsqu'un jour férié tombe sur un jour du mardi au jeudi, l'employé ne travaille pas et son horaire reste inchangé.
- Lorsqu'un jour férié tombe un vendredi, la gestion des jours fériés se fait de manière usuelle, c'est-à-dire que la personne ne vient pas travailler le jour concerné.
- Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, l'employé travaille le jour férié. Il aura alors le droit de récupérer ce jour sous forme de 12 heures en temps équivalent.
- Lorsqu'un jour férié tombe un lundi, l'horaire de l'employé reste inchangé et ne donne pas lieu à récupération.

Art. 5.5 HORAIRE CONTINU

La base des jours fériés et des congés conventionnels est le calendrier des jours fériés/congés en vigueur pour l'année en cours. Le droit est le même que celui d'un employé travaillant en horaire variable. Il n'y a pas de droit à la compensation dans le cas où un jour férié/congé tombe dans une période d'absence maladie, accident, congé maternité ou service militaire.

Art. 6 VACANCES

Le décompte des jours de vacances se fait de manière usuelle pour tous les horaires à l'exception des trois horaires suivants, dont les décomptes se font comme suit :

- Horaire en 2 équipes-week-end 32h – 3 jours travaillés par semaine :
 - un jour de vacances le vendredi compte : 1,2 jours
 - un jour de vacances le weekend (samedi ou dimanche) compte : 1,9 jours
- Horaire continu : un jour de vacances effectif est décompté pour chaque jour de vacances
- Horaire fixe-semaine/week-end (4 jours travaillés par semaine) : un jour de vacances compte 1,25 jour.

Art. 7 CHANGEMENT D'HORAIRES

En fonction des besoins de l'entreprise, un ou plusieurs employés peuvent être amenés à changer d'horaires sur demande du responsable hiérarchique. Le responsable hiérarchique privilégie les personnes volontaires.

Art. 7.1 CAUSES DE CHANGEMENTS D'HORAIRES

On distingue plusieurs causes :

- La saisonnalité, c'est-à-dire les variations de production liées à la consommation.
- La gestion des urgences, c'est-à-dire des mesures exceptionnelles rapides à prendre en cas d'évènements imprévisibles tels que notamment panne majeure d'un équipement de production ou remplacement d'un lot de production défectueux.

Art. 7.2 GESTION DE LA SAISONNALITE

Art. 7.2.1 Passages entre l'horaire en 2 équipes-semaine (2x8) et l'horaire en 3 équipes-semaine (3x8)

Les personnes concernées seront informées au plus tard un mois calendaire avant le passage à l'horaire déterminé. Ce changement se fera pour une durée minimum de 9 semaines.

Les compensations en temps et en argent seront adaptées dès le premier jour du nouvel horaire pour la période fixée.

Art. 7.2.2 Passages entre les horaires 3 équipes-semaine (3x8) et 2 équipes-week-end 32h

Les personnes concernées seront informées au plus tard un mois calendaire avant le passage à l'horaire déterminé. Ce changement se fera pour une durée minimum de 9 semaines.

Les personnes travaillant le vendredi et le week-end ne travaillent pas du lundi au jeudi qui précèdent. Quand elles reprennent leur horaire en 3x8, elles ont un minimum de 35 heures de repos hebdomadaire après le dernier week-end où elles ont travaillé.

Les compensations en temps et en argent seront adaptées dès le premier jour du nouvel horaire pour la période fixée.

Art. 7.2.3 Passages entre l'horaire 3 équipes-semaine (3x8) ou 2 équipes-semaine (2x8) ou l'horaire en 2 équipes week-end 32h et l'horaire en journée (40h)

Les personnes concernées seront informées au plus tard un mois calendaire avant le passage à l'horaire déterminé. Ce changement se fera pour une durée minimum de 9 semaines.

Les compensations en temps et en argent seront adaptées dès le premier jour du nouvel horaire pour la période fixée.

Si les changements sont inférieurs à neuf semaines, alors les collaborateurs restent dans leur horaire actuel et conservent leurs compensations.

Art. 7.3 GESTION DES URGENCES

En cas d'urgence, l'employé peut être amené à travailler selon un autre horaire moyennant un préavis de cinq jours calendaires pour une durée maximum de trois semaines. Le responsable hiérarchique privilégie les personnes volontaires.

Dans le cas particulier des personnes passant de l'horaire trois équipes-semaine (3x8) à l'horaire deux équipes-week-end 32h, le préavis est donné dans la semaine en 3x8 pour le week-end en 8.

Les compensations en temps et en argent seront soit adaptées en fonction du nouvel horaire, soit maintenues pour la période fixée, en faveur de l'employé.

Art. 7.4 CHANGEMENTS D'HORAIRES DEMANDES

- Les exceptions aux horaires fixés (rochades entre collègues, p.ex.) ne sont admises que dans des circonstances exceptionnelles, avec l'accord du chef direct, et pour un temps limité.
- Le changement d'horaire définitif demandé par l'employé pour être affecté dans un horaire différent, modifie les suppléments en temps et argent dès la fin du mois qui suit le changement.

Art. 8 INCAPACITE DE TRAVAIL EN HORAIRES EQUIPES

Pour les employés qui ne peuvent plus fournir de travail en équipes pour raisons médicales, une solution alternative est recherchée par GSK. GSK se réserve le droit de faire appel au médecin d'entreprise pour attester de l'incapacité.

Ainsi fait à Nyon en 5 exemplaires valent pour un, le 18 Mars 2019.

GSK Consumer Healthcare S.A.

Giuseppe Martelli
Site Director

Françoise Brinster
HR Country Head

Syndicat Unia

Corrado Pardini
Membre du Comité Directeur
Responsable du Secteur Industrie

Vania Alleva
Présidente de Unia

Yves Defferrad
Secrétaire Régional,
Unia Vaud

Noé Pelet
Responsable du Secteur
Industrie, Unia Vaud

Abdeslam Landry
Chimie-Pharma
Unia Vaud

Commission des Travailleurs

Florian Daguet
Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

Christophe Stauffer
Vice-Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

ANNEXE 2 REGLEMENT DU SYSTEME DE SALAIRES

Valable dès le 1^{er} Avril 2019

Art. 1 LES FONCTIONS

Art. 1.1 LISTE DES FONCTIONS

Le système des salaires pour le Personnel au bénéfice de la CCT comprend les fonctions types ci-dessous.

Ces fonctions sont réparties au sein des grades 8 à 10 du système de classification en vigueur dans l'entreprise GSK. Une fonction-type ne peut être assimilée qu'à un seul grade.

Les fonctions sont écrites au masculin dans le texte mais concernent les hommes comme les femmes.

Les fonctions suivantes ont été évaluées comme suit :

Grade 10	Grade 9	Grade 8
Opérateur de Conditionnement	Coordinateur Logistique	First Line Leader
Opérateur de Fabrication	Technicien Utilités	Shift Leader Qualité
Opérateur Laveur	Technicien Services Généraux	
Opérateur de Tri	Expert Technique	
Opérateur Logistique	Electromécanicien	
Préparateur Peseur	Automaticien	
Conducteur de Ligne	Agent de Contrôle	
	Agent Logistique	
	Agent Qualité	

Art. 1.2 CRITERES D'EVALUATION DES FONCTIONS

La classification dans les trois grades a été évaluée conformément à la méthode *Aon Hewitt* avec la prise en compte des critères suivants :

- **Connaissances :**

Nature des connaissances nécessaires à l'exécution des tâches ainsi que le degré d'application de ces connaissances selon la description de la fonction.

- **Résolution de problèmes :**

Nature et répétitivité des problèmes rencontrés dans l'exercice d'une fonction ainsi que recherche et mise en place de solutions identifiées.

- **Interaction :**

Nature des échanges nécessaires à l'exercice de la fonction et prise en compte des enjeux multiculturels.

- **Impact :**

Nature et étendue de la contribution de la fonction au sein de l'entreprise GSK.

- **Responsabilités :**

Nature et temporalité de la contribution directe ou indirecte en termes financier ou managérial.

Seule la nature de la fonction est prise en compte dans l'évaluation du grade d'une fonction-type. Les compétences et expertises spécifiques d'un ou plusieurs employés n'entrent pas en considération lors de cette évaluation.

Art. 2 LES NIVEAUX D'EXPERTISE

Au sein de chaque fonction, les niveaux suivants sont mis en place afin de refléter le niveau d'autonomie et d'expertise de chacun des employés.

Art. 2.1 PRESENTATION DES NIVEAUX

Art. 2.1.1 Niveau A

Sont classés dans ce niveau les employés ayant acquis les connaissances requises pour exercer une fonction mais ne possédant pas l'expérience professionnelle leur permettant de faire preuve d'un niveau d'autonomie conforme aux attentes de leur fonction.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective de 3 années et sauf en cas de refus motivé du manager lors de la procédure de revue d'expertise, ces employés sont classés au niveau B ci-après.

Art. 2.1.2 Niveau B

Sont classés dans ce niveau les employés ayant acquis les connaissances requises ainsi que l'expérience nécessaire à l'exercice de leur fonction mais ne pouvant prétendre à la reconnaissance d'expert que confère le niveau C ci-après.

Le niveau B d'un employé n'est pas spécifique à sa fonction. Un employé conservera son niveau B lors de ses évolutions de carrière.

Art. 2.1.3 Niveau C

Ce niveau regroupe les employés qui ont démontré une expertise de leur fonction ou d'importantes connaissances transverses ainsi qu'un rôle de modèle dans l'application des valeurs GSK.

Le niveau C étant la traduction d'un niveau d'expertise donné sur une fonction particulière, ce niveau correspond à l'expertise de l'employé dans une fonction donnée. En cas de changement de fonction, un employé en niveau C se trouverait dans sa nouvelle fonction en niveau B sans préjudice sur son salaire.

Art. 2.2 MODALITE D'EVOLUTION DES NIVEAUX

Art. 2.2.1 Notion d'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle dans le cadre de la gestion des niveaux d'expertise s'entend comme le nombre d'années d'expérience professionnelle, que ce soit au sein de l'entreprise GSK ou à l'extérieur, et ce aussi bien en contrat GSK à durée indéterminée ou déterminée ou contrat temporaire.

Les périodes de stage ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle.

Les périodes sous contrat d'apprentissage ne seront prises en compte que pour un maximum de 18 mois.

Art. 2.2.2 Evolution d'un niveau d'expertise à l'autre

Le niveau A est directement lié à un niveau d'autonomie et d'expérience professionnelle, un employé en niveau B ou C ne peut pas revenir à un niveau A.

Chaque année une Commission Talent et Développement (CTD) composée de managers ainsi que d'au moins un membre des Ressources Humaines se réunira afin d'évaluer les propositions d'évolutions d'un niveau d'expertise à l'autre. Il appartiendra à chaque manager des employés concernés de motiver leurs propositions.

- Passage de Niveau A à B

Le passage du niveau A au niveau B est automatiquement proposé au manager lors de la première réunion de la CTD suivant la fin de la troisième année d'expérience professionnelle de l'employé.

Ce passage se fera de manière automatique sauf en cas de refus motivé de la part du manager.

En cas de refus du manager, il appartiendra à ce dernier de motiver sa décision et la partager avec l'ensemble de la CTD. En cas de décision de refus de passage en niveau B à l'issue de la commission il appartiendra au manager, avec l'aide des Ressources Humaines de mettre en place un plan d'action permettant à l'employé d'atteindre les niveaux de performance, réalisation ou autonomie attendus dans le cadre de sa fonction.

- Passage de Niveau B à C

Le passage de niveau B à C se fait suite à proposition motivée du manager et après accord de la CTD. L'employé en niveau C devra impérativement avoir démontré une expertise de sa fonction conformément au descriptif contenu dans le Passeport Développement. Il devra par ailleurs avoir été un modèle en termes de démonstration des valeurs de l'entreprise.

De fait un employé ayant fait l'objet d'un plan d'amélioration de la performance ou d'un avertissement ne peut accéder au niveau C lors des deux années qui suivent l'évènement.

- Passage de niveau C à B

Le passage du niveau C au niveau B se fait de manière automatique lors du changement de fonction de l'employé qui n'aura de fait pas pu démontrer son expertise sur son nouveau poste. Néanmoins et par exception, après avis de la CTD, un employé pourra conserver son niveau dans le cas de mouvements, liés à une rétrogradation pour motif non disciplinaire, vers un poste dans lequel il a démontré une expertise.

Art. 2.2.3 Impact du changement de niveau sur le salaire de l'employé

Le changement de niveau n'entraîne pas de modification du salaire de l'employé. Toutefois, si cela s'avère nécessaire, le salaire de l'employé pourra être augmenté au cours du mois suivant la notification de changement de niveau afin d'être conforme aux salaires minimaux tels que prévus par cette Convention.

Art. 3 SALAIRES DE REFERENCES

Les salaires de références visent à définir la "zone de vie normale" du salaire d'un employé en prenant en compte à la fois sa fonction, le grade dans lequel la fonction a été évaluée ainsi que son niveau d'expertise.

L'échelle de salaire de chaque grade s'étend de 85% (minimum) à 115% (maximum). Des subdivisions sont ensuite déterminées pour la gestion de l'expertise au sein d'une fonction.

- Le niveau A s'étend de 85 % à 95% de la médiane.
- Le niveau B s'étend de 90% à 110% de la médiane.
- Le niveau C s'étend de 100% à 115% de la médiane.

Le tableau ci-dessous reflète les salaires de références par grade mais également par niveau d'expertise.

Grade	Niveau	Minimum		Médiane		Maximum
10		59 300		69 780		80 240
	A	59 300	62 800	66290		
	B		62 800	69 780	76 760	
	C			69 780	75 010	80 240
9		68 470		80 560		92 640
	A	68 470	72 500	76 530		
	B		72 500	80 560	88 610	
	C			80 560	86 600	92 640
8		83 580		98 330		113 080
	A	83 580	88 500	93 410		
	B		88 500	98 330	108 170	
	C			98 330	105 710	113 080

Le salaire à l'engagement sera déterminé conformément au salaire de référence correspondant au niveau d'expertise déterminé de l'employé (A ou B) et en prenant en compte l'ensemble de ses connaissances et expériences utiles au poste de travail.

Le salaire d'un employé ne peut pas être inférieur au minimum du salaire de référence correspondant au grade de sa fonction ainsi qu'à son niveau d'expertise.

Dans tous les cas, le salaire à l'engagement ne peut pas être supérieur au maximum du salaire de référence correspondant au grade de la fonction et du niveau d'expertise de l'employé.

Art. 4 MAINTENANCE DU SYSTÈME

Art. 4.1 MAINTENANCE DES FONCTIONS

Art. 4.1.1 Ajout de fonctions

Les nouvelles fonctions amenées à être créées dans le cadre de cette Convention ou qui devraient y être ajoutées feront l'objet d'une présentation en CP.

Art. 4.1.2 Evaluation des fonctions à ajouter

Les fonctions nouvellement créées feront par ailleurs l'objet d'une évaluation conformément aux principes précédemment expliqués. Cette évaluation sera faite par un membre des Ressources Humaines dûment habilité à la pesée.

L'ajout d'une fonction déjà existante au sein de l'entreprise se fera sur le grade sur lequel elle aura été évaluée lors de sa création.

L'ajout de toute fonction au champ d'application de cette Convention fera l'objet d'un avenant à la CCT.

Art. 4.1.3 Modification des fonctions

En cas de changements importants du contenu d'une fonction, celui-ci sera reflété dans le document Passeport Développement. Une présentation des modifications sera faite en Commission Paritaire (CP). Si le changement représente une modification significative du contenu de la fonction, une nouvelle évaluation de la fonction sera faite et les résultats seront présentés en CP.

La modification d'une fonction et le cas échéant de sa classification feront l'objet d'un avenant à la CCT.

Art. 4.2 MAINTENANCE DE LA GRILLE SALARIALE

La grille salariale fera l'objet d'une réévaluation annuelle équivalente à la moitié du budget des augmentations annuelles. Cette revue sera plafonnée à 1% par an.

La nouvelle grille salariale sera applicable du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante et fera l'objet d'un avenant à la CCT.

Art. 5 MECANISME DE PROGRESSION DES SALAIRES

Art. 5.1 REVUE ANNUELLE DES SALAIRES

Chaque employé sera éligible à la revue annuelle des salaires suivant les règles d'éligibilité en vigueur au sein de l'entreprise. Le budget alloué à la revue des salaires du personnel couvert par la présente Convention sera calculé suivant les mêmes modalités que pour l'ensemble du personnel du groupe GSK en Suisse.

Par exemple, si la Suisse dispose d'un budget global d'augmentation de 1.5% de la masse salariale, le volume des augmentations du personnel sous Convention représentera 1.5% des salaires de ce même personnel.

La revue annuelle des salaires doit permettre aux managers d'effectuer une différenciation des salaires et des augmentations basées sur la performance de l'employé ainsi que sa situation salariale.

Le manager devra ainsi déterminer pour chacun de ses employés, dans le respect de son budget et avec accord de son propre manager, les augmentations de salaire à appliquer dans les limites suivantes :

- Employés situés sous la médiane des salaires correspondant à leur grade et niveau, l'augmentation pourra être au maximum équivalente à 200% du budget.
- Employés situés entre la médiane des salaires et le maximum correspondant à leur grade et niveau : l'augmentation pourra être au maximum équivalente à 150% du budget.
- Employés dont le salaire est supérieur au maximum correspondant à leur grade et niveau : l'augmentation ne pourra pas être supérieure au budget.

Chaque année, GSK communique le budget des augmentations salariales à la CP.

Art. 5.2 REVUE DES SALAIRES EN CAS DE CHANGEMENT DE FONCTION

En cas de changement de niveau ou de fonction d'un employé, le salaire sera revu afin de s'assurer que celui-ci reste conforme à la grille des salaires.

En cas de changement vers une fonction d'un niveau inférieur ou de passage de niveau d'expertise C à B, le salaire de l'employé ne sera pas revu à la baisse. Par exception, si le mouvement de l'employé résulte d'une demande clairement exprimée de sa part et ne répond pas à un besoin impératif de l'entreprise, GSK se réserve le droit de réaligner le salaire de l'employé avec la pratique salariale en cours dans sa nouvelle fonction.

Art. 5.3 REVUE D'EQUITE

GSK s'engage à appliquer en toute bonne foi les présentes dispositions sur les salaires. Si toutefois il était porté à sa connaissance une situation dans laquelle un employé aurait un niveau de rémunération en deçà des minimums prévus par la présente Convention, une remise à niveau immédiate ainsi qu'un rattrapage des salaires manquants seraient mis en place dans les meilleurs délais.

Art. 6 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent règlement fait partie intégrante de la Convention Collective de Travail GSK Consumer Healthcare S.A., usine de Nyon, et entre en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Ainsi fait à Nyon en 5 exemplaires valent pour un, le 18 Mars 2019.

GSK Consumer Healthcare S.A.

Giuseppe Martelli
Site Director

Françoise Brinster
HR Country Head

Syndicat Unia

Corrado Pardini
Membre du Comité Directeur
Responsable du Secteur Industrie

Vania Alleva
Présidente de Unia

Yves Defferrad
Secrétaire Régional,
Unia Vaud

Noé Pelet
Responsable du Secteur
Industrie, Unia Vaud

Abdeslam Landry
Chimie-Pharma
Unia Vaud

Commission des Travailleurs

Florian Daguet
Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

Christophe Stauffer
Vice-Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

ANNEXE 3 REGLEMENT SUR LA CONTRIBUTION DE SOLIDARITE

Valable dès le 1^{er} Avril 2019

Art. 1 PRINCIPE

Tous les employés au bénéfice de la CCT versent une contribution de solidarité conformément à l'art. 12 de la CCT. Cette contribution tient compte du fait que la CCT n'existe que grâce aux membres du syndicat Unia, mais que tous les employés au bénéfice de la CCT en profitent.

Avec la contribution de solidarité, il est prévu une restitution et les dépenses du syndicat Unia sont indemnisées. A cet effet, un Fonds des Contributions de Solidarité (ci-après « le Fonds ») est créé.

Art. 2 OBLIGATION DE CONTRIBUTION ET MONTANT

Tous les employés au bénéfice de la CCT versent la contribution de solidarité, à l'exception des apprentis.

La contribution de solidarité s'élève à 32 francs par mois et par employé. Cette contribution est équivalente à 75% de la cotisation syndicale moyenne qu'Unia perçoit de ses membres employés au sein de GSK.

Art. 3 FINANCE/ DECOMPTE

1. GSK prélève la contribution de solidarité par mois et par employé au bénéfice de la CCT.
2. GSK fournit au Comité du Fonds (voir art 6 Annexe 3) la liste des contributions prélevées à chaque employé. Cette liste est délivrée au mois de janvier pour l'année précédente.
3. Les contributions de solidarité prélevées sont décomptées chaque mois, respectivement virées chaque année par GSK au Fonds. Le virement est effectué sur un compte au nom d'Unia qui le gère à titre de gestionnaire.
4. Le syndicat Unia établit chaque année à l'attention du Comité du Fonds et à l'égard de ses membres dans l'entreprise un décompte concernant l'utilisation des contributions de solidarité.

Art. 4 UTILISATION DU FONDS

Le Fonds est exclusivement utilisé aux fins suivantes :

- Remboursement de la contribution de solidarité aux membres d'Unia à hauteur de 384 francs maximum par année.
- Les frais d'exécution de la CCT.

- Les frais de matériel de la Commission des Travailleurs (ci-après CT).
- Les frais de formation des membres de la CT qui ne sont pas prioritairement pris en charge par l'entreprise ou d'autres fonds.
- Couverture des frais d'Unia dans le cadre de la négociation et de la gestion de la CCT dans l'entreprise.
- Perte de salaire des membres de la CT pour la participation à des séances d'Unia (comité de branche, conférence de branche).
- Indemnisation d'Unia pour les frais de formation de la CT.
- Indemnisation d'Unia pour les frais généraux d'administration et de gestion du fonds à hauteur de 15% (TVA comprise), calculée sur la base du montant annuel des contributions de solidarité remboursées aux membres GSK.
- Aide financière ou matérielle ponctuelle aux travailleurs au bénéfice de la CCT en cas de rigueur.
- Aide financière en cas de réinsertion professionnelle au sein de GSK.
- Prise en charge des frais de formation non à charge de GSK, pour des personnes au bénéfice de la CCT (par exemple : cours de langue, informatique).
- Voir aussi les dispositions sous art. 9 Annexe 3.

Art. 5 ADMINISTRATION DU FONDS

Le secrétariat central d'Unia est autorisé à gérer l'administration du Fonds. Le secrétariat central d'Unia tient une comptabilité et établit au 31 décembre de chaque année un décompte du Fonds. Cette prestation est indemnisée aux conditions usuelles du marché et imputée au Fonds.

Les avoirs du Fonds sont placés conformément au règlement de placement d'Unia et aux valeurs de durabilité et de développement économique responsable.

Le décompte du Fonds est révisé par une société de révision indépendante. Les coûts afférents sont aussi mis à charge du Fonds.

Art. 6 DIRECTION DU FONDS

La direction du Fonds des contributions de solidarité est assurée par un Comité appelé Comité du Fonds. Il se compose de trois membres :

- Le Président de la CT ou un suppléant.
- Le Vice-Président de la CT ou un suppléant.
- Le Secrétaire Unia Vaud en charge du groupe syndical GSK ou un suppléant.

Le Comité, présidé par le Président de la CT, dirige le secrétariat et invite à des séances.

Art. 7 FONCTIONNEMENT DU COMITE

Le Comité :

- Se réunit chaque fois que la nécessité s'en fait sentir.
- Prend les décisions d'attribution prévues à l'article 4 ci-dessus.
- Prend connaissance chaque année du rapport de gestion du placement du fonds et des remarques éventuelles de l'organe de contrôle sur le bilan et le compte de pertes et profits.

Art. 8 DECISIONS

Le Comité ne peut statuer qu'en présence de ses trois membres et prend ses décisions à l'unanimité.

Art. 9 LIQUIDATION DU FONDS

En cas de dissolution de la CCT ou du Fonds, le Comité du Fonds procède à sa liquidation. Le Comité du Fonds décide de façon autonome de l'utilisation des avoirs encore disponibles du Fonds, après règlement de toutes les créances éventuelles. Toutefois, les avoirs du Fonds ne peuvent en aucun cas être distribués aux parties contractantes ou à des employés non soumis à la CCT.

Art. 10 DROIT DE REGARD

GSK ne participe pas à la gestion du Fonds, mais dispose d'un droit de regard sur son utilisation au sens de l'article 4 Annexe 3. A cet effet, Unia fournira chaque année, pour le 30 juin, un rapport à GSK.

Art. 11 MODIFICATIONS

Le présent accord peut être modifiée en tout temps par accord entre Unia, la CT et GSK.

Art. 12 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur à sa signature par GSK, Unia et la CT avec effet au 1er avril 2019. Il annule et remplace les autres accords sur le Fonds en vigueur au jour de sa signature.

Ainsi fait à Nyon en 5 exemplaires valent pour un, le 18 Mars 2019.

GSK Consumer Healthcare S.A.

Giuseppe Martelli
Site Director

Françoise Brinster
HR Country Head

Syndicat Unia

Corrado Pardini
Membre du Comité Directeur
Responsable du Secteur Industrie

Vania Alleva
Présidente de Unia

Yves Defferrad
Secrétaire Régional,
Unia Vaud

Noé Pelet
Responsable du Secteur
Industrie, Unia Vaud

Abdeslam Landry
Chimie-Pharma
Unia Vaud

Commission des Travailleurs

Florian Daguet
Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon

Christophe Stauffer
Vice-Président de la Commission
des Travailleurs de l'usine
GSK Nyon