

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Valable au 01.01.2021

Entre

**Ciments Vigier SA, Péry / Reuchenette**  
d'une part,

et

**UNIA, Syndicat**  
d'autre part.

Les conditions de travail à l'usine de Reuchenette de Ciments Vigier SA sont réglées comme suit :

## Art. 1 Durée du travail

01.01.04 La durée normale du travail est de 41.00 heures hebdomadaires ; le travail se termine généralement le vendredi soir. Fait cependant exception à cette règle le personnel en équipe ou au bénéfice de dispositions spéciales. En outre fait foi le règlement de l'horaire flexible.

## Art. 2 Salaires

2.1. Dès le 1<sup>er</sup> septembre 1967, l'entreprise a introduit un système de salaire basé sur  
01.01.21 l'estimation de la place de travail et sur l'estimation des capacités personnelles de chacun.

Le personnel est réparti - en tenant compte notamment de la place de travail, des capacités personnelles et de la durée de l'emploi - dans 3 catégories de salaires correspondant en principe aux qualifications selon annexe 2.

2.4.2. **Les salaires mensuels moyens et les salaires mensuels d'entrée en 2021**  
en CHF sont les suivants :

01.01.21

Classe	Moy. Mens.	Entrée
Non-qualifié	4893	3925
Semi-qualifié	5350	4100
Qualifié	5850	4400

Pour les employés, lors d'un nouvel engagement jusqu'à l'âge 25 ans, le salaire peut être inférieur de CHF 200.- durant la première année de service.

2.4.3. Les salaires mensuels se réfèrent à une durée de travail qui correspond à 177.67 heures par mois.

01.01.15

#### 2.4.4. Salaires effectifs

01.01.21 Une prime unique de CHF 300.- pour un taux d'occupation de 100% sera versée en février 2021 (si le contrat de travail n'est pas résilié au moment du paiement et pour un emploi à 100%, échelonné selon le degré d'occupation).

2.5. L'estimation des capacités personnelles se fait périodiquement, en général une fois par année.

01.01.04

2.6. Le personnel occupé selon le mode de travail par équipes, système continu, bénéficie d'un supplément de salaire de CHF 1.35 l'heure pour équipes de jour, de CHF 5.70 l'heure pour équipes de nuit et de 50% du salaire horaire ou mensuel de base individuel pour le travail du samedi, du dimanche et des jours fériés. Ces suppléments comprennent l'utilisation du moyen de transport privé.

01.01.20

2.7. Le personnel en service de piquet bénéficie d'une indemnité supplémentaire de CHF 413.20 par semaine de piquet.

01.01.20

2.8. Le personnel de la carrière en service de piquet bénéficie d'une indemnité supplémentaire de CHF 72.30 par week-end de piquet (2 x CHF 36.15).

01.01.20

2.10 (supprimé)

01.01.07

2.11 (supprimé)

01.01.07

2.12 Une indemnité forfaitaire se montant à CHF 10.35 par intervention est payée au personnel appelé pendant le piquet pour compenser le temps de déplacement entre le domicile et l'usine.

01.01.20

2.13 Une indemnité forfaitaire se montant à CHF 7.25 par intervention est payée au personnel appelé pendant le piquet pour compenser l'utilisation du moyen de transport public ou privé.

01.01.20

### Art. 3 Heures supplémentaires

3.1. Les heures de travail supplémentaires sont considérées comme telles dès qu'elles dépassent l'horaire journalier normal et qu'elles excèdent l'horaire hebdomadaire fixé à l'article premier. Dans ce cas, elles sont soit compensées à temps égal ou payées au personnel avec une majoration de 50% tant pour une activité de jour, de nuit, du samedi que du dimanche. Ce barème est également valable pour le personnel de la production occupé selon le mode de travail en équipes, pour ces derniers, les suppléments habituels sont dès lors supprimés.

01.01.04

Conformément au règlement de l'horaire flexible les heures supplémentaires sont compensées, après accord du supérieur :

- Par compensation en temps (1:1)
- Par paiement (exception) avec l'accord de la direction

### Art. 4 Allocations familiales

4.1. Selon la législation cantonale.

4.2.

01.01.99

**Art. 5 Vacances**

5.1. Le personnel a droit à des vacances payées, selon le barème suivant:

01.01.20

- dès la 1ère année de service 4 ½ semaines + 1 jour  
(23.5 jours ouvrables)
- dès l'âge de 50 ans 27 jours ouvrables
- pour les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans révolus 27 jours ouvrables
- pour les apprentis 30 jours ouvrables

5.2. L'année civile est prise en considération comme année de service. Si le commencement de l'emploi a lieu avant le premier juillet, l'année civile de l'entrée est comptée comme année de service. Le droit aux vacances prend naissance dès le début des rapports de travail dans l'entreprise.

5.3. Si le personnel n'a pas travaillé dans l'entreprise durant toute l'année, s'il quitte l'entreprise pour un motif ou un autre, son droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois manquant, sous réserve des dispositions de l'article 329 b CO.

5.4. Si le personnel a bénéficié des vacances avant son départ de l'entreprise, le montant y relatif perçu en trop est déduit du dernier salaire.

5.5. La date des vacances est fixée par l'entreprise en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux justifiés du personnel.

5.6. Il est interdit au personnel de s'adonner à une activité lucrative pendant les vacances.

5.7. Toute activité lucrative privée ou la participation active à une entreprise, comme aussi toute activité en fonction publique, pour autant qu'elle ait un impact sur l'horaire de travail, exigent le consentement formel et écrit de la direction.

01.01.06

**Art. 6 Service militaire ou de protection civile**

6.1. Les indemnités suivantes sont versées au personnel, pendant les périodes de service militaire obligatoire suisse ou de protection civile:

- a) Pendant l'école de recrues:
  - célibataire sans charges de famille: 50% du gain entier qu'aurait réalisé le collaborateur durant cette période s'il avait travaillé;
  - marié ou et célibataire avec charges de famille: 80% du gain précité.
- b) Pendant les autres périodes obligatoires jusqu'à un mois par année :
  - le gain entier qu'aurait réalisé le collaborateur durant cette période s'il avait travaillé.
- c) Pendant les autres périodes obligatoires au-delà d'un mois:
  - célibataire sans charges de famille: 50% du gain entier qu'aurait réalisé le collaborateur durant cette période s'il avait travaillé;
  - marié ou célibataire avec charges de famille : 80% du gain précité.

6.2. Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés.

6.3. Le temps de travail indemnisé est calculé d'après le salaire horaire ou mensuel de base individuel.

**Art. 7 Jours fériés**

7.1. L'entreprise paie annuellement au personnel au maximum 9 jours fériés légaux ou admis par l'usage local, pourvu que ces jours fériés tombent sur un jour de travail (lundi à vendredi). Les jours fériés sont payés sur la même base que les jours de vacances.

7.2. Les jours fériés sont fixés comme suit : 1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, Ascension, 1<sup>er</sup> août, 25 et 26 décembre.

**Art. 8 Absences**

8.1. Lorsqu'il y a lieu, le personnel a droit aux absences énumérées ci-après qui sont

01.01.03 indemnisées selon la perte de gain effective:

- |    |  |                                 |
|----|--|---------------------------------|
| a) | Décès: (entre décès et ensevelissement)                              |                                 |
|    | • Conjoint; propre enfant; parents                                   | 3 jours                         |
|    | • Beaux-parents; frère; sœur; beau-frère; belle-sœur; grands-parents | 1 jour                          |
| b) | Naissance:   |                                 |
|    | • Propre enfant  | Selon la législation en vigueur |
| c) | Mariage:   |                                 |
|    | • Propre mariage   | 2 jours                         |
| d) | Déménagement:  |                                 |
|    | • Propre ménage  | 1 jour                          |
| e) | Militaire:   |                                 |
|    | • Inspection   | ½ jour                          |
|    | • Recrutement  | 1 jour                          |

8.2. Le temps de travail indemnisé est calculé d'après le salaire horaire ou mensuel de base individuel.

**Art. 9 Droit au salaire en cas de maladie et d'accident**

9.1. En cas d'incapacité de travail due à la maladie ou à un accident, le 100% du salaire sans supplément quelconque est versé par l'entreprise pendant un temps limité, en fonction des années de service (y compris le temps d'essai) pour la durée suivante:

01.01.93

Durant la 1 <sup>ère</sup> année de service	1 mois
Durant la 2 <sup>ème</sup> année de service	2 mois
Durant la 3 <sup>ème</sup> jusqu'à la 5 <sup>ème</sup> année de service	3 mois
Durant la 6 <sup>ème</sup> jusqu'à la 7 <sup>ème</sup> année de service	4 mois
Durant la 8 <sup>ème</sup> jusqu'à la 10 <sup>ème</sup> année de service	5 mois
Dès la 11 <sup>ème</sup> année de service	6 mois

01.01.99 Pour le personnel de la production occupé selon le mode de travail en équipes, les suppléments habituels, calculés selon un horaire annuel moyen, seront pris en compte.

La naissance et le calcul de ce droit au salaire sont compris sur une période de référence qui s'étend sur 12 mois consécutifs à compter du premier jour où sont allouées de telles prestations. Les absences doivent être attestées par un certificat médical.

01.01.99 Aussi longtemps qu'elle verse le salaire total, l'entreprise a droit aux indemnités journalières légales ou convenues, remboursées par les assurances auxquelles elle a contribué à payer des primes. Lors du versement des indemnités journalières directement au personnel, celles-ci peuvent être mises en compte contre les paiements des salaires.

9.2. Pour couvrir 80 % de la perte de salaire due à une incapacité de travail pour cause de  
1.01.98 maladie à partir du jour où la couverture prise en charge par l'entreprise prend fin (voir barème article 9.1), l'entreprise conclut une assurance perte de gain dont les cotisations sont payées à raison de 50 % par le personnel et 50 % par l'entreprise.

9.3. L'entreprise prend en charge la prime pour l'assurance non-professionnelle jusqu'à  
01.01.98 concurrence de 1,8 % de la masse salariale. En cas de dépassement, la différence est à la charge des assurés.

#### **Art. 10 Assurance chômage**

10.1. Les dispositions légales sont appliquées.

#### **Art. 11 Prévoyance professionnelle**

11.1. La prévoyance professionnelle vieillesse (deuxième pilier) est assurée par la « Caisse de  
01.01.20 Pension de Ciments Vigier SA », l'administration de la caisse est faite par la société Trianon SA. Les cotisations à verser par l'entreprise et le personnel, comme aussi les prestations de la caisse de pension, sont déterminées obligatoirement par les règlements de la caisse. Les cotisations réglementaires du personnel sont perçues en mensualités. L'adhésion à la caisse de pension est obligatoire pour tout le personnel.

#### **Art. 12 Habits de travail**

L'entreprise fournit et entretient gratuitement les habits de travail.

#### **Art. 13 Indemnité en cas de décès**

01.01.04 En cas de décès du personnel, l'entreprise paie le salaire, à partir du jour du décès: durant le délai de dédite, au maximum 3 mois pour autant que le personnel laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien (art. 338 CO).

#### **Art. 14 Gratification**

14.1. La gratification représente un 13<sup>ème</sup> mois de salaire payée au pro rata temporis. Elle est une prestation volontaire de l'entreprise exprimant sa gratitude envers le personnel pour ses fidèles services rendus et pour l'encourager à accomplir son devoir également à l'avenir.

#### **Art. 15 Contribution professionnelle**

15.1. Il est constaté que Cemsuisse, dont VIGIER est membre, verse aux syndicats une  
01.01.04 contribution professionnelle annuelle. Vigier, en sa qualité de membre, ne peut pas garantir ni la pérennité du versement, ni son montant et ne peut être tenue pour responsable d'un quelconque versement en substitution de Cemsuisse.

#### **Art. 16 Délai de congé**

16.1. Pendant le temps d'essai chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout  
01.01.04 moment moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine; est considéré comme temps d'essai les trois premiers mois de travail. (art. 335 b al. 2 CO)

16.2. Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois  
01.01.04 pendant la première année de service, de deux mois dès la deuxième année de service, de trois mois dès la cinquième année de service.

16.3. Pour les postes de travail particuliers, après information de la commission du personnel,  
01.01.99 l'entreprise se réserve le droit de négocier des délais de résiliation spéciaux avec le personnel.

16.4. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.  
(CO Art. 335)

- 16.5. Les résiliations abusives sont celles définies et réglées aux articles 336 à 336b du CO.
- 16.6. Les résiliations en temps inopportun sont celles prévues aux articles 336 c 336 d du CO.
- 16.7. Sont réservées les résiliations pour justes motifs selon les articles 337 à 337d du CO.

**Art. 17 Paix du travail et respect de la convention**

- 17.1. Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de toute mesure de lutte pendant la durée de cette convention.
- 17.2. Les parties conviennent d'exiger en commun le respect de la présente convention, ainsi que l'observation de ses dispositions, au sens des articles 357, 357a et 357b CO.
- 17.3. Les parties s'interdisent réciproquement, sauf entente préalable, de conclure des conventions analogues ou différentes de la présente ou tous autres accords relatifs aux conditions de travail.

**Art. 18 Durée de la convention**

- 18.1. Cette Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et son avenant est valable jusqu'au 31 décembre 2021.
- 01.01.20
- 01.01.93 A son échéance, la présente Convention collective de travail se prolonge tacitement d'année en année, si elle n'est pas résiliée par l'une des parties contractantes trois mois avant son échéance. Cependant, les parties contractantes se réservent la possibilité, en cas de modification sensible de la conjoncture économique, d'adapter les présentes dispositions aux conditions nouvelles.

**Péry-Reuchenette, le 12 février 2021**

**Ciments Vigier SA**

**O. Barbery**

**M. Essig**

**Unia Transjurane**

~~R. Lena-Critofaro~~

~~G. Machado~~

**Unia Secrétariat central**

**V. Alleva**

**N. Lutz**

**Annexe 1**

01.01.08

à la

Convention collective de travail entre

Ciments Vigier SA, Péry / Reuchenette

et

UNIA, Syndicat

Cadeaux pour les années de service

L'entreprise offre un cadeau aux collaborateurs selon les années de service mentionnées dans le tableau ci-dessous. Le collaborateur peut choisir son cadeau d'ancienneté sous la forme financière ou sous la forme convertie en jours de vacances à prendre.

Cadeaux pour les années de service	
10 années de service	CHF 1'000.-- ou 4 jours de vacances
15 années de service	CHF 1'500.-- ou 6 jours de vacances
20 années de service	CHF 2'000.-- ou 8 jours de vacances
25 années de service	CHF 2'500.-- ou 10 jours de vacances
30 années de service	CHF 3'000.-- ou 12 jours de vacances
35 années de service	CHF 3'500.-- ou 14 jours de vacances

- Le montant brut du cadeau pour ancienneté de service sera versé au collaborateur. Les charges sociales seront payées par l'employeur. La somme sera versée dans le mois où les années de service seront atteintes.
- Les jours de vacances sont à prendre dans les 2 ans qui suivent.
- Le droit au cadeau pour ancienneté de service devient caduc lorsque le contrat de travail est résilié.
- Un paiement au pro rata temporis est dans tous les cas exclu.
- En cas d'engagement à temps partiel, le montant ainsi que les heures vacances seront adaptés au pourcentage du temps de travail.

La direction se réserve le droit de modifier le genre et la valeur des cadeaux mentionnés ci-dessus.

- Entrée en vigueur dès le 01.01.2008

<b>Ciments Vigier SA</b>			
<b>PROFESSION</b>	<b>CLASSES DE SALAIRES</b>		
	Non-qualifié	Semi-qualifié	Qualifié
<b>MECANIQUE</b>			
Mécanicien+serrurier			X
Soudeur		X	
Manœuvre	X		
<b>ELECTRICITE</b>			
Electricien			X
Monteur			X
Manœuvre	X		
<b>DIV. PROFESSIONNELS</b>		X	X
<b>EQUIPES</b>			
Station commande		X	X
Meunier CIM	X	X	
Meunier CRU	X	X	
Echangeur	X	X	
<b>EXPEDITION</b>			
Spécialiste		X	
Chargement	X	X	
Ensachage	X	X	
Manœuvre	X		
<b>PLACE</b>			
Maçon			X
Aide-maçon	X	X	
Balayeur	X		
Manœuvre	X		
<b>CARRIERE</b>			
Mineur			X
Machiniste		X	
Manœuvre	X		