

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DE VETROPACK SA ST-PREX

TABLE DES MATIERES

<u>Chapitre</u>	<u>Désignation</u>	<u>Page</u>
	Préambule : Paix du travail	4
1	Champ d'application	4
2	Aménagement du temps de travail	
2.1	Horaire normal	4
2.2	Travail à 2 équipes	5
2.3	Travail continu	5
2.4	Service de piquet	5
2.5	horaire libre	5
3	Salaires effectifs et salaires minimaux	6
3.1	Catégories de salaires	6
3.2	Salaires minimaux	7
3.3	Adaptation des salaires	7
3.4	13 ^{ème} salaire mensuel	7
3.5	Primes d'ancienneté de service	8
3.6	Salaire à la prestation	9
3.7	Transferts	9
3.8	Paiement du salaire après le décès	9
3.9	Heures supplémentaires	10
4	Allocations familiales et de naissance	10
5	Vacances	10
6	Jours fériés	12
7	Indemnités lors du service militaire obligatoire	13
7.1	Ecole de recrues	13
7.2	Autres services	13
8	Absences justifiées	13
9	Maternité et assurance maladie	15
9.1	Paiement du salaire en cas de maladie et de maternité	15
9.2	Assurance indemnité journalière en cas de maladie	16
9.3	Assurance maladie	16
9.4	Dispositions générales	16
10	Assurance accidents	16
10.1	Accidents professionnels	17
10.2	Accidents non professionnels	17
10.3	Paiement du salaire en cas d'accident	17
10.4	Dispositions générales	17
11	Prévoyance professionnelle	17
12	Début et fin des relations de travail	18

13	Responsabilité et diligence	19
14	Règlement d'entreprise	19
15	Commission d'entreprise	19
16	Liberté d'association	20
17	Contribution professionnelle	20
18	Congé de formation	20
19	Publication	20
20	Procédure en cas de différends et de conflits	20
21	Exécution et observation des obligations conventionnelles, amendes conventionnelles, caution	21
22	Durée de la convention	22

Liste des annexes

Annexe 1 :	La sécurité des places de travail
Annexe 2 :	Sur les salaires minimums conventionnels Groupe Vetropack industrie suisse de l'emballage
Annexe 3 :	Dispositions concernant la durée du travail annuel

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE VETROPACK SA ST-PREX

Conclue entre la verrerie :

VETROPACK SA à St-Prex

Et les associations de travailleurs suivantes :

- SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT, SIB
- SYNDICAT DE L'INDUSTRIE, DE LA
CONSTRUCTION ET DES SERVICES, FTMH
- SYNDICAT SYNA

La présente convention a pour but de promouvoir le développement de Vetropack par des conditions de travail saines, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs.

La présente convention est soumise au principe de la bonne foi.

Préambule

Paix du travail

Les parties et leurs membres s'engagent, pendant la durée de la présente convention et conformément à l'article 357 a, alinéa 2 du Code des obligations (CO), à veiller au maintien de la paix professionnelle. Ils s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler cette paix et à renoncer à utiliser tous moyens coercitifs tels que grève, arrêt de travail, occupation d'atelier, lock-out, dans quelque but que ce soit.

Les parties et leurs membres sont déliés de cette obligation à l'égard de l'entreprise ou des travailleurs qui violeraient manifestement les dispositions de la présente convention ou une sentence arbitrale rendue en application de la présente convention, à condition que cette violation soit constatée par la Commission professionnelle paritaire et que tous les moyens de résoudre le litige autres que l'atteinte à la paix professionnelle aient été épuisés.

Chapitre 1

Champ d'application

La présente convention règle les conditions de travail du personnel de production, y compris les chefs de groupe de l'usine de St-Prex. Elle est applicable à tous les rapports de travail actuels et futurs.

Ont droit aux prestations prévues par la convention, les travailleurs qui sont affiliés à l'une de ses organisations de travailleurs contractantes ou qui reconnaissent les obligations de la présente convention collective de travail.

Lorsque la convention ne prévoit pas autre chose, la notion de « travailleur » inclut le personnel masculin et féminin.

Chapitre 2 – Aménagement du temps de travail

2.1 Horaire normal

La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures, pauses exclues.

Si pour des raisons techniques (p. ex. chômage partiel, faible occupation), il est indispensable de travailler normalement le samedi, les travailleurs reçoivent un congé compensatoire en dehors du samedi matin au cours de la même semaine ou au plus tard pendant la semaine qui suit. Dans ces cas, un supplément de 25% est versé. Il est également possible de compenser le supplément par un congé.

Après consultation de la commission d'entreprise, la direction de l'usine fixe

l'horaire de travail dans le cadre des dispositions légales. En outre, les dispositions du règlement sur l'horaire variable sont applicables.

2.2 Travail à deux équipes

Pour le travail à deux équipes, l'horaire hebdomadaire moyen est de 40 heures, pauses payées comprises. Pour le reste, l'horaire approuvé par les autorités fait règle.

Le supplément de salaire pour le travail à 2 équipes est de Fr. 100,-- par mois.

2.3 Travail continu

La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures pauses payées comprises. La pause sera de 35 minutes payées selon horaire approuvé par les autorités.

La compensation des 10% en congé sur le travail de nuit se calculera sur les heures réelles effectuées. Le supplément de salaire pour le travail en continu est de Fr. 910,-- par mois.

Après consultation des organisations de travailleurs locales compétentes et de la commission d'entreprise, la direction de l'usine fixe le plan d'équipe dans le cadre des dispositions légales et sur la base du plan d'équipes approuvé par les autorités.

Les travailleurs affectés au travail continu entrés en service ou quittant l'entreprise en cours d'année ont droit au prorata des journées d'équipe en congé. Les congés d'équipes seront pris d'entente entre la direction et le travailleur compte tenu des exigences de l'exploitation.

2.4 Service de piquet

L'exploitation continue pratiquée par l'industrie de l'emballage exige le maintien d'un service de piquet. Les travailleurs ont donc l'obligation, en dehors de l'horaire normal, d'effectuer un tel service. La mise à disposition du personnel et l'indemnisation sont fixées dans un règlement séparé. La direction de l'usine, d'entente avec le personnel concerné et la commission d'entreprise, assure l'organisation et établit les horaires.

Voir règlement du service de piquet.

2.5 Horaire libre

Il est entendu par horaire libre tout système où le travailleur peut fixer librement, dans le cadre du règlement, le début et la fin de son horaire journalier. Des restrictions sont prévues pour assurer le bon fonctionnement de l'exploitation et de certains services.

Voir annexe.

Chapitre 3 – Salaires effectifs et salaires minimaux

3.1 Les catégories de salaires sont les suivantes :

3.1.1 Travailleurs en horaire normal et à deux équipes.

Catégorie de salaires I

a) Travailleurs en possession d'un certificat fédéral de capacité avec un apprentissage de 3 ou 4 ans et au moins 3 années d'expérience dans la profession.

b) Travailleurs en possession d'un certificat fédéral de capacité avec un apprentissage de 3 ou 4 ans et travaillant dans la profession après la fin de l'apprentissage.

Catégorie de salaire II

Travailleurs avec apprentissage de 2 ans ou travailleurs semi-qualifiés depuis 2 ans ainsi que travailleurs qualifiés sans apprentissage.

Catégorie de salaires III

Travailleurs sans expérience professionnelle dans l'industrie.

3.1.2 Travailleurs affectés au travail continu

Catégorie de salaires I

Opérateurs sur verre travaillant sur machines IS, chefs de four et travailleurs avec certificat fédéral de capacité travaillant dans leur profession.

Catégorie de salaires II

Conducteurs d'élévateur, opérateurs sur verre travaillant sur machines IS et contrôleurs qualifiés de qualité.

Catégorie de salaires III

Opérateurs sur verre travaillant sur machines IS à l'engagement, contrôleurs de qualité et emballeurs.

3.1.3 Jeunes travailleurs

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 19 ans est fixé par la direction, compte tenu des catégories susmentionnées et de l'évolution de leur prestation de travail

3.2 Salaire minimaux

Les salaires minimaux, pour les travailleurs âgés de plus de 19 ans et entièrement aptes au travail, sont réglés chaque année dans l'accord sur les salaires minimums contractuels. Cet accord fait partie intégrante de la convention collective de travail.

---> voir « Accord, avenant 1 ».

3.3 Adaptation des salaires

Une fois par année, les parties négocient les adaptations des salaires effectifs et minimaux en tenant compte de la situation économique de l'entreprise et de l'augmentation de la productivité. L'adaptation des salaires est fixée chaque année en référence à l'indice suisse des prix à la consommation (référence fin octobre).

---> voir « Accord ».

3.4 13^{ème} salaire mensuel

Les travailleurs soumis à la convention collective de travail reçoivent, conformément aux dispositions ci-après, un 13^{ème} salaire correspondant à un salaire mensuel.

Le 13^{ème} salaire mensuel correspond au salaire mensuel brut moyen réalisé durant l'année écoulée, sans allocation pour enfants, ni indemnité pour heures supplémentaires, ni supplément pour service de piquet, etc. ; pour le personnel affecté au travail à deux équipes ou au travail continu, le supplément d'équipe est pris en compte (mais sans l'indemnité des jours fériés pour le personnel affecté au travail continu).

3.4.1 Droit

Le 13^{ème} salaire entier est attribué au personnel ayant travaillé durant toute l'année, compte tenu cependant de l'article 3.4.3 du présent règlement.

3.4.2 N'ont pas droit au 13^{ème} salaire, les travailleurs :

- qui quittent l'entreprise sans observer le délai de résiliation
- licenciés sans délai pour de justes motifs

3.4.3 13^{ème} salaire partiel

Dans les cas suivants, le 13^{ème} salaire mensuel est versé au prorata de la durée de paiement de salaire ou de l'obligation de payer le salaire :

- Lorsque l'entrée en service intervient en cours d'année
- En cas d'absence due à un congé facultatif non payé
- En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident ; les indemnités journalières versées par les assurances tiennent compte du 13^{ème} salaire.

- En cas de départ pendant l'année
- Lors de la retraite
- En cas de décès d'un travailleur

3.5 Primes d'ancienneté de service

Pour récompenser l'ancienneté de service, les collaborateurs reçoivent de l'entreprise des primes d'ancienneté, des indemnités ou des présents.

3.5.1 Les primes d'anciennetés sont les suivantes :

10 années de service	25% d'un salaire mensuel
15 années de service	50% d'un salaire mensuel
20 années de service	75% d'un salaire mensuel
25 années de service	1 salaire mensuel+ 1 montre d'une valeur d'env. Fr. 2'000,-- (évtl. un autre présent ayant valeur de souvenir durable)
30 années de service	1 salaire mensuel
35 années de service	1 salaire mensuel
40 années de service	1 salaire mensuel + 1 présent individuel d'une valeur de Fr. 1'000,--
45 années de service	1 salaire mensuel
50 années de service	1 salaire mensuel + 1 présent individuel d'une valeur de Fr. 1'000,--

A partir de la 25^{ème} année de service, les collaborateurs peuvent, à la place de l'indemnité financière, prendre un congé payé d'un mois dans l'année civile de l'événement. Le congé doit être pris en une seule fois, et il sera par ailleurs tenu compte des nécessités de l'exploitation.

3.5.3 Lorsqu'un collaborateur prend la retraite ordinaire avant d'arriver à un anniversaire de service, il touche :

- En cas de retraite intervenant jusqu'à 2 ans avant l'anniversaire 50%
- En cas de retraite intervenant jusqu'à 1 an avant l'anniversaire 75%
- Des primes d'ancienneté et présents prévus pour l'anniversaire suivant

3.5.4 Un salaire mensuel correspond au salaire brut du mois précédent, sans la part du 13^{ème} salaire ni les indemnités pour heures supplémentaires, ni les allocations familiales ou pour enfants ; pour les collaborateurs affectés au travail d'équipe, le supplément d'équipe et pris en compte (mais sans l'indemnité de jours fériés). Les cotisations AVS sont déduites des montants en espèces.

3.5.5 Les années de service sont calculées d'après les années civiles. Le terme du paiement correspond au jour d'entrée en service ou, lors d'interruptions, au jour d'entrée déterminé par calcul.

Sont pris en compte :

- Les années effectivement accomplies sans interruption dans l'entreprise, mais au maximum jusqu'à la limite d'âge réglementaire.
- Les années de service (365 jours consécutifs) accomplies antérieurement, à condition qu'il n'y ait eu qu'une seule interruption entre celles-ci et la nouvelle période de service.
- Les années de service déjà accomplies (droits acquis) lors du passage d'une entreprise à une autre au sein du groupe Vetropack.
- L'apprentissage, s'il a été accompli dans une entreprise du groupe Vetropack.

3.5.6 Le versement de la prime d'ancienneté de service présuppose l'existence d'un contrat de travail non résilié, sous réserve du chiffre 2 de la présente annexe.

3.5.7 Les services du personnel des entreprises respectives tiennent le registre des données correspondantes.

Les primes d'ancienneté et les présents sont remis par le directeur de l'usine ou son adjoint.

3.6 Salaire à la prestation

Le salaire à la prestation basé sur le principe de l'évaluation de la place de travail et de la personnalité du travailleur peut être adopté à condition que la direction et le personnel (ce dernier représenté par la commission d'entreprise en faisant appel aux partenaires de la convention collective) se soient mis d'accord sur le système d'évaluation à appliquer. L'introduction d'un système d'évaluation est subordonnée à son approbation par les organisations de travailleurs signataires.

3.7 Transferts

Si un travailleur est transféré, sans qu'il y ait faute de sa part, à un poste de travail pour lequel le taux usuel de salaire est inférieur à celui dont il bénéficiait auparavant, son salaire antérieur sera maintenu pendant une période de trois mois au moins.

Des absences du travailleur n'ont pas pour conséquence une prolongation de cette période de trois mois. A partir du quatrième mois qui suit le transfert, la direction de l'usine procède à une nouvelle fixation du salaire, selon le barème valable pour ce poste de travail. Un nouveau contrat de travail sera établi en bonne et due forme.

3.8 Paiement du salaire après le décès

Lors du décès d'un travailleur, l'employeur verse un salaire mensuel à compter du jour du décès, et deux salaires mensuels lorsque le contrat de travail a duré plus de 5 ans. Cette indemnité est versée :

- Aux partenaire de vie survivant
- Aux enfants mineurs ou aux enfants n'exerçant pas une activité lucrative
- A d'autres personnes envers lesquelles le travailleur décédé avait des obligations d'assistance

3.9 Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires uniquement les heures de travail ordonnées par l'entreprise en dehors de la durée normale du travail.

- 3.9.1 Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
- 3.9.2 L'employeur et le travailleur décident d'un commun accord si les heures supplémentaires exigées seront compensées par un congé d'égale durée ou si elles seront payées dès la première avec un supplément de 25% au minimum.
- 3.9.3 L'alinéa 3.9.2 ci-dessus n'est pas applicable au travail compensatoire au sens de l'article 11 de la Loi sur le Travail (LT).
- 3.9.4 Pour le reste, les « dispositions concernant la durée annuel du travail Vetropack SA » sont applicables (Annexe 8).

Chapitre 4 – Allocations familiales et de naissance

Les allocations familiales et de naissances sont fixées comme suit : **à discuter**

Allocation pour enfant :	Fr. 175.--	par mois et par enfant
Allocation de formation professionnelle :	Fr. 195.--	par mois, servie jusqu'à 25 ans révolus
Allocation pour famille nombreuse :	Fr. 170.--	dès 3 enfants
Allocation de naissance	Fr. 1500.--	

Chapitre 5 – Vacances

La durée des vacances payées est comme suit :

(nombre de jours de travail, nombre d'équipes, horaire normal (HTN), horaire équipes (HTE)).

	HTN	HTE
A vingt ans révolus	23	24

A quarante ans révolus	25	26
De la 20 ^{ème} à la 24 ^{ème} année de service	26	27
A cinquante ans révolus ou à partir de la 25 ^{ème} année de service	27	28
A soixante ans révolus	30	31

Dans l'horaire de travail normal, le samedi ne compte pas comme jour de travail.

- 5.1 Le calcul de la durée des vacances s'établit sur la base du nombre d'années d'âge et d'années de service du travailleur au 1^{er} janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont dues. L'année d'entrée en service compte pour l'année entière à condition que cette entrée ait eu lieu avant le 1^{er} juillet.
- 5.2 Pour le calcul des années de service, il est tenu compte :
 - Des années de service effectuées antérieurement dans l'entreprise
 - Des années de service effectuées dans les entreprises du groupe Vetropack
- 5.3 Lorsque le contrat de travail commence ou prend fin en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit au prorata. Le mois de l'entrée en service est compté si celle-ci a eu lieu avant le 15 du mois.
- 5.4 Les absences pour service militaire obligatoire, maladie, accident et congé sont imputées sur les vacances si elles dépassent au total 2 mois par année (3 mois en cas de grossesse/accouchement). En cas d'absences excédant cette limite, le droit aux vacances est réduit à raison de 1/12 pour chaque mois d'absence entier à partir du troisième respectivement quatrième mois. Les absences en vertu de l'article 10 n'entraînent pas de réduction des vacances. Toutes les autres absences entraînent en principe une réduction du droit aux vacances.
- 5.5 Si les vacances pour l'année civile en cours ont déjà été prises et s'il se produit ensuite une absence entraînant une réduction, les vacances prises en trop sont déduites du salaire.
- 5.6 La date des vacances est fixée par le chef compétent qui tiendra compte autant que possible des vœux du travailleur et des exigences de l'exploitation.
- 5.7 Les vacances doivent être prises en principe dans le courant de l'année civile.
- 5.8 Les vacances durant l'année doivent être prises au moins sur 10 jours ouvrables consécutifs (14 journées d'équipe). En dehors des vacances scolaires, 15 jours de travail consécutifs (16 journées d'équipe) peuvent être pris. Les vacances portant sur plus de 23 jours ouvrables (24 journées d'équipe) doivent être prises au moins en deux périodes. On fera participer les commissions d'entreprise à la planification. En outre, il n'est pas admis en

principe de prendre plus de trois jours de vacances séparément.

5.9 Une maladie ou un accident couverts par une assurance interrompent les vacances à condition d'être annoncés immédiatement et d'être attestés par un certificat médical.

5.9.1 Pour les apprentis il est proposé jusqu'à :

7 semaines de vacances la 1^{ère} année d'apprentissage
6 semaines de vacances la 2^{ème} année d'apprentissage
5* semaines de vacances la 3^{ème} année d'apprentissage
5* semaines de vacances la 4^{ème} année d'apprentissage

* 6 semaines de vacances pour les apprentis employé de commerce

Cette norme s'explique par le fait qu'en sortant de l'école les jeunes gens (filles et garçons) entrent dans la vie active assez « brutalement » et cela leur permet de s'y intégrer en douceur.

Chapitre 6 – Jours fériés

6.1 Les jours fériés légaux suivants sont compensés pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable :

Canton de Vaud

1^{er} janvier
2 janvier
Vendredi-Saint
Dimanche de Pâques
Lundi de Pâques
Ascension
Dimanche de Pentecôte
Lundi de Pentecôte
1^{er} août
Lundi du Jeûne
Noël
26 décembre

6.2 Pour les travailleurs affectés au travail selon l'horaire normal et au travail à deux équipes, l'indemnité pour les jours fériés est incluse dans le salaire mensuel.

6.3 Les travailleurs affectés au travail continu reçoivent une indemnisation pour tous les jours fériés travaillés mentionnés à l'article 6.1.

Cette indemnisation se calcule sur le salaire de base fois le nombre d'heures travaillées le jour férié, plus le supplément d'équipe du dimanche sans le supplément d'équipe de base.

- 6.4 Pour les travailleurs affectés au travail selon l'horaire normal ou à deux équipes, les jours fériés tombant dans les vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances.

Chapitre 7 – Indemnités lors du service militaire obligatoire

Pendant le service militaire suisse obligatoire ou le service de protection civile, le travailleur a droit aux indemnités suivantes :

7.1 Ecole de recrues

- Célibataire sans obligation d'assistance 50% du salaire
- Marié ou célibataire avec obligation d'assistance 80% du salaire

7.2 Autres services

En temps de paix (cours de répétition, cours de complément, cours de recyclage/de transition y c. cours de préparation des cadres, services de promotions, cours de protection civile) :

7.2.1 Jusqu'à un mois par an au maximum 100% du salaire

7.2.2 Pour les services dépassant un mois :

- Célibataire sans obligation d'assistance 50% du salaire
- Marié ou célibataire avec obligation d'assistance 80% du salaire

7.3 Les allocations pour perte de gain légales reviennent à l'employeur.

7.4 Les indemnités lors de service militaire ne sont versées que si le contrat de travail dure au moins 6 mois au total pendant la période précédant et suivant le service militaire, et seulement si le contrat n'a pas été résilié avant la reprise du travail. Si le travailleur résilie son contrat avant l'expiration de ce délai, l'indemnité reçue de l'employeur doit être remboursée au prorata de la période de travail qui n'a pas été accomplie.

7.5 La réglementation précitée ne s'applique pas au service actif.

Chapitre 8 – Absences justifiées

8.1 Le travailleur a droit sans imputation sur les vacances ni réduction de salaire, aux heures ou aux jours de congé payés ci-après, dans la mesure où ils tombent sur des jours de travail et qu'ils ont un rapport direct avec l'une des circonstances suivantes :

8.1.1 En cas de mariage du travailleur 2 jours

- 8.1.2 En cas de naissance de ses propres enfants, en principe le jour de l'événement ou un jour ayant un rapport avec l'événement 1 jour
- 8.1.3 En cas de mariage de ses propres enfants, en principe le jour de l'événement ou un jour ayant un rapport avec l'événement 1 jour
- 8.1.4 En cas de décès du partenaire de vie, d'un enfant ou des parents, en principe lors de l'événement ou à un moment ayant un rapport avec l'événement 3 jours
- 8.1.5 En cas de décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur
 - Vivant en ménage commun avec le travailleur 3 jours
 - Ne vivant pas en ménage commun avec le travailleur 2 jours
 En principe le jour de l'événement ou à un moment ayant un rapport avec l'événement
- 8.1.6 En cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 1 jour
 En cas de décès des grands-parents du travailleur 1 jour
 En principe le jour de l'événement ou un jour ayant un rapport avec l'événement
- 8.1.7 En cas de déménagement, à plus ou moins une semaine de la date fixée, une fois par année 1 jour
- 8.1.8 En cas d'inspection de l'équipement militaire 1 jour
 Le personnel en équipe ne peut prétendre à un jour de compensation lorsque l'inspection tombe un jour de congé.

8.1.9 Autres absences justifiées :

Genre d'absence	Payée	Non-payée	Remarque :
Visite médicales	- Urgences - Cas exceptionnels : Le chef du personnel peut accorder une heure durant le temps bloqué	Visites ordinaires Visites chez le dentiste, physiothérapie, etc.	
Prise de sang chez le médecin	A jeun. Le temps nécessaire durant le temps bloqué, au maximum une heure		
Analyse dans les hôpitaux	Le temps nécessaire durant le temps bloqué		
Maladie dans la famille	<u>Urgences</u> : le temps nécessaire durant le temps bloqué		

Donneurs de sang	Si convoqué, le temps nécessaire		
Ensevelissement à l'exception des cas réglés dans les art. 8.1.4 à 8.1.6	<u>Parenté</u> : le temps nécessaire durant le temps bloqué <u>Collaborateurs actifs</u> : délégation désignée par le direction : tout le temps nécessaire Honneurs rendus à St-Prex : personnel du même service le temps nécessaire <u>Retraités</u> : idem	Connaissances	Exceptions peuvent être accordées par le chef du personnel
Commission d'impôts, notariat, convocations tribunaux ou tâches relevant d'une fonction publique	Déplacement ne pouvant se faire en dehors du temps bloqué	Affaires juridiques aux tribunaux en tant qu'accusé	Des exceptions peuvent être accordées par le chef du personnel
Armée, pompiers, sauvetage et protection civile	Le temps nécessaire		A décider de cas en cas par le chef du personnel
Examens de conducteur		Entièrement à la charge de l'employé	
Inspection de voiture		Entièrement à la charge de l'employé	

8.2 Pour régler d'autres affaires personnelles urgentes qui ne peuvent être traitées avant ou après le travail, le chef compétent peut accorder au travailleur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise une ou plusieurs heures. Ces absences de courte durée sont compensées sans droit à un supplément pour heures supplémentaires. Les absences non compensées sont déduites du salaire.

8.3 Les absences qui dépassent le temps accordé selon les articles 6 à 10 de la CCT doivent être compensées sans droit à un supplément ou sont déduites du salaire.

8.4 Restent réservées les réglementations spéciales selon les articles 8.1 à 8.3 dans des départements avec horaire variable. Celles-ci doivent dans l'ensemble être équivalentes aux autres normes.

Chapitre 9 – Maternité et assurance maladie

9.1 Paiement du salaire en cas de maladie et de maternité.

Si le travailleur est empêché de travailler pour cause de maladie, sans faute de sa part, ou pour cause de grossesse et d'accouchement, il reçoit le salaire pendant 3 mois dans l'espace d'une année civile.

En cas de grosse et d'accouchement dans la 1^{ère} année de service, le salaire sera payé durant 2 mois.

9.2 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

Chaque travailleur est obligatoirement assuré pour une indemnité journalière en cas de maladie à partir du 91^{ème} jour de maladie pour 90% du salaire annuel convenu par contrat, suppléments pour travail en équipe et allocations pour enfants y compris. Les primes sont payées pour moitié par le travailleur et pour moitié par l'employeur.

L'obligation de l'employeur de verser le salaire selon l'article 324a CO est réputée satisfaite par ces prestations.

9.3 Assurance maladie

Tous les travailleurs sont tenus de conclure une assurance maladie pour les soins médicaux et pharmaceutiques. Les primes d'assurance sont à la charge du travailleur.

9.4 Dispositions générales

- 9.4.1 Toute incapacité de travail due à une maladie doit être annoncée à l'entreprise. De même, le moment de la reprise du travail doit être annoncé au moins 24 heures à l'avance.
- 9.4.2 En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, le travailleur doit adresser un certificat médical à la direction de l'usine. Pour les absences dues à une maladie de moins de trois jours, il n'est pas exigé, en général, de certificat médical.
- 9.4.3 L'entreprise peut, à ses frais, faire contrôler l'incapacité de travail par un médecin-conseil.
- 9.4.4 Si le travailleur omet par négligence grave d'annoncer conformément aux articles 9.4.2 et 9.4.2 son incapacité de travail ou si l'entreprise constate un abus manifeste, elle peut réduire le salaire de façon correspondante.
- 9.4.5 Si un tiers répond des conséquences de la maladie, le travailleur n'a droit à son salaire que dans la mesure où les prestations de ce tiers pour l'incapacité de travail n'atteignent pas le droit au salaire conformément à l'alinéa 9.1.

Chapitre 10 – Assurance accidents

10.1 Accidents professionnels

Conformément aux prescriptions de la Loi fédérale sur l'assurance maladie et accidents (LAMA) et de l'article 324 CO, chaque travailleur est assuré contre les accidents non professionnels pour une indemnité représentant 80% du

salaire mensuel. Les primes d'assurance sont à la charge du travailleur.

10.2 Accidents non professionnels

Conformément aux prescriptions de la Loi fédérale sur l'assurance maladie et accidents (LAMA) et de l'article 324 CO, chaque travailleur est assuré contre les accidents non professionnels pour une indemnité représentant 80% du salaire mensuel. Les primes d'assurance sont à la charge du travailleur.

10.3 Paiement du salaire en cas d'accident

En cas d'incapacité de travail due à un accident, le salaire (100%) est versé pendant 3 mois dans l'espace d'une année civile.

Les prestations de la SUVA reviennent à l'employeur.

10.4 Dispositions générales

10.4.1 En cas d'accident, un médecin doit être consulté immédiatement.

10.4.2 Si un tiers répond des conséquences de l'accident, le travailleur n'a droit à son salaire que dans la mesure où les prestations de ce tiers pour l'incapacité de travail n'atteignent pas le droit au salaire conformément à l'alinéa 10.3.

10.4.3 En cas de réduction des prestations de la SUVA pour cause de faute grave, le salaire sera réduit dans une mesure correspondante.

10.4.4 Les autres dispositions selon l'article 9.4 de la convention collective de travail sont applicables par analogie.

Chapitre 11 – Prévoyance professionnelle

11.1 L'affiliation à la caisse de pension Vetropack est une condition d'engagement pour tous les travailleurs. Lors de leur engagement, les travailleurs sont tenus d'informer la caisse de pension sur leur situation personnelle en matière de prévoyance professionnelle. Toutes les prestations de libre passage reçues par des institutions de prévoyance précédentes (part obligatoires et facultatives) doivent être versées à la caisse de pension.

11.2 L'entrée dans la caisse de pension intervient dès l'entrée en service, mais au plus tôt le 1^{er} janvier qui suit le 17^{ème} anniversaire du travailleur.

Chapitre 12 – Début et fin des relations de travail

- 12.1 La période d'essai est de 2 mois. Le contrat d'engagement personnel peut toutefois stipuler par écrit une période d'essai plus longue.
- 12.2 Pendant la période d'essai, le délai de résiliation est, de part et d'autre, de 7 jours.
- 12.3 Après la période d'essai, le délai de résiliation est, en règle générale :
- Dans la 1^{ère} année de service 1 mois, pour la fin du mois qui suit celui de la résiliation
 - Dans la 2^{ème} année de service 3 mois, pour la fin du 3^{ème} mois qui suit celui de la résiliation
 - D'autres délais de résiliation peuvent être fixés par le contrat individuel d'engagement.
- 12.4 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
- a) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours.
 - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela :
 - De la 1^{ère} à la 5^{ème} année de service pendant 6 mois
 - Dès la 6^{ème} année de service pendant 9 mois
 - c) Pendant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement.
- Le congé donné pendant une des périodes prévues aux alinéas précédents est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
- 12.5 Si l'employeur résilie le contrat immédiatement sans justes motifs, le travailleur a droit au salaire jusqu'à l'expiration du délai de résiliation ; en outre il a droit au remplacement des avantages résultant des rapports de travail (article 337c CO).
- 12.6 Si le travailleur quitte l'entreprise sans observer le délai de résiliation, un quart du salaire mensuel est déduit (article 337d CO)
- 12.7 Si un travailleur reste absent du travail maintes fois sans justes motifs, il peut être licencié sans délai.

- 12.8 La résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO demeure réservée.

Chapitre 13 – Responsabilité et diligence

Le travailleur est tenu d'accomplir avec soin et diligence le travail qui lui est confié. Font règle au surplus les dispositions y relatives de l'article 321a-e CO.

Chapitre 14 – Règlement d'entreprise

Le règlement d'usine fait partie intégrante de la présente convention collective.

Chapitre 15 – Commission d'entreprise

- 15.1 Pour promouvoir une collaboration saine et loyale dans l'entreprise, ainsi que pour exécuter les dispositions conventionnelles, une commission d'entreprise est constituée dans l'usine.

- 15.2 Sont électeurs et éligibles tous les travailleurs soumis à la convention collective, pour autant qu'ils remplissent les conditions particulières fixées dans le règlement d'élection.

Les travailleurs qui ne sont pas soumis à la convention collective de travail sont éligibles à condition d'être membres d'une des organisations de travailleurs signataires de la convention collective.

- 15.3 La direction d'entreprise soutient les commissions d'entreprise dans leur activité.
- 15.4 Les membres des commissions d'entreprise jouissent d'une position de confiance qui les engage à se comporter selon les règles de la bonne foi. D'autre part, ils ne doivent ni être licenciés ni être désavantagés du fait de l'exercice selon les règles de leur fonction de membre de la CE.
- 15.5 Les compétences, la constitution et l'activité de la commission d'entreprise sont réglées de façon plus précise dans le « Règlement pour la Commission d'entreprise d'usine du groupe Vetropack ».
- 15.6 Les membres de la commission du personnel ont droit jusqu'à 3 jours de congé payés par an afin de pouvoir participer à des séances ou à des cours de perfectionnement.

Chapitre 16 – Liberté d'association

Le droit d'association en vertu de l'article 56 de la constitution fédérale est garanti.

Chapitre 17 – Contribution professionnelle

Pour couvrir les frais d'exécution de la présente Convention et de développement professionnel ainsi que pour réaliser en commun d'autres tâches principalement de caractère social, tous les travailleurs soumis à la présente Convention sont astreints au versement d'une contribution. Cette contribution mensuelle est fixée à 0,7% du salaire de base et elle est déduite lors de chaque paiement du salaire.

Ces contributions sont gérées par l'Association du fonds paritaire du groupe Vetropack industrie suisse de l'emballage. Le fonds dispose de ses propres statuts.

Chapitre 18 – Congé de formation

Selon « Statuts de l'Association du fonds paritaire ».

Chapitre 19 – Publication

La convention collective de travail et le règlement d'entreprise ont force obligatoire pour l'employeur et tous les travailleurs soumis à la convention collective et doivent être prêts à la connaissance des travailleurs dans les formes appropriées.

Chapitre 20 – Procédure en cas de différends et de conflits

Au cas où des différends surgiraient au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention ou concernant les rapports de travail en général, la procédure à suivre aux fins d'aplanir et de régler ces différends est la suivante :

- 20.1 Ces différends sont tout d'abord examinés et si possible réglés directement dans l'usine ou l'entreprise, c'est-à-dire normalement entre la direction et la commission d'entreprise ou les travailleurs concernés.
- 20.2 S'il n'est pas possible de régler le différend dans l'usine/l'entreprise elle-même ou si le différend porte sur des questions qui dépassent le cadre de l'usine/l'entreprise, le cas sera soumis aux partenaires contractuels pour étude et conciliation. A la demande et avec l'accord des parties, les secrétariats régionaux peuvent entreprendre en commun une tentative de conciliation.
- 20.3 Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles soumettent le différend pour approbation à une instance composée de : Secrétaires syndicaux centraux du groupe et de représentants de l'association patronale.

Chapitre 21 – Exécution et observation des obligations conventionnelles, amendes conventionnelles, caution

Après avoir épuisé toutes les procédures décrites dans le chapitre 20, on se réfère à la Loi sur le règlement et la prévention des conflits collectifs.

La sécurité des places de travail fait l'objet d'un accord, voir « Accord, avenant 2 ».

Chapitre 22 – Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 ; elle est conclue en principe sans possibilité de dénonciation jusqu'au 31 décembre 2004.

Si la convention n'est pas dénoncée au plus tard trois mois avant son expiration par l'une des parties, elle est prolongée pour une nouvelle année, avec les mêmes possibilités de dénonciation.

En cas de dénonciation de la convention, les parties se réunissent immédiatement pour de nouvelles délibérations.

St-Prex, le 24 janvier 2003

Pour Vetropack SA St-Prex

VETROPACK SA

Claude Cornaz

Jean-Pierre Cavin

Syndicat Industrie & Bâtiment (SIB)

Yan Giroud
Secrétaire

Bernard Jeantet
Secrétaire central

Roland Cornuz
Secrétaire central

Syndicat de l'industrie, de la Construction et des services (FTMH)

Fabienne Blanc Kuhn
Membre du comité direction

Eric Voruz
Secrétaire syndical, Vaud-Fribourg

Pierre-Yves
Secrétaire r

Syndicat SYNA