

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'artisanat du métal

du 22 mai 2014

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour l'artisanat du métal, conclue le 1<sup>er</sup> janvier 2014, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> La décision d'extension s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville et des secteurs de la serrurerie, de la construction métallique et de la construction en acier dans les cantons du Valais, de Vaud et Genève.

<sup>2</sup> Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs des entreprises dans les secteurs suivants pour autant que ces entreprises comptent au maximum 70 travailleurs soumis à la convention étendue:

- a. secteur de la construction métallique; celui-ci englobe l'usinage de tôles et de métaux pour la fabrication, le montage, la réparation et le service des produits suivants: portes, portails, installations de protection contre les incendies, fenêtres, façades, systèmes de protection solaire et contre les intempéries, volets à rouleaux, stores, meubles métalliques, équipements de magasins, réservoirs, conteneurs, appareils, plates-formes, éléments métalliques préfabriqués, systèmes technique de sécurité, clôtures, produits de soudage, produits de construction métallique dans le génie civil;
- b. secteur de la technique agricole; celui-ci englobe construction et/ou réparation de machines agricoles, de machines forestière et de machines pour le service de voirie, de machines pour le gouverneur et pour le jardin, construction, réparation e service d'installation pour l'élevage d'animaux et pour la production et la transformation de lait, installations pour l'étable; les entreprises qui accomplissent des travaux agricoles et / ou forestiers à façon, dans la mesure où elles effectuent des réparations pour le compte de tiers;

<sup>1</sup> RS 221.215.311

- c. secteur de la forge; celui-ci englobe des forges (aussi pour véhicules), des maréchalleries et des ferronnerie d'art.
- d. secteur de la serrurerie;
- e. secteur de la construction en acier.

<sup>3</sup> Sont exclues:

- a. les entreprises de la branche du chauffage, de la climatisation, de la ventilation, de la ferblanterie et de l'installation sanitaire;
- b. les entreprises de l'industrie des machines et des métaux qui sont membres de l'association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM);
- c. les entreprises qui n'appartiennent pas au domaine de la technique agricole selon l'art. 2, al. 2 b) et qui sont surtout actives dans les domaines mécanique-technique et électrotechnique-électronique et fabriquent en majorité des appareils plus complexes.

<sup>4</sup> Sont en outre exceptés:

- a. les cadres ayant du personnel sous leurs ordres, les autres collaborateurs ayant des pouvoirs de décision étendus dans l'entreprise du fait de leur position ou de leurs responsabilités et ceux ayant la possibilité d'exercer une influence importante sur les décisions;
- b. les travailleurs affectés de prime abord à des tâches administratives telles les correspondances, la rétribution salariale, la comptabilité et la gestion du personnel;
- c. les travailleurs affectés de prime abord à la planification, à la conception de projets, au calcul et l'établissement d'offres;
- d. Les membres de famille des employeur;
- e. les apprentis. Les articles suivants de la CCNT s'appliquent aux apprentis à partir de la rentrée 2014: art. 24 Durée du travail, art. 30 Jours fériés et art. 33 Absences. L'indemnité mensuelle des apprentis est versée treize fois.

<sup>5</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 19 CCNT). Ces comptes doivent être complétés

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

**Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la convention de travail.

**Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et a effet jusqu'au 30 juin 2019.

22 mai 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## Convention collective de travail pour l'artisanat du métal

conclue en août 2013

entre

Union Suisse du Métal (USM),

*d'une part*

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,

*d'autre part*

---

### Clauses étendues

#### Art. 10 Commission paritaire professionnelle (CPP)

10.2 Les commissions paritaires professionnelles ont notamment pour tâche

- a) ...
- b) d'établir la facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) des contributions de frais d'application ...;
- c) ...
- d) ...
- e) d'effectuer des contrôles de décompte de salaire et des contrôles de chantier avec établissement d'un rapport de contrôle, le tout selon les instructions de la CPNM;
- f) de veiller à l'application de la CCNT selon les instructions de la CPNM;
- g) de faire des propositions à l'attention de la CPNM quant à l'officialisation des frais de contrôle, des ... et des peines conventionnelles;
- h) de prendre, dans des cas isolés, des décisions concernant le non-respect du salaire minimal selon les art. 37.4 et 37.5 CCNT et les instructions de la CPNM selon l'art. 11.5, let. h) CCNT;
- i) de promouvoir la formation initiale et le perfectionnement professionnels;
- j) de réaliser des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et la protection de la santé
- k) ...

Dans les cantons ou régions qui n'ont pas de CPP, les tâches de cette dernière sont prises en charge par la CPNM.

- 10.3. De même, il peut être fait recours à la CPP pour conciliation de litiges découlant de rapports individuels de travail. Ces demandes de conciliation, munies de la motivation y relative, doivent être remises par écrit respectivement au président et au secrétariat de la CPP.

**Art. 11** Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM)

- 11.1 Pour l'application de la CCNT, les parties contractantes instaurent une commissions paritaire nationale dans l'artisanat du métal (CPNM) sous la forme juridique d'une association au sens des dispositions figurant à l'art. 60 ss du Code civil suisse et à l'art. 357b CO. Le siège social de la CPNM est Zurich.
- 11.5 Les tâches de la CPNM sont les suivantes:
- a) ...
  - b) application de la présente CCNT;
  - c) promulgation de l'ensemble des mesures indispensables à l'application de la CCNT. La CPNM peut déléguer ces tâches à la CPP (selon les dispositions figurant à l'art. 10);
  - d) ...
  - e) ... et facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) pour les contributions professionnelles et de frais d'application;
  - f) ...
  - g) ...
  - h) dans des cas isolés, décision concernant le non-respect du salaire minimal selon les art. 37.4 et 37.5 CCNT (Délégation au comité de la CPNM);
  - i) appréciation de la soumission d'un employeur au champ d'application de la présente CCNT (Délégation au comité de la CPNM);
  - j) officialisation et l'encaissement des frais de contrôle, des demandes en sus et des peines conventionnelles (Délégation au comité de la CPNM);
  - k) ...
  - l) promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnels;
  - m) réalisation de mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
  - n) ...
  - o) ...
  - p) ...
  - q) ...
  - r) appréciation et décision concernant le non-respect des dispositions de la convention collective nationale de travail conformément à l'annexe 6. (Délégation au comité de la CPNM).

- 11.6 En cas de soupçons justifiés, la CPNM est autorisée à effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect de la présente CCNT, ou à déléguer de tels contrôles à des tiers.
- 11.8 La CPNM constitue un comité («comité de la CPNM»). Le comité de la CPNM est compétent pour interpréter les art. 11.5, let. h), i), j) et r) CCNT. Les décisions du comité de la CPNM selon l'art. 11.5, let. i) et j) CCNT peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux ordinaires.

**Art. 13** Infractions contre la CCNT: respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles

a) Infractions des employeurs

- 13.1 Les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCNT doivent s'acquitter d'un paiement ultérieur y relatif sur décision impérative de la CPNM resp. CPP. En outre, les employeurs concernés peuvent être condamnés à une peine conventionnelle selon l'art. 13.3 CCNT.
- 13.3 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés, ..., de faire valoir des peines conventionnelles. ... Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCNT. Afin de sécuriser les contributions aux frais d'exécution de même que les droits découlant de la convention collective nationale de travail, les entreprises entrant dans le champ d'application de cette dernière sont tenues de déposer des sûretés. Les sûretés font partie intégrante de la présente CCNT; elles sont réglées à l'annexe 15.
- 13.4 ... les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure doivent être payés en l'espace de 30 jours dès réception de la décision. ...

b) Infractions des travailleurs

- 13.6 Le comité de la CPNM et la CPP sont autorisés à faire valoir des peines conventionnelles. ...
- c) Respect de la convention, infractions conventionnelles, peines conventionnelles
- 13.8 Sur demande motivée, l'organe désigné par le comité de la CPNM respectivement par la commission paritaire professionnelle effectue des contrôles quant au respect des dispositions de la présente CCNT auprès des entreprises tombant sous l'empire du champ d'application de la CCNT. L'entreprise soumise au contrôle est dans l'obligation de présenter l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle suite à la première demande; en cas de besoin, d'autres documents nécessaires doivent être présentés de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition concerne particulièrement des répertoires de personnel, des décomptes de salaire, etc.
- 13.10 Lorsque les contrôles effectués concluent à des dérogations à la convention collective respectivement aux dispositions complémentaires, les frais de contrôle doivent être pris en charge intégralement par l'entreprise fautive.  
...

- 13.11 Le comité de la CPNM est autorisé à interjeter des actions en exécution et des actions en constatation ayant pour objet les créances nées suite aux contrôles effectués et portant sur les frais d'exécution et de contrôle ainsi que sur les frais de procédure et sur les peines conventionnelles.

**Art. 19** Contributions de frais d'application

- 19.1 La contribution de frais d'application est prélevée pour couvrir
- a) les frais d'application de la CCNT;
  - b) les frais de l'exécution commune de cette CCNT;
  - c) les mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
  - d) activités dans le domaine de la formation initiale et du perfectionnement;
  - e) les frais administratifs du secrétariat central.
- ...
- 19.2 Un éventuel montant excédentaire des ces contributions ne peut être affecté même après l'échéance de la déclaration de force obligatoire de la présente CCNT, qu'à des institutions de formation et de perfectionnement ..., de même qu'à des tâches dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé et à l'application de la présente CCNT.
- 19.3 Les contributions et les prestations des employeurs et des travailleurs non organisés sont à traiter de la même manière que celles des employeurs et des travailleurs organisés.
- a) Contributions des travailleurs  
Tous les travailleurs soumis à la CCNT versent une contribution de frais d'application de 20 francs par mois. La déduction est effectuée mensuellement directement sur le salaire du travailleur et doit figurer au décompte de salaire.
  - b) Contributions des employeurs  
Tous les employeurs soumis à la CCNT versent pour le personnel soumis à la CCNT une contribution professionnelle et de frais d'application de 20.– francs par mois. Ces montants ainsi que les contributions versées par les travailleurs doivent être périodiquement ... au secrétariat de la CPNM selon décompte.
- 19.5 Les travailleurs à temps partiel qui travaillent à moins de 40 % ne doivent pas payer la contribution professionnelle et de frais d'application, mais ils entrent dans le champ d'application de la CCNT.

**Art. 20** Obligations de l'employeur

- 20.2 L'employeur renseigne clairement le travailleur sur les travaux à exécuter. Pour veiller à sa santé, d'une part, et pour déterminer clairement les responsabilités, d'autre part, il tiendra compte de l'âge, de l'expérience, des capacités professionnelles du travailleur, ainsi que de sa position dans l'entreprise.
- 20.3 Protection de la santé et prévention des accidents  
L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du travailleur.
- 20.4 L'employeur règle la marche du travail de manière à préserver les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.
- 20.5 Employeur et travailleur veilleront en commun à l'application des mesures d'hygiène et de prévention des accidents. L'employeur est tenu d'instruire les travailleurs sur ces mesures.
- 20.7 Mise à disposition du matériel, des outils et des instructions  
L'employeur met à temps à disposition du travailleur:  
a) les matériaux nécessaires;  
b) les instructions de travail et  
c) les outils appropriés en bon état. L'outillage, inventorié, doit pouvoir être mis sous clé. Un inventaire écrit de l'outillage sera établi et signé par les deux parties.
- 20.8 Le travailleur doit, pendant la durée normale du travail, disposer du temps nécessaire pour mettre en ordre sa place de travail et ses outils.

**Art. 21** Obligations des travailleurs

- 21.1 Devoir de diligence et de fidélité  
Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié. Il sauvegarde les intérêts légitimes de son employeur; il évite les activités en dehors de l'entreprise qui pourraient être préjudiciables à ses capacités de travail.
- 21.2 Soins du matériel et de l'outillage  
Le travailleur utilise et entretient, selon les règles en la matière, les machines, les outils et les véhicules, conformément aux instructions reçues. Il traite avec soin le matériel qui lui est confié et en fait un usage économe.
- 21.3 Si le travailleur doit utiliser des machines, des outils ou des véhicules au sujet desquels il n'a encore reçu aucune instruction, il demandera lui-même à être instruit.
- 21.4 Il avertira sans tarder son employeur en cas de dommages ou d'incidents particuliers.
- 21.5 Hygiène et prévention des accidents  
Le travailleur seconde l'employeur dans l'application des mesures de prévention des accidents et des maladies.



Le travailleur est obligé de respecter les prescriptions et les instructions pour la sécurité au travail et la protection de la santé. S'il n'observe pas ces instructions, il est personnellement responsable.

- 21.6 Les dispositifs de sécurité et de salubrité doivent être utilisés conformément aux instructions.
- 21.7 Interdiction du travail au noir  
Il est interdit au travailleur d'effectuer, sans autorisation de l'employeur, un emploi dans le même domaine rémunéré ou non rémunéré pendant le temps libre ou durant les vacances pour le compte d'un tiers. ...
- 21.8 Obligation de restituer  
Dès la fin des travaux ou des rapports de travail, le travailleur rendra immédiatement à l'employeur les documents de travail.
- 21.9 Heures de travail supplémentaires  
Pour garantir le service des pannes, le travailleur peut être obligé à accomplir du service de piquet. ...
- 21.10 Instructions à observer  
Le travailleur observe, en toute confiance, les instructions qui lui ont été données par l'employeur pour l'exécution du travail, c'est-à-dire:
- a) d'établir avec soin les rapports de travail exigés et de les livrer à temps;
  - b) de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier. Il évitera tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations;
  - c) de s'abstenir, à la demande de l'employeur, de fumer et de consommer des boissons alcooliques durant le travail;
  - d) d'avertir immédiatement l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler;
  - e) de prêter une attention toute particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

**Art. 22** Promotion du perfectionnement

- 22.1 Les travailleurs soumis ... bénéficient d'un droit de congé rétribué jusqu'à trois jours par an pour la formation et le perfectionnement, pour autant qu'ils fournissent la preuve de faire usage de ce droit.
- 22.2 Peuvent être fréquentés notamment les cours qui sont développés et organisés par les parties contractantes tant des travailleurs que des employeurs.
- 22.3 Les cours à choisir sont déterminés en temps utile et d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs s'engagent à fréquenter ces cours, pour autant qu'ils soient indispensables à leurs activités professionnelles, d'entente avec l'employeur.

**Art. 23** Perfectionnement spécial

- 23.1 Le droit au congé de perfectionnement rétribué figurant à l'art. 22.1 CCNT peut être augmenté pour des tâches spéciales à titre de deux jours ouvrables. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs qui suivent:
- a) expert professionnel;
  - b) membres de commission de surveillance dans la formation;
  - c) collaborateurs assumant des responsabilités extra-professionnelles dans la formation des apprentis;
  - d) collaborateurs assumant des fonctions extra-professionnelles dans l'une des organisations de travailleurs contractantes;
  - e) participation à la conférence de la branche des organisations de travailleurs contractantes.
- 23.2 L'indemnisation du temps de travail pour les cours, qui sont fréquentés par les travailleurs conformément aux dispositions figurant à l'art. 23.1 CCNT, est effectuée par les contributions de frais d'application. ...
- 23.3 Promotion du perfectionnement
- La CPNM subventionne des modules/cours/cursus en relation avec le métier. L'offre de perfectionnement qui donne droit à des subventions est définie par la CPNM. Les frais engagés pour les cours sont remboursés conformément à la décision de la CPNM. ...

**Art. 24** Durée du travail

- 24.1 La durée annuelle du travail est de 2086 heures en moyenne pour les métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier, et de 2190 heures en moyenne pour les métiers de la technique agricole et de la maréchalerie.
- 24.2 Pour le calcul des prestations de perte de gain (telles que jours de carence en cas d'accidents, de maladies, de vacances, de jours fériés, etc.), les horaires moyens mentionnés ci-après servent de base:
- Métiers de la construction métallique, de la forge, de la serrurerie et de la construction en acier  
par jour: 8 h. par semaine: 40 h. mensuellement: 174 h par an: 2086 h.
- Métiers de la technique agricole et de la maréchalerie  
par jour: 8,4 h. par semaine: 42 h. mensuellement: 182,5 h par an: 2190 h.
- Les entreprises mixtes sont rangées dans la catégorie du métier dominant dans l'entreprise. En cas d'incertitude, il est possible de faire appel au comité de la CPNM ou à la CPP
- 24.3 L'employeur fixe, d'entente avec le travailleur et en prenant en considération les besoins de l'entreprise, la durée hebdomadaire ou quotidienne du travail, dans le respect des dispositions du droit du travail. De même, la détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée en

fonction de groupes de travail ou sur la base d'objets à traiter. La compensation de la fluctuation des heures de travail est réglée par analogie.

- 24.4 Le calcul du salaire à l'heure est effectué sur la base du nombre moyen d'heures de travail par mois conformément à l'art. 24.2 CCNT.
- 24.5 Il n'est pas possible de convenir d'horaires de travail plus longs dans le contrat individuel de travail.

**Art. 25** Retard, interruption, chemin de travail

- 25.1 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur. Le temps nécessaire à se rendre à l'atelier et au retour n'est pas considéré comme temps de travail.
- 25.2 Si le travailleur exécute son travail normalement à l'intérieur de l'atelier, le déplacement à partir de son domicile jusqu'à un emplacement de travail extérieur et retour est réputé temps de travail si cette distance dépasse celle entre le domicile et l'atelier.
- 25.3 Lorsque le travail débute en majorité à l'extérieur et non à l'intérieur de l'atelier, le déplacement à partir du domicile du travailleur jusqu'à l'emplacement du travail extérieur n'est pas réputé temps de travail s'il ne dépasse pas une distance de 15 kilomètres.
- 25.4 Retard, interruption et départ prématuré du travail  
A la demande de l'employeur, le travailleur devra compenser les heures perdues si
- a) il arrive en retard au travail par sa faute;
  - b) il interrompt le travail sans raison;
  - c) il quitte prématurément le travail.
- 25.5 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.
- 25.6 Interruption du travail quotidien  
Pour le repas de midi, le travail est interrompu pour au moins une demi-heure. Cette interruption n'est pas rémunérée.
- 25.7 Pour un repas pendant le travail de nuit, le travail est interrompu pour 1 heure. Cette heure est rémunérée.
- 25.8 La durée du travail peut être interrompue par une pause non rémunérée. L'heure de la pause ainsi que sa durée sont fixées par l'employeur. Le temps de pause n'est pas réputé temps de travail et n'est donc pas rémunéré.

**Art. 26** Heures de rattrapage

- 26.1 Les jours de rattrapage doivent être fixés par écrit au début de l'année. Si, en raison d'une maladie, d'un accident ou de service militaire obligatoire, un travailleur ne peut profiter des heures de travail qu'il a rattrapées, il pourra en bénéficier ultérieurement, après s'être entendu avec son employeur.

**Art. 28** Durée des vacances

28.1 La durée des vacances est la suivante:

	Jours de vacances					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
dès 20 ans révolus	22	22	23	23	23	24
dès 50 ans révolus	25	25	25	25	25	25
dès 60 ans révolus	30	30	30	30	30	30

\* En cas de prolongation selon l'art. 18.4 CCNT et l'art. 28.2 CCNT

28.4 La durée des vacances se calcule d'après les années d'âge révolues au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.

**Art. 29** Réduction du droit aux vacances, date de vacances, salaire afférent aux vacances

29.5 L'employeur, d'entente avec le travailleur, fixe la date des vacances au début de l'année. Le travailleur tiendra compte de l'exploitation de l'entreprise. En cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, les travailleurs prendront leurs vacances durant la période de fermeture.

**Art. 30** Jours fériés

30.1 Le travailleur a droit à son salaire pour les jours fériés légaux cantonaux, pour autant qu'il n'ait pas manqué sans excuse le travail le jour précédant ou le jour suivant le jour férié.<sup>4</sup>

30.2 Huit jours fériés cantonaux et le 1<sup>er</sup> août sont payés par année.

30.4 L'employeur peut faire rattraper les heures non exécutées à cause de jours fériés supplémentaires. Ces heures sont indemnisées par le salaire horaire normal.

**Art. 31** Indemnités pour jours fériés

31.1 Pour les travailleurs mensualisés, les indemnités pour jours fériés sont comprises dans le salaire. Aucune déduction n'est à opérer.

31.2 L'indemnité pour jours fériés est calculée sur la base de l'horaire journalier normal de travail au salaire horaire normal.

31.3 L'indemnité pour jours fériés n'est pas due si le jour férié tombe un samedi non travaillé ou un dimanche.

<sup>4</sup> La deuxième partie de la phrase n'est pas valable pour le 1<sup>er</sup> août

- 31.4 Les jours fériés indemnisables tombant pendant les vacances doivent être compensés.
- 31.5 Les jours fériés qui tombent des jours de maladie, d'accident ou de service militaire ne peuvent pas être compensés.

**Art. 32** Retraite mobile

- 32.1 Dans le but de protéger les travailleurs d'un certain âge contre des licenciements économiques et des charges physiologiques, le travailleur et l'employeur, sur la base de la présente CCNT, peuvent conclure un accord portant sur une retraite mobile.
- 32.2 A cet égard, il y a lieu de prendre en considération les conditions qui suivent:
- a) La retraite mobile est possible à partir de 58 ans révolus.
  - b) La mise en vigueur de la retraite mobile doit être conclue de façon définitive et écrite trois mois au préalable entre le travailleur et l'employeur.
  - c) Sur la base de la retraite mobile, le travailleur a la possibilité de réduire sa durée personnelle du travail. Cette réduction de la durée du travail peut être effectuée de façon échelonnée respectivement peut prendre une ampleur plus considérable avec l'avancement de l'âge.
  - d) La retraite mobile conditionne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
  - e) Les cotisations versées à l'institution de prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) restent au niveau valable avant l'introduction de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur ait au moins passé quinze années de service dans l'entreprise.

**Art. 33** Indemnité pour absences justifiées

- 33.1 Est à bonifier aux travailleurs soumis à la convention, le salaire pour les absences suivantes:
- a) en cas de mariage du travailleur 3 jours
  - b) en cas de mariage d'un enfant, pour prendre part à l'événement 1 jour
  - c) en cas de naissance d'un enfant du travailleur dans les deux mois suivant la naissance 3 jour
  - d) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents 3 jours
  - e) en cas de décès de grands-parents, beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur,
    - pour autant que le défunt ait vécu en ménage commun avec le travailleur 3 jours
    - si ce n'est pas le cas 1 jour

- |  |                 |
|--|-----------------|
| f) en cas d'inspection militaire   | 1 jour          |
| g) en cas de recrutement   | 1 jour          |
| h) en cas de fondation ou de déménagement de ménage, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur, une fois par année au plus  | 1 jour          |
| i) en cas de soins à prodiguer à des membres de la famille malades qui habitent en communauté d'habitation et pour lesquels une obligation légale de prise en charge existe, dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés autrement ... | jusqu'à 3 jours |

**Art. 35** Salaire selon le rendement

- 35.1 Le salaire brut dépend du poste de travail, de la personnalité, du rendement et de la fonction du travailleur.
- 35.2 Les travailleurs occupés dans des entreprises disposant d'un système perfectionné de qualification des postes de travail et d'annotation personnelle obtiendront la compensation du renchérissement négociée par les parties contractantes sous forme d'une adaptation adéquate des éléments constituant le salaire.

**Art. 36** Salaire à l'heure, mensuel et annuel

- 36.1 Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois ou à l'année d'un commun accord entre employeur et travailleur.
- 36.2 Le salaire horaire découle de la division du salaire annuel par le temps de travail annuel fixé par la présente CCNT.
- 36.3 Chaque travailleur soumis à la convention reçoit périodiquement un décompte des heures de travail accomplies ainsi qu'un décompte final à la fin de l'année. Le décompte final englobe les soldes pour les heures de rattrapage, les heures de vacances, les heures supplémentaires ainsi que les heures manquantes.
- 36.4 En cas de départ du travailleur pendant l'année courante un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date effective du départ.
- 36.5 Lorsque le décompte final affiche un manque d'heures par faute du travailleur, le solde négatif peut être rattrapé pendant le délai de résiliation. Si les heures manquantes ne sont pas rattrapées, une déduction de salaire peut être effectuée.
- 36.6 Lorsqu'un manque d'heures généré par ordre de l'employeur ne peut pas être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, ce solde négatif est pris en charge par l'employeur (retard dans la réception).

**Art. 37** Salaires minima

- 37.2 ... Les salaires minima sont déterminés ... à l'annexe 10 ....
- 37.4 Les exceptions ou les formules spéciales concernant la réglementation du salaire doivent être soumises au comité de la CPNM ou à la CPP. Les décisions prises par ces comités sont sans appel.
- 37.5 Dans le cas où il ne serait pas possible de verser le salaire minimum fixé par les parties à la CCNT pour des raisons liées à la personne du travailleur, il conviendrait d'adresser une demande relative au sous-passement du salaire minimum au comité de la CPNM ou à la CPP en tenant compte de l'art. 10.2, let. h) et de l'art. 11.5, let. h) CCNT.
- 37.6 Catégories de travailleurs
- a) Constructeur/trice métallique CFC;
  - b) Maréchal/le-ferrant/e, mécanicien/ne en machines agricoles/mécanicien d'appareils à moteur CFC;
  - c) Aide-constructeur/trice métallique AFP;
  - d) Travailleurs formés sur le tas dans la profession: accomplissement de travaux répétitifs, exécution correcte d'activités simples sous la responsabilité de tiers;

**Art. 38** Indemnités de fin d'année (13<sup>e</sup> salaire mensuel)

- 38.1 Les travailleurs bénéficient de 100 % d'un salaire mensuel moyen sur la base de la durée annuelle du travail selon les dispositions de l'art. 24.1 CCNT (sans heures supplémentaires).
- 38.2 L'indemnité de fin d'année est versée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ du travailleur, l'indemnité est versée pendant le mois de départ.
- 38.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est versée au pro rata temporis; seuls les mois complets comptent. Le droit au pro rata n'est valable que si les rapports de travail n'ont pas été résiliés pendant la phase d'essai.
- 38.4 Si des parts de l'indemnité de fin d'année sont versées en cours de l'année civile ou à la fin de cette dernière, elles doivent figurer au décompte de salaire.

**Art. 40** Supplément en cas d'heures supplémentaires

- 40.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles ont été ordonnées par l'employeur ou son suppléant respectivement si elles ont été visées ultérieurement.

- 40.2 Sont réputées heures supplémentaires normales les heures effectuées dans le cadre de la durée annuelle du travail respectivement à l'intérieur des horaires du jour (de 6 heures à 23 heures), selon la loi sur le travail. Les heures supplémentaires normales doivent être compensées par du temps libre d'égale durée en cours de l'année civile suivante.

100 heures par an peuvent être payées sans supplément. Si les heures supplémentaires dépassent ce nombre et si une compensation en temps libre n'est pas possible pour des raisons inhérentes à l'entreprise, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25 %. Si une compensation en temps libre est possible, mais que le travailleur opte pour le versement au comptant, la décision est prise par l'employeur sur la base de la situation concrète en entreprise quant à savoir si la compensation des heures supplémentaires est effectuée en temps libre ou au comptant sans versement de supplément.

**Art. 41** Travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés

- 41.1 Pour le travail de nuit, du dimanche et lors de jours fériés, les suppléments de salaire sont versés comme suit:

	Heure	Supplément
Dimanches et jours fériés	00.00–24.00	100 %
Expositions/salons le dimanche	00.00–24.00	50 %
Travail de nuit d'une durée inférieure à 25 nuits par année civile*	23.00–06.00	50 %

\* Art. 17b LTr et art. 31 OLT 1

- 41.2 Si des heures supplémentaires sont effectuées pendant la nuit, le dimanche et lors de jours fériés, il convient de les compenser prioritairement avec le supplément de temps (selon les dispositions de l'art. 41.1) pendant l'année civile suivante. Si une compensation en temps libre n'est pas possible, il convient de verser un supplément de salaire (selon les dispositions de l'art. 41.1). En cas de compensation des heures supplémentaires par du temps libre d'égale durée, il convient de verser également un supplément de salaire (selon les dispositions de l'art. 41.1).
- 41.4 En cas de travail de nuit continu ou récurrent de 25 nuits et plus par année civile, les salariés reçoivent un supplément de temps de 10 % du travail effectivement réalisé de nuit.



**Art. 42** Indemnités en cas de travail à l'extérieur

- 42.1 Principe: le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.
- 42.2 Il y a lieu de parler de travail externe lorsque la distance effective entre l'emplacement du travail et l'atelier excède 15 kilomètres.
- 42.3 ... font foi les montants mentionnés ci-après:  
Indemnité de repas de midi 15 francs

**Art. 43** Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 43.1 Employeur et travailleur peuvent convenir que le travailleur utilise son automobile personnelle pour des courses de service. Dans ce cas, le travailleur a droit à une indemnité de 60 centimes par km.
- 43.2 Pour l'utilisation d'une motocyclette, les indemnités suivantes sont fixées:
- |                               |                    |
|-------------------------------|--------------------|
| – jusqu'à 125 cm <sup>3</sup> | 30 centimes par km |
| – plus de 125 cm <sup>3</sup> | 35 centimes par km |
- 43.3 D'un commun accord avec le propriétaire ou la direction, la commission d'entreprise peut statuer sur la fixation d'un autre système et d'autres taux d'indemnités dans la mesure où la compensation correspondra aux montants fixés par la CCNT à titre général. De telles solutions internes à l'entreprise doivent être soumises à la CPNM avant la mise en vigueur.
- 43.4 Employeur et travailleur conviennent que le travailleur transporte dans son véhicule privé autant de personnes que le permet le permis de circulation. D'autre part il peut également être convenu avec le travailleur que ce dernier transporte, toujours dans les normes admises par la loi sur la circulation routière, du matériel et des outils.
- 43.5 Le travailleur respectivement le titulaire du véhicule doit conclure à ses frais une assurance responsabilité civile à couverture illimitée pour le véhicule à moteur privé affecté aux voyages professionnels.

**Art. 45** Paiement du salaire

- 45.1 Le salaire est calculé et payé chaque mois.
- 45.2 Le salaire est versé au travailleur en monnaie ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur un compte de chèques postaux ou sur un compte bancaire.
- 45.3 Un décompte écrit détaillé du salaire, renseignant sur ce dernier, les allocations et les déductions est remis au travailleur.

**Art. 48** Empêchement pour cause de maladie – Obligation d'assurance

- 48.1 L'employeur assure ses travailleurs auprès d'une assurance collective pour l'indemnité journalière. L'assurance porte sur 80 % du salaire normal en cas de maladie.
- 48.3 Les primes de l'assurance collective indemnités journalières sont prises en charge par moitié par le travailleur ... La partie des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur. L'employeur doit informer le travailleur au sujet des conditions détaillées de l'assurance.
- 48.4 Indépendamment de prestations d'assurance éventuelles, le travailleur a droit à 80 % du salaire normal dès le 1<sup>er</sup> jour de l'empêchement.

**Art. 49** Conditions d'assurance

- 49.1 Les conditions d'assurance prévoient les éléments mentionnés ci-après:
- a) Paiement de la perte de salaire, y compris l'indemnité de fin d'année, en cas de maladie dès le premier jour à raison de 80 % du salaire normal; (... hors frais);
  - b) La durée de la couverture d'assurance doit être de 720 jours sur une période de 900 jours et doit inclure une ou plusieurs maladies;
  - c) Les indemnités journalières à verser doivent être calculées de façon proportionnelle au taux d'incapacité de travail;
  - d) En cas de réduction des indemnités journalières en raison d'une surassurance, le travailleur est en droit de percevoir une valeur équivalente de 720 jours complets;
  - e) Les éventuelles réserves doivent être communiquées par écrit à l'assuré à la date de début de son assurance et sont valables pendant une durée maximale de cinq ans;
  - f) ...
  - g) Lorsque l'assuré quitte une assurance collective, il y a lieu de l'informer sur son droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit avoir lieu en conformité avec les règles de la LAMal (pas de nouvelles réserves, tarif uniforme, délais de carence);
  - h) L'ensemble du personnel assuré est affilié auprès de la même assurance collective d'indemnités journalières.
  - i) En cas de participation aux excédents, les travailleurs ont un droit proportionnel à leur participation aux primes;
  - j) Concernant la réglementation des droits d'assurance des travailleurs ayant atteint l'âge de 65 ans ou de 64 ans, l'employeur prend contact avec sa compagnie d'assurances et informe les travailleurs en conséquence;

- k) Dans le cas où un travailleur ne pourrait plus être assuré, en raison, notamment, de l'épuisement des prestations d'assurance ou de son départ à la retraite, il serait possible de convenir d'un versement limité du salaire conformément à l'art. 324a CO, en tenant compte des années de service à partir de la date de sortie de l'assurance collective.
- 49.2 Si le travailleur assuré individuellement omet de s'assurer contre les risques de la maladie et qu'il accuse réception de la contribution patronale de caisse maladie, cette part de prime est néanmoins considérée comme substitution des droits découlant de l'art. 324a CO, pour autant que l'employeur ait suffi à son obligation contractuelle de contrôle.
- 49.3 Les prestations selon les dispositions figurant à l'art. 49.1 sont considérées comme des prestations de paiement de salaire selon les dispositions figurant à l'art. 324a CO.

**Art. 54** Paiement de salaire en cas de service militaire, service civil et protection civile

- 54.1 Pendant le service militaire suisse, le service civil et les services de protection civile, le travailleur reçoit de l'employeur un salaire. Le paiement se fait sur la base du questionnaire attestant les jours soldés.
- 54.2 Le salaire est de:
- pendant l'école de recrues en tant que recrue:
- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) pour les célibataires, sans obligation d'entretien,   | 50 % du salaire |
| b) pour les mariés et célibataires avec obligation d'entretien   | 80 % du salaire |
| c) pour les militaires en service long pendant 300 jours si ceux-ci restent engagés chez l'ancien employeur pour au moins 6 mois après le service. | 80 % du salaire |
- pendant les autres périodes de service militaire obligatoire, jusqu'à quatre semaines par année civile
- |  |                  |
|--|------------------|
|  | 100 % du salaire |
|--|------------------|
- pour le temps qui dépasse cette période: pour toutes les personnes effectuant le service militaire
- |  |                 |
|--|-----------------|
|  | 80 % du salaire |
|--|-----------------|
- 54.3 Les allocations légales pour perte de gain reviennent à l'employeur. Si les prestations APG sont supérieures aux prestations susmentionnées de paiement de salaire, il faut les transmettre en tout cas à l'employeur et les décompter avec la caisse de compensation.

**Art. 59** Résiliation en général

- 59.3 La résiliation doit se faire par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Cette lettre doit parvenir à l'intéressé au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de congé. ...

**Art. 60** Pendant le temps d'essai

60.3 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident, de vacances ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

**Art. 61** Après le temps d'essai

61.3 Si, après l'apprentissage, le rapport de travail se poursuit dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est incluse dans le calcul pour le délai de congé.

**Art. 63** Interdiction de résilier pour l'employeur

63.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) ...
- b) ...
- c) A partir de dix années de service, pendant que le travailleur reçoit des indemnités journalières de l'assurance obligatoire maladie ou accidents (720 jours), dans la mesure où il est dans l'incapacité totale de travailler pour des raisons de maladie ou d'accidents.
- d) ...
- e) ...

**Adaptation salariale (art. 39 CCNT)**

Conformément à l'article 39 de la CCNT, les salaires perçus par les employés soumis ... font l'objet d'une augmentation de 50.– francs par mois à titre général.

Les augmentations de salaire effectuées en 2013 (les partenaires sociaux ont renoncé à une prescription) peuvent être prises en compte dans le cadre de la révision des salaires de 2014.

De même, les augmentations de salaire liées à la modification du salaire minimum peuvent être prises en compte dans le cadre de la révision générale des salaires de 2014.

**Salaires minimaux**

- a) Constructeur/trice métallique CFC (construction métallique/travaux de forge/charpente métallique)

Expérience professionnelle/ de la branche	par heure	par mois	par an
1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	Fr. 23.55	Fr. 4100.–	Fr. 53 300.–
3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	Fr. 24.60	Fr. 4280.–	Fr. 55 640.–
5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> années	Fr. 25.65	Fr. 4460.–	Fr. 57 980.–
7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> années	Fr. 26.65	Fr. 4640.–	Fr. 60 320.–
9 <sup>e</sup> et 10 <sup>e</sup> années	Fr. 27.70	Fr. 4820.–	Fr. 62 660.–
dès 11 années	Fr. 28.75	Fr. 5000.–	Fr. 65 000.–

L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où la formation initiale professionnelle a été achevée.

- b) Maréchal/le-ferrant/e/Mécanicien/ne en machines agricoles/mécanicien d'appareils à moteur CFC

Expérience professionnelle/ de la branche	par heure	par mois	par an
1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	Fr. 22.45	Fr. 4100.–	Fr. 53 300.–
3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	Fr. 23.45	Fr. 4280.–	Fr. 55 640.–
5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> années	Fr. 24.45	Fr. 4460.–	Fr. 57 980.–
7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> années	Fr. 25.40	Fr. 4640.–	Fr. 60 320.–
9 <sup>e</sup> et 10 <sup>e</sup> années	Fr. 26.40	Fr. 4820.–	Fr. 62 660.–
dès 11 années	Fr. 27.40	Fr. 5000.–	Fr. 65 000.–

L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où la formation initiale professionnelle a été achevée.

c) Personnes formées dans le domaine spécialisé (construction métallique/travaux de forge/charpente métallique)

Expérience professionnelle/ de la branche	par heure	par mois	par an
1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	Fr. 20.40	Fr. 3550.–	Fr. 46 150.–
3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	Fr. 21.25	Fr. 3700.–	Fr. 48 100.–
5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> années	Fr. 22.10	Fr. 3850.–	Fr. 50 050.–
7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> années	Fr. 23.00	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–
dès 9 années	Fr. 23.85	Fr. 4150.–	Fr. 53 950.–

L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.

Personnes formées dans le domaine spécialisé (Maréchal/le-ferrant/e/Mécanicien/ne en machines agricoles/mécanicien d'appareils à moteur CFC)

Expérience professionnelle/ de la branche	par heure	par mois	par an
1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	Fr. 19.45	Fr. 3550.–	Fr. 46 150.–
3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	Fr. 20.25	Fr. 3700.–	Fr. 48 100.–
5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> années	Fr. 21.10	Fr. 3850.–	Fr. 50 050.–
7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> années	Fr. 21.90	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–
dès 9 années	Fr. 22.75	Fr. 4150.–	Fr. 53 950.–

L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où le travailleur a atteint l'âge de 20 ans.

d) Aide-constructeur/trice métallique AFP

Expérience professionnelle/ de la branche	par heure	par mois	par an
1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> années	Fr. 22.40	Fr. 3900.–	Fr. 50 700.–
7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> années	Fr. 23.25	Fr. 4050.–	Fr. 52 650.–
dès 9 années	Fr. 24.15	Fr. 4200.–	Fr. 54 600.–

L'expérience dans le métier et dans la branche s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où la formation initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle a été achevée.

## Sûretés

### Art. 1 Principe

- 1.1 Aux fins de garantir les contributions aux frais d'exécution et de satisfaire aux exigences contractuelles de la Commission paritaire nationale pour les métiers du métal (CPNM), tous les employeurs qui exercent une activité dans les métiers du métal conformément à l'art. 3 CCNT<sup>5</sup> doivent déposer des sûretés en faveur de la CPNM, d'un montant maximal de 10 000 francs ou l'équivalent en euros ... avant le début du travail.
- 1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPNM est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPNM sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

### Art. 2 Montant des sûretés

Les employeurs sont exonérés de l'obligation de déposer des sûretés lorsque le volume de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de 10 000 francs. Si le volume de la commande est inférieur à 2000 francs, l'entreprise devra présenter le contrat d'entreprise à la CPNM.

Valeur de la commande à partir de	Valeur de la commande jusqu'à	Montant des sûretés
	Fr. 2 000.–	pas d'obligation de verser de sûreté
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

<sup>5</sup> Il s'agit de l'art. 2 des arrêtés du Conseil fédéral du 18 août 2006 et du 9 février 2010 étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour l'artisanat du métal.

**Art. 3** Prise en compte

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur de faire la preuve, écrite, que les sûretés ont déjà été déposées.

**Art. 4** Utilisation des sûretés

Les sûretés servent à l'acquittement des droits dûment justifiés de la CPNM dans l'ordre suivant:

1. Paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
2. Règlement des contributions aux frais d'exécution conformément à l'art. 19 CCNT.

**Art. 5** Saisie des sûretés

- 5.1 Dans le cas où la CPNM constaterait, de la part de l'employeur, une violation des dispositions en vertu desquelles les sûretés ont été déposées, conformément à l'article 1.1 de l'annexe 15, elle informerait ce dernier du montant du paiement à faire à la CPNM en motivant sa demande et en fixant un délai de 10 jours afin que l'employeur prenne position. Après écoulement de ce délai, la CPNM informe l'employeur de sa décision motivée et lui adresse une facture à régler dans les 15 jours calendaires. En l'absence de paiement dans le délai imparti de 15 jours calendaires, la CPNM peut saisir les sûretés.
- 5.2 Si les conditions visées à l'art. 5.1 sont réunies, la CPNM est autorisée, sans autre, à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution aux frais d'exécution due), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.
- 5.3 A la suite d'une saisie effective des sûretés par la CPNM, cette dernière informe l'employeur par écrit, dans un délai de 10 jours, de la date et du montant de la saisie. Parallèlement, elle présente à l'employeur un rapport écrit exposant les raisons de la saisie et les éléments qui composent son montant.
- 5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPNM doit informer par écrit l'employeur qu'il peut s'opposer à ladite saisie devant le tribunal compétent du siège de la CPNM. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

**Art. 6** Reconstitution des sûretés après une saisie effective

L'employeur est tenu de reconstituer les sûretés saisies dans un délai de 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité entrant dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire générale.



**Art. 7** Libération des sûretés

Les employeurs qui ont déposé des sûretés peuvent, dans les cas suivants, adresser une demande de libération écrite desdites sûretés à la CPNM:

- a) Si l'employeur entrant dans le champ d'application de la CCNT ayant force obligatoire générale a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans les métiers du métal;
- b) Dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, qui entrent dans le champ d'application de la CCNT ayant force obligatoire générale, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise.

Les conditions cumulatives suivantes doivent obligatoirement être réunies dans les cas décrits ci-dessus:

- a) Les droits découlant de la convention collective nationale de travail, tels que les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ou les contributions aux frais d'exécution ont été dûment payés;
- b) La CPNM n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et toutes les procédures de contrôle sont clôturées.

**Art. 8** Sanction en cas de non-dépôt des sûretés

Si, en dépit d'un rappel, l'employeur ne fournit pas les sûretés requises, cela constitue une violation conformément à l'art. 13.1 et à l'art. 13.3 CCNT, qui est passible d'une peine conventionnelle d'un montant maximum équivalant à celui des sûretés à déposer, assortie de frais de traitement. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de déposer des sûretés.

**Art. 9** Gestion des sûretés

La CPNM est autorisée à déléguer partiellement ou en totalité la gestion des sûretés.

**Art. 10** Tribunal compétent

Les tribunaux ordinaires du siège de la CPNM (Zurich) sont compétents pour statuer en cas de litige. Le droit applicable exclusif est le droit suisse.

