

Cimo Compagnie industrielle de Monthey SA est une entreprise propriété
commune de Syngenta Crop Protection et de Ciba SA

Certifié par
SQS ISO 9001/14001/3834



Convention Collective de Travail

**valable
du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2013**

Monthey, février 2009

SOMMAIRE

1. But / Principes / Champ d'application.....	2
1.1 But.....	2
1.2 Principes	2
1.3 Champ d'application.....	2
1.4 Travail temporaire	2
1.5 Travail accessoire (2 ^{ème} activité)	2
2. Dispositions relatives au contrat de travail.....	2
2.1 Engagement.....	2
2.2 Paix du travail	2
2.3 Temps d'essai et délais de résiliation.....	2
2.4 Délai de congé pour collaborateurs de 55 ans et plus	2
2.5 Fin des rapports de travail lors d'absence maladie/ accident.....	2
2.6 Licenciement pour raison de prestation insuffisante ou de comportement fautif.....	2
2.7 Licenciements pour raisons économiques	2
2.8 Licenciement collectif.....	2
2.9 Durée du travail.....	2
2.10 Contraintes du travail en équipes.....	2
2.11 Travail des samedis, dimanches, jours fériés et de nuit.....	2
2.12 Salaires	2
2.13 Allocations enfants et formation	2
2.14 Allocations d'entreprise	2
2.15 Chèques Reka	2
2.16 Vacances	2
2.17 Congés et jours fériés	2
2.18 Congés payés	2
2.19 Congés de maternité	2
2.20 Congé d'adoption pour les mères	2
2.21 Congé de paternité.....	2
2.22 Congé parental	2
3. Commission des travailleurs (CT).....	2
3.1 But et attributions	2
3.2 Organisation.....	2
3.3 Information du personnel	2
3.4 Participation	2
4. Relations entre les parties contractantes	2
4.1 Droits d'information des syndicats.....	2
4.2 Traitement des différends relatifs à la CCT.....	2
4.3 Tribunal arbitral	2
4.4 Contribution aux frais de la CCT	2
4.5 Congés pour activités syndicales	2
4.6 Conclusion de nouvelles conventions collectives.....	2
4.7 Paix du travail	2
4.8 Amendements à la convention	2
4.9 Durée de la convention	2

Note : pour faciliter la lecture, le masculin est utilisé pour désigner les collaborateurs et collaboratrices, dans tous les cas.

1. But / Principes / Champ d'application

1.1 But

La présente convention fixe le cadre des relations de travail contractuelles entre l'entreprise et les collaborateurs au bénéfice de la CCT.

Elle règle également les droits et devoirs de la Commission des Travailleurs (CT), ainsi que ceux des partenaires signataires.

1.2 Principes

L'employeur et les organisations des collaborateurs soussignés reconnaissent les principes suivants :

- L'employeur reconnaît le rôle des syndicats, ainsi que les obligations qui en découlent pour leurs membres.
- Les partenaires signataires reconnaissent leur responsabilité pour l'établissement de conditions conventionnelles de travail au profit des collaborateurs au bénéfice de ladite convention.

1.2.1 Principes d'égalité

L'entreprise applique l'égalité de traitement pour toutes et tous sur les éléments de sa politique de ressources humaines.

Les parties contractantes s'assurent de l'application du principe d'égalité en matière de droit et de politique des ressources humaines.

- Le principe « *travail égal, salaire égal* » est appliqué.
- Aucun salarié ne doit être désavantagé par des éléments non inhérents à sa place de travail.
- L'entreprise veille aux besoins des collaborateurs ayant charge de famille, en développant des avantages appropriés.
- L'entreprise apporte une attention particulière à la protection des femmes enceintes.

L'entreprise s'engage en faveur d'une politique du personnel et des salaires qui ne permette pas de tirer abusivement parti de l'élargissement de la libre circulation des personnes aux membres de l'UE pour pratiquer un dumping salarial.

La procédure de traitement des différends, selon art. 4.2 (traitement des différends relatifs à la CCT), s'appliquerait au cas où les systèmes de rémunération existants devaient évoluer de façon négative et contrevenaient au chapitre ci-dessus (principes d'égalité).

1.2.2 Principes de formation

- Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement professionnels des collaborateurs, en vue d'assurer leur développement professionnel à long terme.
- L'entreprise définit, pour chaque fonction, chaque métier, les formations nécessaires à l'accomplissement de la tâche. Le suivi du niveau de formation est du ressort du collaborateur et du chef.
- Les Ressources Humaines s'assurent de la bonne pratique.

Cimo encourage et soutient la formation continue. Les demandes de congé pour se former au sens du présent article sont à régler avec les Ressources Humaines, qui statuent de cas en cas.

1.3 *Champ d'application*

La convention s'applique à tout le personnel de l'entreprise mentionné ci-après :

- Collaborateurs au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité ou d'un diplôme étranger équivalent, occupés dans leur profession.
- Collaborateur sans formation professionnelle achevée ou non occupés dans leur profession.

Les métiers suivants sont au bénéfice de la CCT (énumération exhaustive):

- opérateurs de fabrication, technologues en production (ancien opérateur en chimie), opérateurs chaudière, fonctions d'aides et d'auxiliaires dans les exploitations/productions ;
- électriciens, artisans aux ateliers, magasiniers, logisticiens, fonctions d'aides et d'auxiliaires aux ateliers ;
- fonctions d'aides et d'auxiliaires en laboratoire ;
- fonctions d'aides et d'auxiliaires de bureau et de distribution.

La convention ne s'applique pas aux collaborateurs et collaboratrices au bénéfice d'un contrat de travail individuel, aux stagiaires, aux apprentis et au personnel temporaire et de régie.

1.4 *Travail temporaire*

Les parties contractantes sont conscientes que le recours à du personnel temporaire peut se révéler nécessaire, afin de faire face à un surcroît de travail, mais qu'il ne doit pas servir, à concurrencer les collaborateurs au bénéfice de la présente CCT.

Si un/e travailleur/euse temporaire a travaillé dans le même poste sans interruption durant une période égale ou supérieure à 12 mois, une discussion aura lieu entre la représentation du personnel et les ressources humaines, en vue d'évaluer l'opportunité d'un engagement fixe.

Dans le cas où un poste fixe se trouve être vacant dans l'entreprise, le temporaire pourra postuler au même titre que tout collaborateur Cimo si l'embauche est envisagée par voie interne. A compétences égales, lors d'un engagement par voie externe, l'entreprise donnera la priorité à un(e) candidat(e) travaillant déjà en temporaire pour Cimo.

1.5 *Travail accessoire (2^{ème} activité)*

L'article 321a du Code des Obligations mentionne les éléments suivants :

- Pendant la durée du contrat, le collaborateur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur
- Le collaborateur doit toujours pouvoir exécuter avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarder fidèlement les intérêts de l'employeur.
- Il ne doit pas utiliser, ni révéler des faits destinés à rester confidentiel.

En complément, l'entreprise édicte un règlement qui régit les conditions d'occupation accessoire.

2. Dispositions relatives au contrat de travail

2.1 Engagement

1. Les dispositions de la présente convention font partie intégrante des rapports de travail.
2. Par ailleurs, les dispositions du Code des Obligations sont applicables.
3. Chaque collaborateur reçoit, lors de son engagement, un exemplaire de la CCT, ainsi que les règlements spécifiques de l'entreprise. Par la signature de la déclaration de reconnaissance, il se soumet aux conditions de la présente convention collective et desdits règlements.

2.2 Paix du travail

Les collaborateurs s'engagent à respecter la paix absolue du travail, sous réserve de l'article 3.4.4.

2.3 Temps d'essai et délais de résiliation

Les trois premiers mois d'activité effective sont considérés comme temps d'essai. Le délai de résiliation est de quatorze jours civils.

Par la suite, le congé peut être donné pour la fin d'un mois, en respectant un délai de résiliation de trois mois jusqu'à l'âge de 45 ans. Le délai de résiliation est ensuite de six mois.

2.4 Délai de congé pour collaborateurs de 55 ans et plus

Dans certaines circonstances, la Commission des Travailleurs et la Direction peuvent discuter la possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois le délai de résiliation pour les personnes âgées de plus de 55 ans.

2.5 Fin des rapports de travail lors d'absence maladie/ accident

En cas d'incapacité de travail, selon l'art. 336c du CO, l'employeur peut résilier le contrat de travail après 30 jours de maladie au cours de la première année de travail, 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de travail et 180 jours à partir de la 6^{ème} année.

Chez Cimo, cependant, en règle générale, la protection contre le licenciement est octroyée à tous les collaborateurs durant la période où ils touchent des indemnités journalières pour maladie ou pour d'accident.

Demeurent réservés, les licenciements immédiats pour juste motif, selon art. 337 du CO.

2.6 Licenciement pour raison de prestation insuffisante ou de comportement fautif

- Au terme du temps d'essai, une résiliation des rapports de travail ne peut intervenir, en raison d'un comportement fautif ou de prestations insuffisantes, qu'après avertissement écrit.
- L'avertissement mentionne dans chaque cas un délai d'épreuve individuel. Si, durant celui-ci, les améliorations de comportement ou de prestations attendues ne se produisent pas, l'entreprise peut résilier les rapports de travail.
- Dans les 10 jours qui suivent la réception de l'avertissement, un réexamen de la situation peut être exigé, avec le soutien - sur demande - de la Commission des Travailleurs.

- La Commission des Travailleurs est informée de tous les avertissements donnés pour performance insuffisante ou comportement fautif. L'information porte sur la nature de la faute et les raisons de l'avertissement. Dans le respect de la personnalité et des données, le nom du collaborateur concerné n'est pas dévoilé (sauf si celui-ci le demande expressément).

La possibilité d'un licenciement immédiat reste réservée. L'entreprise informe la Commission des Travailleurs d'un licenciement immédiat sans en indiquer les motifs et dans le respect de la protection de la personnalité et des données (sauf si le collaborateur le demande expressément).

2.7 *Licenciements pour raisons économiques*

En cas de licenciements pour raisons économiques ou de restructuration, des mesures adaptées seront examinées pour que les conséquences matérielles et humaines restent dans la limite du supportable pour les collaborateurs concernés.

Une attention particulière sera accordée au personnel de plus de 50 ans. Dans la mesure du possible, les cas pénibles seront évités et des possibilités de reconversion créées. On tentera également d'offrir aux collaborateurs touchés un autre emploi approprié au sein de l'entreprise. Les droits de participation définis aux articles 3.4.1 et 3.4.2 sont applicables.

Si des mesures d'accompagnement sont mises en place, l'entreprise consulte les commissions élues. La Commission des Travailleurs peut se faire soutenir par les syndicats signataires.

2.8 *Licenciement collectif*

En cas de licenciement collectif (au sens de l'article 335^d du CO), l'entreprise consulte les commissions élues pour la mise en place d'un plan social. La Commission des Travailleurs peut se faire soutenir par les syndicats signataires.

2.9 *Durée du travail*

- Pour l'ensemble du personnel, la durée normale du travail est de 40 heures par semaine en moyenne. Des règlements internes fixent les modalités d'aménagement des horaires de travail du personnel travaillant de jour, respectivement en équipe.
- Les dispositions concernant la durée du travail sont applicables par analogie aux contrats de travail à temps partiel.
- En cas de travail en équipe, il est possible de convertir les suppléments d'équipe en congés. Dans ce cas, il est autorisé de s'écartier des dispositions touchant à la durée hebdomadaire usuelle de travail. Les modalités sont arrêtées par l'entreprise.
- Les aspects particuliers du travail à temps partiel, des heures supplémentaires, des absences ainsi que ceux liés plus spécifiquement à l'horaire annuel de travail font l'objet d'une réglementation interne.

2.10 *Contraintes du travail en équipes*

Les parties signataires reconnaissent la pénibilité du travail en équipes et s'engagent, durant la durée de la convention, à la réduire en développant des modèles proposant plus de repos, moins d'heures de travail de nuit et du week-end. Les suppléments équipes seraient alors corrigés.

2.11 *Travail des samedis, dimanches, jours fériés et de nuit*

- Est considéré comme travail de jour celui accompli entre 06h00 et 20h00
- Est considéré comme travail de nuit celui accompli entre 20h00 et 06h00 (du lundi au samedi)
- Est considéré comme travail du samedi celui qui est accompli entre 06h00 et 20h00
- Est considéré comme travail du dimanche ou jour férié celui qui est accompli entre 00h00 et 24h00 du jour en question.

2.12 *Salaires*

La fixation des salaires se fonde sur des systèmes salariaux conçus dans l'entreprise :

- Système de classification des fonctions selon leurs degrés d'exigences (entre autres, formation et expérience exigées, responsabilités, compétences et autonomie, influence sur le résultat d'entreprise, communication, conduite, exigences physiques) ;
- Système de courbes de salaires ;
- Système d'appréciation de la performance du collaborateur et du degré de réalisation des objectifs fixés.

A ce salaire de fonction s'ajoutent des suppléments liés au temps (heures supplémentaires, suppléments équipes, piquet) et à l'environnement de la place de travail (inconvénients subis passivement).

Le salaire des collaborateurs évolue ensuite selon :

- L'acquisition de compétences / d'expérience dans son domaine ;
- Son niveau de prestation ;
- Des responsabilités nouvelles, une promotion ;
- L'adaptation éventuelle des salaires selon négociations annuelles de salaire.

Les commissions élues sont informées une fois par année des situations où le salaire est inférieur aux bandes minimales. Sans explication fondée, un correctif est immédiatement apporté.

2.12.1 *Majoration du salaire – horaires de jour*

Les suppléments de salaire suivants sont applicables pour le personnel de jour, pour des tâches expressément commandées par le supérieur compétent, dans des circonstances exceptionnelles ou dictées par des cas de force majeure :

- | | |
|------------------------------|-----|
| ▪ samedi (06h00 – 20h00): | 25% |
| ▪ nuit (20h00 – 06h00): | 50% |
| ▪ ponts : | 25% |
| ▪ dimanche et jours fériés : | 75% |

2.12.2 *Suppléments – équipes*

Pour le personnel travaillant en équipe, l'entreprise accorde des suppléments mensuels forfaitaires de salaire, destinés à compenser les particularités du travail de nuit, du week-end, des ponts et des jours fériés.

L'adaptation éventuelle des suppléments d'équipe fait l'objet de la négociation annuelle dans l'entreprise.

A la date de signature de la présente CCT, ces indemnités mensuelles s'élèvent à :

- travail en 2 équipes : CHF 205.-
- travail en 3 équipes : CHF 1'010.-
- travail en continu
 - 2 dimanches travaillés sur 4 : CHF 1'600.-
 - 2 dimanches travaillés sur 5 : CHF 1'350.- (5 équipes, avec tampon de jour)
 - 2 dimanches travaillés sur 5 : CHF 1'402.- (5 équipes, avec tampon du matin et de l'après-midi)

Les suppléments ainsi calculés reposent sur les majorations suivantes (travail en continu) :

- heures de nuit : CHF 14.85
- heures du samedi et des ponts : CHF 7.43
- heures du dimanche et des jours fériés : CHF 22.28

et pour les 2 et 3 équipes :

- heures de nuit : CHF 13.23
- heures du samedi et des ponts : CHF 6.62

Les indemnités forfaitaires sont payées 13 fois.

Les indemnités forfaitaires sont calculées sur le calendrier annuel (identique au calendrier pour les collaborateurs de jour) et sur une rotation normale de chaque équipe.

Ce montant couvre intégralement les particularités et majorations liées au travail en équipes (fériés et ponts inclus).

Une modification définitive dans la rotation des équipes entraîne le changement du supplément mensuel.

Un délai de carence est introduit dans certains cas en ce qui concerne le paiement du supplément d'équipe. Les modalités sont fixées dans le règlement du travail en équipe.

Les pratiques suivantes sont appliquées :

- Le remplacement au sein d'une équipe ne fait pas l'objet de supplément.
- le collaborateur qui est appelé à travailler durant une période qui n'est pas couverte par son supplément d'équipe (par exemple, le collaborateur en 3 équipes qui doit travailler un dimanche), un supplément complémentaire est versé (appelé sur-supplément).
- Le collaborateur astreint à domicile pour des raisons de remplacement éventuel est soumis aux conditions et principes du piquet. Il bénéficie des suppléments ad hoc.
- En cas d'écart entre horaire idéal et horaire réel, des corrections (suppléments / retenues) peuvent être apportées après consultations des commissions concernées.

L'idée de remplacer le supplément équipes par du repos sera traitée dans le contexte des réflexions sur la pénibilité du travail en équipes.

2.12.3 Congés d'équipe

Le personnel travaillant régulièrement en équipe bénéficie des congés suivants :

- 3/4 jour par mois pour le travail en continu (4, 5, 6, ... équipes);
- 1/2 jour par mois pour les travail régulier en trois équipes ;
- 1/2 jour par semestre pour le travail régulier en deux équipes.

2.12.4 *Salaire de remplacement en cas de maladie et accident*

En cas d'incapacité de travail temporaire due à la maladie ou à un accident, à l'exclusion des cas non assurés par la SUVA, l'entreprise paie un salaire de remplacement intégral. Le droit au salaire de remplacement commence le premier jour de l'incapacité de travail et prend fin, même si l'incapacité de travail subsiste, au plus tard lorsque le salaire de remplacement a été versé pendant 720 jours de calendrier dans un laps de 900 jours de calendrier. Il prend également fin au moment d'une déclaration d'invalidité ou lors de la mise à la retraite selon le règlement de la Caisse de pensions.

En appliquant ce principe, les parties signataires ont décidé de conditions allant au-delà des obligations légales qui prévoient le paiement du salaire durant un laps de temps, selon l'ancienneté des collaborateurs, allant de 0 mois de salaire payé pour les collaborateurs qui ont moins de 3 mois d'entreprise jusqu'à 10 mois de salaire payé pour les collaborateurs ayant plus de 40 ans d'entreprise (échelle de Berne).

L'entreprise prend à sa charge les primes de l'assurance «accidents et maladies professionnels», ainsi que les primes «accidents non professionnels».

2.12.5 *Salaire de remplacement en cas de service militaire*

Pour l'accomplissement du service militaire obligatoire suisse, de la protection civile ou du service civil, l'entreprise verse l'intégralité du salaire. Pour les célibataires appelés à effectuer l'école de recrues ou le service civil, elle verse le 80% du salaire. Les allocations versées par les caisses de compensation restent, par contre, acquises à l'entreprise, sauf les allocations d'assistance accordées aux célibataires durant l'école de recrues.

2.13 *Allocations enfants et formation*

L'entreprise verse l'allocation mensuelle pour enfants (jusqu'à 16 ans) et de formation (enfant en apprentissage ou en études) correspondant aux normes de la loi valaisanne sur les allocations familiales.

L'entreprise fait bénéficier les collaborateurs d'une 13^{ème} mensualité, d'un montant identique à celui défini par le canton.

2.14 *Allocations d'entreprise*

Les collaborateurs et collaboratrices qui ont droit aux allocations pour enfants bénéficient d'une allocation d'entreprise de CHF 120.-- par mois, versée 13 fois.

2.15 *Chèques Reka*

Des chèques Reka sont attribués selon une réglementation interne ad hoc. Elle prévoit des droits pour le collaborateur en tenant compte de son état civil et du nombre d'enfants à charge. Pour les familles avec 3 enfants et plus, un droit supplémentaire est accordé.

2.16 Vacances

Le droit aux vacances est de:

- 27 jours ouvrables jusqu'à l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 20 ans révolus;
- 25 jours ouvrables jusqu'à l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 45 ans révolus;
- 26 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 46 ans révolus;
- 27 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 47 ans révolus;
- 28 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 48 ans révolus;
- 29 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 49 ans révolus;
- 30 jours ouvrables à partir de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 50 ans révolus.

Le droit aux vacances subsiste entièrement jusqu'à 50 jours ouvrables (10 semaines) d'absences cumulées en raison de maladie, de grossesse, d'accident ou de service militaire obligatoire de l'armée suisse.

Si le cumul d'absences est supérieur à 50 jours ouvrables, il y a réduction du droit aux vacances de 1/12 pour chaque mois d'absence plein en sus (22 jours ouvrables). Il reste un droit minimum de 5 jours, sauf incapacité de travail durant une année civile entière, auquel cas le droit aux vacances tombe complètement.

2.17 Congés et jours fériés

Les collaborateurs bénéficient de 9 jours fériés cantonaux et fédéraux, à savoir : Nouvel-An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

L'entreprise fait bénéficier les collaborateurs des ponts suivants : Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, les vendredis suivant l'Ascension et la Fête-Dieu, ainsi que d'un autre jour à faire valoir sur un pont ou 2 demis-ponts (respectivement 1 jour ou 2 demi-jours).

Aucune compensation n'est accordée :

- pour le personnel de jour, si le jour férié tombe un samedi, un dimanche ;
- pour le personnel en équipe, si le jour férié tombe un dimanche ;
- en cas d'absence pour maladie ou accident.

2.18 Congés payés

Cimo accorde des congés payés selon les circonstances :

- Situation personnelle/familiale (décès, mariage, naissance, difficultés familiales, raisons médicales, déménagement, convocations devant les autorités).
- Activités militaires.
- Activités de milice (pompiers communaux, protection civile, samaritains, secours).

Les modalités sont définies dans le règlement « DC432 Congés ».

2.19 Congés de maternité

Les collaboratrices bénéficient d'un congé maternité payé de 18 semaines, soit :

- 2 semaines de congé payé avant l'accouchement (congé de grossesse)
- et 16 semaines après (congé d'accouchement).

Si la collaboratrice est en incapacité de travail pour des raisons liées à la grossesse, les deux dernières semaines avant l'accouchement comptent comme congé de grossesse.

Au cas où la collaboratrice n'utilise pas la totalité de son droit au congé de grossesse, le solde de celui-ci est reporté après la naissance.

Cette disposition n'est pas valable si la collaboratrice quitte l'entreprise après l'accouchement.

2.20 Congé d'adoption pour les mères

Les collaboratrices bénéficient lors de l'adoption d'un congé de 6 jours pour tout enfant n'ayant pas atteint l'âge de scolarité.

2.21 Congé de paternité

Le collaborateur bénéficie d'un congé continu de 6 jours.

Le congé de paternité s'applique également lors de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de scolarité.

2.22 Congé parental

Dans les cas d'urgence où il/elle doit s'occuper de proches et les soigner, le/la salarié(e) peut obtenir un congé payé de 3 jours au maximum par année civile. Les éventuels cas particuliers peuvent être discutés entre la représentation du personnel, la direction et les Ressources Humaines.

Sont considérés comme des proches au sens de cette disposition, le/la conjoint(e) ou le/la concubin(e), les enfants (y compris les enfants d'accueil) et les parents.

La condition pour bénéficier de ce congé, est que le/la salarié(e) ne prenne que le temps rigoureusement nécessaire pour s'occuper en urgence de ces personnes pendant l'horaire de travail et fasse tout son possible pour trouver une solution à cette situation.

L'entreprise doit être informée sans délai de l'absence et de son motif. Elle peut aussi exiger que le/la salarié(e) atteste de l'urgence et de l'absolue nécessité de la prise en charge par la présentation d'un certificat médical.

3. Commission des travailleurs (CT)

3.1 *But et attributions*

1. La CT est, envers l'entreprise, l'organe représentatif légitime de tous les collaborateurs au bénéfice de la CCT.
2. La CT veille à l'application dans l'entreprise des dispositions contenues dans la CCT. Elle coopère dans tous les domaines où la participation est réglementée, soit par la législation, soit par la CCT, soit d'une manière interne à l'entreprise.

3.2 *Organisation*

1. Les droits et obligations de la CT, ainsi que les dispositions concernant l'élection de ses membres sont arrêtés dans des règlements internes.
2. L'entreprise reconnaît l'importance du rôle de tous les membres de la CT et veille à maintenir des conditions favorables à l'exercice de leur mandat.
3. L'entreprise s'engage à ce que ni les élus, ni leurs collègues de travail ne soient pénalisés du fait de l'exercice du partenariat social.
4. L'entreprise attribue le temps libre nécessaire à l'activité des élus. Un règlement interne à Cimo définit les prestations auxquelles ont droit les membres de la Commission des Travailleurs (droit de consultation). La CT répartit ses activités sur l'ensemble de ses membres. La CT peut déléguer des mandats ponctuels, liés au partenariat social, à d'autres collaborateurs et collaboratrices de la CCT non-membres de la CT. Les collaborateurs non élus, délégués par la CT dans le cadre d'un mandat ponctuel, bénéficient d'un temps libre convenu au préalable avec la direction de l'entreprise.
5. Pour la durée de la convention, les membres de la CT ont le droit de participer, en tant que tels, à des séances et cours servant à leur formation, sans diminution de salaire. Dans ce but, ils ont droit à autant de fois 20 jours de congés de formation payés par membre élu de la CT, pour la durée de la convention. Pour des congés de formation supérieurs à 10 jours pour un même membre de la CT, l'assentiment préalable de la Direction est nécessaire.

3.3 *Information du personnel*

Le droit d'information porte sur tous les événements, faits et projets importants concernant les différents domaines auxquels s'applique la participation. L'information doit être fournie dans les meilleurs délais et de façon aussi détaillée que possible.

- Après information à la Direction, la CT a le droit de convoquer à des assemblées - fixées en dehors du temps de travail – les collaborateurs au bénéfice à la présente CCT par affiches ou circulaires.
- Selon les circonstances, la CT peut faire appel à des experts de son choix.
- La CT a la possibilité d'informer, lors d'une séance organisée par l'employeur, une fois au cours de l'apprentissage, les jeunes gens formés dans une des professions au bénéfice de la CCT, pour les renseigner sur celle-ci et sur les syndicats.

3.4 Participation

3.4.1 Information

1. Au moins une fois par an, évolution de l'effectif global du personnel.
2. Au moins une fois par an, évolution des affaires.
3. Si des réductions de personnel sont envisagées par suite de manque de travail ou pour d'autres causes qui ne tiennent pas à la personne du collaborateur, comme fusion, transfert de production, mesures de rationalisation, fermeture d'installations, l'entreprise doit, dans un tel cas, informer la CT aussi vite que possible et discuter avec elle du programme prévu.
4. Si l'entreprise a l'intention d'introduire le chômage partiel, elle informera la CT dans les plus brefs délais sur l'étendue et la durée probable de ce chômage partiel.

3.4.2 Consultation

Le droit de consultation inclut un droit d'être écouté et d'être conseillé avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que l'obligation pour ce dernier de motiver sa décision si elle ne tient pas compte ou seulement de façon partielle des objections de la représentation du personnel concernée dans ses activités professionnelles.

Rémunération :

- Aménagement du système de rémunération.
- Règlement sur le salaire de remplacement.

Horaires :

- Règlement sur la durée annuelle de travail.
- Aménagement des horaires de travail, modèles d'horaires.
- Aménagement des horaires de travail en équipe.
- Règlement du service de piquet.
- Règlement des congés payés.

Organisation :

- Licenciements pour des raisons économiques.
- Licenciements de collaborateurs ne supportant pas le travail en usine.
- Etablissement d'un éventuel plan social en cas de réductions d'effectifs; si aucun accord satisfaisant ne peut être trouvé, il peut être fait appel aux syndicats.
- Règles en cas de chômage partiel.
- Transfert de groupes de collaborateurs d'une certaine importance.
- Transfert en équipe de personnel de jour âgé de plus de 50 ans.

Avantages complémentaires :

- Etablissement des prix au restaurant d'entreprises.

Divers :

- Egalité des chances.
- Prestations matérielles accordées par l'entreprise au bénéfice des membres élus de la CT.
- Règlement sur la collaboration dans les questions de sécurité, de protection de la santé et d'environnement au poste de travail.
- Système de suggestions.
- Perfectionnement professionnel des collaborateurs.

3.4.3 *Décision paritaire*

Le droit de codécision paritaire signifie que la décision ne peut être prise qu'avec la représentation du personnel.

- Evaluation des fonctions dans les groupes paritaires ad hoc.
- Règlement de la CT et règlement pour l'élection de la CT.

3.4.4 *Négociations salariales*

L'adaptation éventuelle des salaires fera l'objet de négociations annuelles internes avec la CT.

Les éléments de réflexion quant à la détermination des adaptations salariales sont notamment les suivants (liste non exhaustive et sujette à être complétée selon les circonstances) :

- Situation économique générale et de la branche.
- Capacité actuelle et future de l'entreprise.
- Niveau de compétitivité de l'entreprise.
- Perspectives et prévisions.
- Pouvoir d'achat.

L'entreprise ne pratique pas la compensation automatique du renchérissement des salaires selon l'indice des prix à la consommation.

Si ces négociations n'aboutissent pas à un accord, les représentants des syndicats signataires de la CCT reprennent la direction de la délégation des travailleurs, en présence de la CT, pour la poursuite des négociations.

Si celles-ci ne conduisent toujours pas à une entente, la paix du travail est relativisée en relation avec ce point précis.

4. Relations entre les parties contractantes

4.1 Droits d'information des syndicats

1. Les syndicats signataires de la présente convention peuvent afficher, sur les panneaux d'affichage Cimo et syndicaux, des convocations à des séances et à des assemblées ou des communications. Pour ce faire, on s'en tiendra à la procédure interne de l'entreprise.
2. Les syndicats ont la possibilité d'inviter, deux fois l'an, leurs hommes de confiance à des réunions tenues pendant le temps de travail mais en dehors de l'enceinte.

4.2 Traitement des différends relatifs à la CCT

Les différends surgissant entre les parties à propos de l'interprétation ou de l'application de la présente convention sont soumis à la procédure suivante :

- Une solution doit d'abord être recherchée entre la Direction et la CT.
- A défaut d'entente ou si le différend dépasse le cadre de l'entreprise, la Direction recherchera une entente avec les syndicats signataires de la présente convention.
- Si les pourparlers avec les syndicats n'aboutissent pas, le différend sera soumis à un tribunal arbitral pour jugement définitif.

Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir, pendant la procédure de conciliation et d'arbitrage, de tout acte susceptible d'aggraver le conflit.

4.3 Tribunal arbitral

1. La mise sur pied et l'organisation du tribunal arbitral, ainsi que la procédure à respecter sont soumises aux dispositions suivantes :
 - a/ Doivent être élus dans les quatorze jours qui suivent la réception d'une demande d'arbitrage émanant de l'une des parties :
 - le président du tribunal arbitral. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'une autre personne, le président du Tribunal cantonal valaisan fonctionne comme président du tribunal arbitral ;
 - les représentants des parties et leurs suppléants. La Direction de l'entreprise, ainsi que l'ensemble des syndicats signataires de la CCT désignent chacun trois représentants et au moins trois suppléants, dont les noms doivent être communiqués par écrit au président du tribunal arbitral.
 - b/ Le tribunal arbitral siège à Monthey ; il fixe souverainement la procédure. Pour d'éventuelles récusations, les parties s'en tiennent aux règles de procédure des tribunaux valaisans.
 - c/ Les décisions du tribunal arbitral sont définitives ; les parties renoncent à toute voie de recours.
2. En cas de violation de la convention par l'une des parties contractantes, par l'un de ses organes ou membres ou par un collaborateur, même s'il n'est pas membre d'un syndicat, le tribunal arbitral pourra prononcer contre la partie ou la personne en faute une peine conventionnelle. L'importance de cette peine devra être adaptée à la gravité de la faute.

4.4 Contribution aux frais de la CCT

- Une contribution forfaitaire de CHF 130.- par année et par personne au bénéfice de la CCT est versée par l'entreprise pour couvrir les coûts de formation des syndiqués ainsi que les frais résultants de l'établissement et du respect de la présente convention.
- Le montant total est établi sur la base de l'effectif au 1^{er} janvier. Il sera remis par l'employeur à une fiduciaire neutre qui, après déduction de ses propres frais d'administration, répartira la somme entre les syndicats au prorata du nombre de leurs adhérents soumis à la présente convention. La fiduciaire désignée contrôle elle-même l'effectif au 1^{er} janvier. Elle établit annuellement un rapport au sujet de l'utilisation de ces fonds conformément à leur destination précisée au paragraphe suivant.
- Les collaborateurs au bénéfice de la CCT seront informés lors du versement de cette contribution au fonds de la chimie.
- Si, dans le futur, la contribution n'était plus convenue, l'entreprise ajouterait ce montant au salaire de chaque collaborateur au bénéfice de la CCT.
- L'entreprise prend acte que chaque membre du personnel peut participer, de sa propre volonté, aux frais d'élaboration et d'application de la présente CCT.
- Un montant correspondant à la contribution de l'entreprise (CHF 130.-) est remboursé par les syndicats signataires à chaque collaborateur syndiqué.

4.5 Congés pour activités syndicales

1. Les membres des syndicats signataires de la CCT peuvent obtenir des congés non payés pour exercer leurs fonctions syndicales, pour autant que les exigences du travail le permettent.
2. Les délégués à la Commission de négociation bénéficient de congés payés pour remplir leur mandat, lors des séances de préparation des négociations contractuelles, dans la mesure où leur travail n'en souffre pas.

4.6 Conclusion de nouvelles conventions collectives

L'entreprise s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne conclure aucune autre convention collective ayant le même champ d'application, sans consultation préalable des syndicats signataires.

4.7 Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à maintenir la paix absolue du travail pendant la durée de la convention. En conséquence, l'emploi de mesures de combat telles que grève, lockout, boycott est interdit. Le respect absolu de la paix du travail engage également chaque collaborateur individuellement. Demeure réservé l'article 3.4.4.

4.8 Amendements à la convention

Les parties contractantes se déclarent prêtes à recevoir à l'examen et à discuter, même pendant la durée de la convention, des propositions d'amendement à celle-ci. Aussi longtemps qu'une entente n'est pas intervenue, la CCT en vigueur demeure valable et le tribunal arbitral prévu à l'article 4.3 n'est pas compétent pour trancher de tels cas.

4.9 *Durée de la convention*

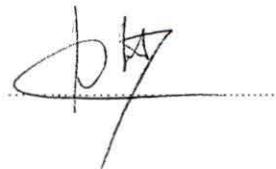
1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2013.
2. Elle sera ensuite renouvelée d'année en année par reconduction tacite, sous réserve de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, adressée par lettre recommandée à l'autre signataire, au moins six mois avant son échéance.
3. En même temps que la dénonciation, la partie résiliant la convention communiquera par écrit, ses propositions de modification.
4. Si des pourparlers sont en cours pour la conclusion d'une nouvelle convention, la date d'échéance pourra être reportée de mois en mois, d'entente entre les parties.

Ainsi fait en neuf exemplaires, à Monthey, le 16 février 2009.

Cimo Compagnie industrielle de Monthey SA

Roland Franzi
Chef d'entreprise

Jacques Cherix
Chef des Ressources Humaines

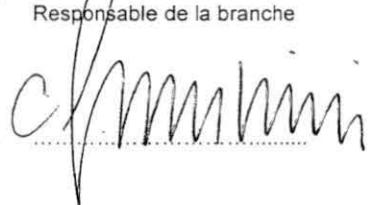
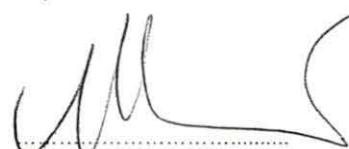


UNIA

Renzo Ambrosetti
Coprésident

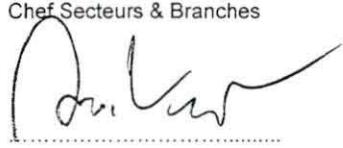
Corrado Pardini
Comité directeur
Responsable de la branche

Blaise Carron
Responsable de la section

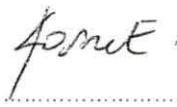


SYNA

Arno Kerst
Chef Secteurs & Branches



Eric Favre
Secrétariat central



Pierre Vejvara
Secrétaire régional Syna-Sciv Chablais

