



# Convention collective de travail

Mai 2017 | RH | Nestlé Waters (Suisse) SA

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Parties contractantes :

**NESTLE WATERS (SUISSE) SA.**

et

**UNIA, le syndicat**

Du 1er mai 2017

### En Préambule

Dans un but de simplification, nous utiliserons les abréviations suivantes :

AC :	Assurance Chômage
AI :	Assurance Invalidité
APG :	Allocation pour perte de gain
Art. :	Articles
AVS :	Assurance Vieillesse et Survivants
CCT :	Convention collective de travail
CO :	Code des obligations
Collaborateurs :	Pour collaborateurs et collaboratrices, il ne sera utilisé que le masculin
DRH :	Direction Ressources Humaines
Jours ouvrables :	Du lundi au samedi
LPP :	Loi sur la prévoyance professionnelle
LTr :	Loi fédérale sur le travail dans l'Industrie, l'artisanat et le commerce
NWCH	Nestlé Waters (Suisse) SA
UNIA	Le syndicat
SUVA :	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

## Art. 1 : But

**1.1** La présente Convention a pour but de régler les conditions de travail de l'entreprise et de développer la collaboration entre la Direction, les collaborateurs et le syndicat UNIA, dans un esprit de confiance mutuelle.

## Art. 2 : Champ d'application

**2.1** La présente Convention s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Nestlé Waters (Suisse) SA à l'exception des cadres, des contremaîtres, du personnel administratif, des apprentis, des temporaires et auxiliaires.

**2.2** Chaque collaborateur concerné recevra un exemplaire de la CCT en vigueur.

## Art. 3 : Début et fin des rapports de travail

**3.1** En complément de la présente CCT, l'entreprise et le collaborateur concluent un contrat de travail individuel écrit.

**3.2** L'engagement et le licenciement des collaborateurs sont confiés aux organes dirigeants de l'entreprise par défaut la DRH.

**3.3** La période d'essai est de trois mois au maximum. Durant cette période, l'engagement peut être résilié de part et d'autre, sans justification, moyennant un préavis de sept jours (art. 335 b/CO).

**3.4** Si la période d'essai est interrompue en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation imposée par la loi (militaire par ex), elle est prolongée d'autant.

**3.5** Au terme de la période d'essai, le contrat continue sans autre avis.

**3.6** Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié comme suit :

- a) pendant la 1<sup>ère</sup> année de service : un mois d'avance pour la fin d'un mois.
- b) à partir de la 2<sup>ème</sup> année de service : deux mois d'avance pour la fin d'un mois.
- c) dès la 9<sup>ème</sup> année de service révolue : trois mois pour la fin d'un mois.

**3.7** Le congé doit être signifié par écrit et doit être en possession de la partie concernée, au plus tard, le dernier jour ouvrable du mois.

**3.8** Les rapports de travail s'achèvent sans résiliation préalable au plus tard à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge donnant droit à la retraite AVS. Ils prennent également fin d'eux-mêmes lorsque le droit aux prestations d'indemnité journalière est épuisé ou lorsque le collaborateur reçoit une rente d'invalidité complète.

**3.9** Si le collaborateur reste absent plus de trois jours ouvrables, sans avoir averti la DRH, il peut être licencié sans délai.

**3.10** Le contrat de travail peut être résilié immédiatement en cas de justes motifs (art. 337 CO).

**3.11** Si le collaborateur n'entre pas en fonction sans justes motifs ou quitte son emploi sans respecter le délai de congé, l'entreprise a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Réserve est faite de la réparation du dommage supplémentaire prouvé (art. 337 d. CO).

**3.12** Demeurent réservées les dispositions des articles 336 et suivants du CO.

## **Art. 4 : Durée du travail, suppléments**

- 4.1** La durée hebdomadaire ordinaire du travail, du lundi au samedi, est de 41 heures effectives, 52 x par année, soit 2132 h. annuelles, toutes absences contractuelles comprises. Aucune pause n'est comprise dans la durée du travail. La durée du travail hebdomadaire est normalement répartie sur 5 jours.
- 4.2** A midi, l'arrêt de travail est de 60 minutes. Des dispositions spéciales, selon les besoins de l'entreprise restent réservées. Toutefois, un arrêt minimum de 30 minutes est obligatoire.
- 4.3** Le travail débute au moment où le collaborateur est en habit de travail et dès qu'il occupe son poste. Il prend fin au moment où il quitte son poste.
- 4.4** L'horaire de travail de l'entreprise est basé sur une forme d'horaire variable.
- 4.5** L'horaire variable permet de travailler selon les besoins de l'entreprise, jusqu'à 45 h hebdomadaire.
- 4.6** Planification des horaires  
Un règlement annexe à la présente Convention Collective de Travail régleme la gestion des plannings des travailleurs soumis au travail en équipe.
- 4.7** Travail de jour et du soir  
Il y a travail de jour entre 6 h et 20 h, et travail du soir entre 20 h et 23 h.
- 4.8** Travail de nuit  
Il y a travail de nuit entre 23 h et 6 h. Cet horaire est soumis à autorisation de l'autorité compétente.
- 4.9** Il est tenu un décompte individuel et mensuel des heures. D'éventuels soldes en fin d'année sont reportés sur l'année suivante.
- 4.10** Le collaborateur, qui a fini son travail et qui souhaite quitter immédiatement son poste, a la possibilité de le faire aux conditions suivantes : uniquement à la pause de midi et à la fin de la journée normale de travail, un départ anticipé de quelques minutes sera décompté à la minute près. Les minutes non travaillées seront déduites du compte.

Cette anticipation de fin de travail ne concerne pas le travail en équipe.

## **Heures supplémentaires**

- 4.11** Le collaborateur est tenu d'accepter un travail supplémentaire selon les besoins de l'entreprise.
- 4.12** Si la durée hebdomadaire de travail est de 41 heures, le collaborateur peut être amené à travailler jusqu'à 45 heures par semaine sans supplément de salaire. La durée de travail supplémentaire sera compensée par du temps libre d'égale durée.
- 4.13** A partir de 45 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires seront reprises en congé et un supplément de 25 % par heure sera payé à titre d'indemnisation.

## Travail le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés

(ne concerne pas le travail en équipes)

- 4.14 Le travail effectué le soir donne droit à un supplément de 25 % en temps libre.
- 4.15 Le travail effectué la nuit donne droit à un supplément de 50 % en temps libre.
- 4.16 Le travail effectué le dimanche ou lors de jours fériés donne droit à un supplément de 50 % en temps libre.

## Art. 5 : Travail en équipe

- 5.1 Il y a travail en équipes lorsque deux ou plusieurs groupes de collaborateurs se relayent dans un ordre échelonné, en alternant à un même poste de travail d'après un horaire déterminé ou pour le moins par semaine complète. Un changement d'équipe doit intervenir chaque semaine.
- 5.2 Au milieu de l'équipe, il est accordé au collaborateur une pause obligatoire et payée de 30 minutes.

### Equipes de 3 x 8 heures

- 5.3 Horaires :
  - 1) 06h00 - 14h00
  - 2) 14h00 - 22h00
  - 3) 22h00 - 06h00

### Rétribution

- 5.4 Le travail en équipe 3 x 8 heures est rétribué de la manière suivante :
  - a) Fr. 10.-- par jour d'équipe, selon la décomposition suivante :
    - Fr. 5.-- pour le passage de témoin
    - Fr. 5.-- pour le bonus équipe.
  - b) 25 % de supplément pour l'horaire du soir entre 20h00 et 23h00, payé en espèces à la fin du mois.
  - c) 50 % de supplément pour l'horaire de nuit entre 23h00 et 06h00, payé en espèces à la fin du mois.
  - d) compensation en temps libre de 10 % par heure sur l'horaire de nuit entre 23h00 et 06h00.

### Equipes de 2 x 8 heures (avec extension possible)

- 5.5 Horaires :
  - 1) 06h00 - 14h00 (extension possible le samedi matin de 06h00 à 14h00)
  - 2) 14h00 - 22h00 (extension possible jusqu'à 23h00).

## Rétribution

- 5.6** Fr. 10.-- par jour d'équipe, selon la décomposition suivante :
- Fr. 5.-- pour le passage de témoin
  - Fr. 5.-- pour le bonus équipe.

## Variante saisonnière

- 5.7** A la demande expresse des collaborateurs concernés et pour autant que la planification de la production le permette, il est possible d'arrêter l'équipe 2, jusqu'à 4 heures d'anticipation le vendredi. Les heures non effectuées seront traitées selon le point 4.9. Un collaborateur qui quitterait l'entreprise avec un solde négatif, provenant de la réduction horaire du vendredi, sera astreint au remboursement des heures encore dues.

## Art. 6 : Salaires et rémunération

- 6.1** La détermination du salaire se fait selon un accord individuel et en fonction du poste occupé. Le montant du salaire est calculé en fonction du degré de la formation, de la capacité, des responsabilités et des efforts fournis ainsi que de la situation sur le marché du travail.
- 6.2** Le salaire du collaborateur est mensualisé. Des cas particuliers demeurent réservés.
- 6.3** Le paiement du salaire se fait une fois par mois, sur la base d'un décompte indiquant sa composition, par virement sur le compte bancaire ou postal de chaque collaborateur. Il sera disponible sur son compte entre le 26 et le 28 du mois.
- 6.4** Aucun acompte ne sera versé en cours de mois.

## 13ème salaire

- 6.5** Le collaborateur engagé a droit à un 13ème salaire mensuel payé, en une fois, en décembre de chaque année. Le calcul sera fait sur la base du salaire mensuel moyen.
- 6.6** Lorsque le collaborateur entre ou quitte l'entreprise en cours d'année, il aura droit à un prorata correspondant à 1/12 des salaires de base payés pendant l'année civile.
- 6.7** Le treizième mois est soumis aux retenues légales et conventionnelles. Les retenues LPP sont calculées sur l'ensemble du revenu, mais prélevées sur douze salaires mensuels.

## Art. 7 : Adaptation des salaires

- 7.1** L'adaptation des salaires a lieu au 1<sup>er</sup> avril.
- 7.2** Une augmentation généralisée des salaires est octroyée selon les possibilités économiques de NWCH.
- 7.3** Une augmentation individuelle est octroyée selon la performance et les possibilités économiques de NWCH.
- 7.4** Aucune augmentation de salaire n'est accordée aux collaborateurs se trouvant le 31 mars en instance de départ de l'entreprise (contrat résilié).

## 7.5 Salaires minimaux

Les salaires contractuels de base seront négociés entre les représentants de la commission syndicale, du syndicat Unia et de la Direction tous les 2 ans. Les salaires contractuels de base sont réglés dans une annexe à la Convention.

## Art. 8 : Allocations spéciales

### 8.1 Ayants droit

Les allocations sociales seront versées aux seuls ayant droit désignés par la loi. Tout changement de la situation de l'employé ou de l'enfant bénéficiant d'allocations sociales doit être annoncé sans délai au Service des Ressources Humaines

### 8.2 Allocation de naissance ou d'accueil

Une allocation unique de naissance de CHF 1'500.— est versée à l'ayant droit à la naissance de chaque enfant. Cependant, on appliquera la législation du canton du lieu de travail, si elle est plus généreuse.

De même, une allocation unique d'accueil de CHF 1'500.— est versée à l'ayant droit lors du placement en vue d'adoption d'un enfant mineur.

### 8.3 Allocation de base pour enfant

Pour chaque enfant une allocation de base sera versée conformément à la législation applicable du canton de domicile du site auquel le collaborateur est rattaché.

### 8.4 Allocation pour enfants aux études ou invalides

Une allocation pour chaque enfant aux études est versée, dès la fin de la scolarité obligatoire et jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, conformément à la législation applicable du canton de domicile du site auquel le collaborateur est rattaché.

La même règle est applicable pour chaque enfant de 16 à 20 ans révolus, qui est incapable de gagner sa vie par suite de maladie, d'accident ou d'infirmité. L'allocation est supprimée lorsque l'enfant qui y donne droit est mis au bénéfice d'une rente invalidité.

### 8.5 Allocation Nestlé

L'entreprise alloue une somme de CHF 40.— par enfant ayant droit aux allocations familiales. Sur demande, et avec présentation des attestations nécessaires, les 40 francs par enfant sont également octroyés lorsque la caisse du canton de domicile des parents et des enfants verse les allocations.

## Art. 9 : Frais de déplacement et autres interventions

### Frais de déplacement

9.1 L'employé qui accomplit une mission ou un voyage pour la Société est soumis aux dispositions du 'Règlement des frais professionnels'.

### Service piquet

9.2 L'employé qui accomplit un service piquet pour la Société est soumis aux dispositions du 'Règlement de piquet'

## Art. 10 : Vacances

**10.1** La durée des vacances par année civile est déterminée en fonction de l'âge du collaborateur. Elle est fixée comme suit dès l'année où l'âge ci-après est atteint :

- |                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| a) apprentis et jeunes jusqu'à 20 ans | 25 jours |
| b) de 21 à 49 ans                     | 25 jours |
| c) de 50 à 59                         | 27 jours |
| d) dès 60                             | 30 jours |

Les jours de vacances supplémentaires sont accordés dès l'année où l'âge est atteint.

**10.2** En cas de départ, les vacances sont accordées selon le barème du point 10.1 au prorata du temps de travail effectué durant l'année.

**10.3** Ne sont pas considérés comme des jours de vacances:

- les jours fériés mentionnés à l'art. 11, s'ils tombent sur un jour ouvrable
- les absences-maladie et absences-accident attestées par certificat médical, ainsi que les absences pour maladie ou pour accident survenus à l'étranger, si les prestations sont prises en charge par une caisse maladie
- les congés mentionnés à l'art. 12.

**10.4** Le planning des vacances est établi au début de chaque année civile. Elles sont fixées d'entente entre l'employeur et le collaborateur, en fonction des besoins saisonniers de l'entreprise. Selon ce même principe, les collaborateurs qui ont des enfants en âge de scolarité seront favorisés afin qu'ils puissent faire coïncider une partie de leurs vacances à celles de leurs enfants. La feuille de vacances sera visée par le responsable et une copie sera retournée au collaborateur et servira de confirmation.

**10.5** La compensation des vacances en argent n'est pas autorisée par la loi. Seules les vacances qui ne peuvent être prises avant le départ du collaborateur de l'entreprise sont payées. Les vacances prises en trop sont décomptées du salaire ou facturées.

**10.6** Pour toute absence payée de deux mois complets (trois mois en cas de maternité) par année civile, la durée des vacances est réduite d'1/12 par mois supplémentaire commencé.

**10.7** Les vacances doivent servir au repos. Aucun travail rémunéré n'est autorisé pendant les vacances.

**10.8** Les vacances doivent être prises dans l'année civile en cours. Un report est admis jusqu'au 30 avril de l'année civile suivante. Demeurent réservés tout autre accord entre le collaborateur et la DRH.

**10.9** Prendre des vacances pendant une incapacité de travail totale ou partielle attestée par un certificat médical signifie que les vacances sont totalement déduites et doivent être payées à 100%. Néanmoins, le repos ordonné par un médecin-traitant, jugé nécessaire au rétablissement du patient, ne saurait être assimilé à des vacances.



## Art. 11 : Jours fériés

**11.1** Le collaborateur soumis à la présente CCT bénéficie chaque année de neuf jours fériés payés par l'entreprise. Ils sont généralement les suivants :

1<sup>er</sup> janvier  
2 janvier  
Vendredi-Saint  
Lundi de Pâques  
Ascension  
Lundi de Pentecôte  
1<sup>er</sup> août  
Lundi du Jeûne fédéral  
Noël

**11.2** Le personnel bénéficiant ces jours-là des prestations des caisses d'assurance en cas d'accidents ou de maladie n'a pas droit à l'indemnité pour jours fériés.

## Art. 12 : Congés pour absences justifiées

**12.1** Sur demande adressée dans les délais, le collaborateur peut obtenir un congé payé pour les événements suivants :

- |  |         |
|--|---------|
| a) Décès du conjoint   | 3 jours |
| b) Décès d'un enfant   | 3 jours |
| c) Décès d'un parent : père, mère  | 3 jours |
| d) Décès d'un grand-parent, frère ou sœur  | 2 jours |
| e) Décès d'un beau-parent, petit-enfant<br>beau-frère, belle-sœur                  | 1 jour  |
| f) Naissance (de ses propres enfants)  | 5 jours |
| g) Propre mariage  | 2 jours |
| h) Changement de domicile (sauf durant<br>le délai de congé et une fois par année) | 1 jour  |
| i) Recrutement, libération des obligations militaires                              | 1 jour  |
| j) Les cas particuliers restent réservés.  |         |

**12.2** Sur demande dûment motivée à la DRH, le temps libre nécessaire sera accordé et payé pour des délégations syndicales en rapport direct avec l'activité du syndicat du collaborateur dans le cadre de l'UNIA ou pour des affaires officielles (témoin, enquête, etc...)

**12.3** Egalement sur demande préalable motivée auprès de la DRH, le temps nécessaire sera accordé pour les consultations et traitements médicaux nécessitant l'intervention de spécialistes hors du rayon local.

- 12.4** Les absences de courte durée pour raisons personnelles, telles que visites médicales, démarches administratives etc. doivent, si possible, être prévues pendant le temps libre.
- 12.5** Le collaborateur ayant des responsabilités familiales peut obtenir, sur présentation d'un certificat médical, jusqu'à 3 jours de congé non payé. S'il est prouvé que le collaborateur n'avait personne à disposition immédiate pour remplir son devoir d'assistance, le congé sera payé. L'art. 12.8 s'applique par analogie dans ce cas.
- 12.6** En cas de décès d'un collaborateur, une délégation représentative de l'ensemble des collaborateurs sera formée et les personnes désignées le feront dans le cadre de l'horaire du travail.

### **Demande de congé**

- 12.7** Pour les mariages et le déménagement, le congé payé ne sera octroyé que si le collaborateur avise personnellement son responsable et le service du personnel au moins huit jours à l'avance au moyen du formulaire ad hoc.
- 12.8** Pour les autres jours d'absences justifiées, le congé payé ne sera octroyé que si le service du personnel a été avisé le jour même de la raison pour laquelle le collaborateur doit s'absenter.

## **Art. 13 : Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil**

- 13.1** L'employé astreint au service militaire obligatoire en temps de paix conserve son droit au salaire, y compris le 13<sup>ème</sup> salaire, dans la mesure suivante :

	Célibataire	Mariés
a) Ecole de recrues	80 %	100 %
b) Cours de répétition et service instruction	100 %	100 %
c) Service d'avancement	80 %	100 %
d) Service civil, protection civile	80 %	100 %
e) Service long	80 %	100 %

Les allocations pour enfants ne sont pas réduites pendant le service militaire.

Les allocations pour perte de gain versées par la Caisse de compensation sont acquises à la Société.

L'employé qui résilie son engagement dans les 12 mois qui suivent un service d'avancement doit restituer à la Société la moitié de la différence entre le salaire effectivement payé et les allocations pour perte de gain versées par la Caisse de compensation.

La Société se réserve le droit de supprimer ou de réduire des prestations si un employé entre au service militaire sans avoir annoncé son départ ou ne remet pas sa fiche de compensation.

## **Art. 14 : Assurance Accidents**

- 14.1** Tous les collaborateurs soumis à la présente CCT sont assurés contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels auprès de la SUVA.
- 14.2** Les primes sont payées par l'employeur; celles pour les accidents non professionnels sont à la charge du collaborateur et déduites du salaire.

- 14.3** En cas d'accidents professionnels et non professionnels, admis comme tels par la SUVA, le salaire intégral est versé aux bénéficiaires. Toutefois, en cas de réduction des prestations de l'Assurance Accident pour un accident non-professionnel, la Société se réserve le droit de réduire le salaire dans la même proportion.
- 14.4** Tout accident (avec ou sans arrêt du travail) doit être immédiatement annoncé au service du personnel, qui établira une déclaration et délivrera les documents relatifs destinés au médecin et pour l'achat de médicaments.

## Art. 15 : Salaire en cas de décès

- 15.1** En cas de décès d'un collaborateur, son salaire intégral sera versé aux survivants :
- a) durant trois mois, dès et y compris le premier mois suivant le mois du décès, aux collaborateurs mariés ou assumant des charges de famille;
  - b) durant un à trois mois (soit la durée prévue en cas de résiliation de contrat), dès et y compris le premier mois suivant le mois du décès, aux collaborateurs célibataires ne remplissant aucune obligation d'entretien.
- 15.2** En cas de décès à la suite d'accident ou survenant en période de service militaire, il sera tenu compte des différentes prestations des assurances auxquelles peuvent prétendre les survivants.

## Art. 16 : Assurance Maladie - Perte de gain

- 16.1** Le collaborateur est assuré par l'entreprise pour la perte de gain résultant d'une absence pour cause de maladie.
- 16.2** Les primes mensuelles sont payées par l'entreprise.
- 16.3** L'employé en arrêt de travail total ou partiel pour raison de maladie conserve, dès la fin de la période d'essai, son droit au salaire intégral dans la proportion suivante :
- 100 % pendant 360 jours (calendrier)
  - 90 % dès les 361<sup>ème</sup> jour et jusqu'à 730 jours au maximum.
- Le droit au salaire se renouvelle après 6 mois d'activité ininterrompue par des absences pour maladie.
- 16.4** Le collaborateur est tenu de remettre à l'employeur un certificat médical attestant de l'incapacité de travail depuis le 3<sup>ème</sup> jour et de sa durée probable. Sans certificat, le temps d'incapacité sera déduit sur le décompte horaire.
- 16.5** Toute absence pour maladie doit être immédiatement annoncée au service du personnel.
- 16.6** A intervalles réguliers, au minimum une fois par mois, un certificat, attestant de l'incapacité de travail et de sa durée, doit être remis à l'employeur. Il ne sera pas accepté la seule mention « durée indéterminée ». Un non-respect de cette clause peut entraîner une suspension du versement du salaire.
- 16.7** Le collaborateur est tenu de s'assurer auprès d'une caisse maladie reconnue au sens de la loi fédérale sur les frais médicaux et pharmaceutiques. Les primes incombent à l'employé.
- 16.8** Le travailleur a droit à un bilan de santé chez notre médecin conseil tous les deux ans. Les coûts du bilan sont à la charge de Nestlé Waters (Suisse) SA selon le règlement « Bilan de santé ».

- 16.9** Dans les cas particuliers, la Société peut demander à l'employé de se présenter pour un contrôle médical chez un médecin qu'elle désigne.
- 16.10** Les rentes invalidités versées par l'Assurance Invalidité et/ou le Fonds de Pensions remplacent la garantie du salaire.

## Maternité

- 16.11** Le personnel féminin est mis au bénéfice d'un congé de maternité de 4 mois à partir de la date de l'accouchement. Celui-ci est payé à raison de 100 % du salaire.
- Les ayants droit bénéficient du congé maternité selon le règlement stipulé par la loi. Les allocations pour perte de gain versées par la Caisse de compensation sont acquises à la Société.

## Art. 17 : Retraite et prévoyance professionnelle

- 17.1** L'ensemble des collaborateurs est soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) et assuré contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès du Fonds de Pensions Nestlé.
- 17.2** Une plaquette informative est remise au personnel à l'engagement.

## Art. 18 : Règlement d'entreprise

- 18.1** Le règlement d'entreprise ci-annexé et affiché à l'intérieur des usines, ainsi que les prescriptions du CO, chapitre « Contrat de travail », font partie intégrante de la présente convention. Chaque collaborateur est tenu d'en observer strictement les termes.

## Art. 19 : Droit d'Association

- 19.1** Le droit d'association est reconnu par les parties contractantes. Aucun collaborateur ne doit subir un préjudice du fait qu'il soit affilié ou non à l'organisation signataire du présent contrat.
- 19.2** Cette prescription s'applique essentiellement aux mandataires de l'organisation qui devraient, pour leur propre compte ou celui de collaborateurs, défendre les intérêts du contrat.

## Art. 20 : Commission syndicale – UNIA

- 20.1** L'ensemble des collaborateurs élit, sur propositions, une Commission syndicale formée de 15 membres au maximum, représentative des différents départements, pour défendre les intérêts du personnel et servir de lien entre celui-ci et la Direction. Peuvent en faire partie tous les collaborateurs soumis à la présente convention.
- 20.2** Les tâches essentielles de cette Commission sont :
- surveillance de l'application de la CCT
  - liaison entre la Direction et le personnel afin d'éviter tout malentendu
  - examen des litiges éventuels entre chefs de service et employés.

## Art. 21 : Commission d'entreprise

**21.1** Indépendamment de la Commission syndicale UNIA, une Commission d'entreprise est élue et est également un interlocuteur privilégié auprès de la Direction. Un règlement ad hoc fixe les droits et compétences de ladite Commission.

## Art. 22 : Années de service

**22.1** Les années de service accomplies avant la conclusion de la présente convention doivent être intégralement prises en considération dans tous les cas où des avantages en résultent pour le travailleur.

**22.2** L'année de service débute avec la date d'engagement exacte.

## Art. 23 : Assurance chômage

**23.1** Tous les collaborateurs soumis à la CCT sont obligatoirement assurés contre le chômage, conformément aux dispositions légales en vigueur.

**23.2** L'employeur retient la part des cotisations des collaborateurs à chaque paiement du salaire et la verse avec sa propre part, à la Caisse de compensation AVS dont il dépend.

## Art 24 : Obligations générales du personnel

**24.1 Diligence et fidélité** : L'employé s'engage à exécuter personnellement et avec diligence le travail qui lui a été confié et à sauvegarder avec fidélité les intérêts de la Société.

**24.2 Secret professionnel** : L'employé doit observer envers quiconque, pendant et après la durée de son engagement, une discrétion absolue sur les affaires de la Société et sur l'activité du département auquel il est rattaché.

**24.3 Activité accessoire** : L'employé est tenu de s'abstenir de toute activité accessoire lucrative de nature à léser les intérêts de l'entreprise ou à nuire à l'accomplissement de son travail.

**24.4 Sécurité** : L'employé respectera les consignes de sécurité et collaborera à la protection de la santé ainsi qu'à la prévention des accidents, par une attitude responsable faite de prudence et de vigilance. La consommation de boissons alcoolisées durant les heures de travail est strictement interdite.

**24.5 Protection de l'environnement** : L'employé doit veiller à préserver les ressources naturelles, à économiser l'énergie, à réduire les déchets et à limiter les atteintes à l'environnement, conformément à la politique et aux directives émises par la Société pour la protection de l'environnement.

## Art 25 : Protection de la personnalité

**25.1** L'intégrité personnelle des collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par le comportement, par des actes, des paroles et des images doit être combattue et supprimée. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance nationale ou religieuse, l'âge ou des problèmes de santé liés à une maladie chronique ou un handicap est illicite.

**25.2** L'entreprise et les collaborateurs œuvrent ensemble, par une communication ouverte, à la préservation de relations de respect et de confiance dans l'entreprise, de manière à prévenir les abus, les agressions ainsi que le harcèlement sexuel ou psychologique.

## **Art. 26 : Contribution professionnelle**

**26.1** Pour garantir l'introduction, l'application et l'interprétation de la CCT, l'ensemble des collaborateurs soumis à la présente convention collective est tenu au versement d'une contribution professionnelle déduite sur le salaire de CHF 5.-- par mois.

**26.2** Les membres de l'organisation contractante sont remboursés de la retenue annuelle par le syndicat UNIA.

**26.3** Ces contributions sont versées à un fond spécial géré par la Commission syndicale. Un règlement spécifique régit l'utilisation.

**26.4** Une Commission est instituée pour contrôler la gestion de ce fonds. Elle regroupe des délégués provenant de l'ensemble des collaborateurs soumis à la présente convention collective.

**26.5** Les comptes de ce fond peuvent être consultés par les collaborateurs après vérification par la Commission de contrôle, laquelle doit se réunir dans ce but avant le 31 mars de chaque année. Un avis relatif à cette disposition sera affiché dans chaque usine pendant une période minimale de 20 jours.

## **Art. 27 : Dispositions générales & Litige**

**27.1** Sont réservées expressément toutes prescriptions légales communales, cantonales ou fédérales qui apporteraient des améliorations aux prescriptions de ce contrat.

**27.2** En cas de litige, la commission syndicale et le syndicat sont consultées en première instance. La commission d'entreprise peut aussi être saisie.

**27.3** En cas d'échec, le différend sera porté devant un tribunal arbitral qui décidera en dernier ressort.

## **Art. 28 : Durée de la Convention**

**28.1** La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2017 et restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

**28.2** Elle annule et remplace la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et ses différents avenants.

**28.3** Elle peut être résiliée par lettre recommandée donnée par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant son échéance.

**28.4** Si elle n'est pas résiliée, elle se renouvelle par tacite reconduction pour la durée d'une année et ainsi de suite, d'année en année.

Henniez, le 24 mars 2017

## NESTLE WATERS (SUISSE) SA

Direction Opérations

O. Millas Cetina

Direction Ressources Humaines

K. Schärer

## UNIA, le syndicat

Présidente Unia

V. Aleva

Responsable national Secteur Industrie Unia

C. Pardini

Co-secrétaire régional Unia Vaud

Y. Defferrard

Responsable Secteur Industrie Unia Vaud

N. Pelet