

CORDONNERIE ET ORTHOPÉDIE

CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Contrat collectif national réglant les conditions de travail dans la cordonnerie et l'orthopédie suisse

Edition 1990

Table des matières

I.	Champ d'application
II.	Conditions minimales
III.	Durée du travail
IV.	Salaires / Salaires minima
V.	Vacances
VI.	Jours fériés et congés
VII.	Paiement du salaire en période de service militaire
VIII.	Allocations pour enfants
IX.	Assurances contre les accidents et la maladie
X.	Devoirs des ouvriers
XI.	Résiliation du contrat de travail
XII.	Assurance-chômage
XIII.	Indemnité de licenciement
XIV.	Commission paritaire et tribunal arbitral
XV.	Mesures de contrôle
XVI.	Dispositions finales

Contrat collectif national

conclu le 1er avril 1990 entre l'Association suisse des maîtres-cordonniers et bottiers-orthopédistes d'une part,

et la Fédération suisse des ouvriers du vêtement, du cuir et de l'équipement, ainsi que la Fédération chrétienne suisse des ouvriers de la chimie, du textile, du vêtement et du papier d'autre part.

Dans l'esprit des cosignataires, ce contrat collectif doit favoriser et permettre le développement de rapports harmonieux entre les employeurs et leurs collaborateurs salariés, comme entre les associations contractantes. Il s'inspire de la nécessité et du devoir de chacun d'œuvrer pour le maintien et la promotion du métier de cordonnier et orthopédiste en Suisse. Il concrétise la volonté de régler tous les différends sans préjudice pour le développement de bons rapports mutuels sur la base de la confiance, de la franchise et de la fidélité réciproques.

I. Champ d'application

Art. 1

La présente convention règle toutes les conditions de travail des ouvriers qualifiés et auxiliaires employés dans des entreprises de cordonnerie ou d'orthopédie. Sont réputés ouvriers qualifiés ceux

qui ont achevé un apprentissage de cordonnier.

II. Conditions minimales

Art. 2

Les conditions de travail stipulées dans le présent contrat doivent être considérées comme des conditions minimales. Elles n'affectent en rien les prescriptions légales, ni les dispositions individuelles ou conventions locales ou régionales actuelles ou ultérieurement en vigueur et comportant des conditions plus favorables aux salariés.

III. Durée du travail

Art. 3

- 1 Depuis le 1.4.1990, la durée maximale du travail hebdomadaire est de 43 heures (186 3 heures par mois). A partir du 1.4.1992, la durée maximale du travail hebdomadaire sera portée à 42 heures (182 heures par mois). Malgré ces diminutions de la durée du travail, le salaire intégral reste garanti.
- 2 Est réputé travail supplémentaire celui qui est accompli au-delà de la durée du travail hebdomadaire normal et hors des limites du travail journalier. Le travail compensatoire au sens de l'art. II de la loi sur le travail n'est pas du travail supplémentaire.
- 3 Tout travail supplémentaire donne droit à une majoration de 25% sur le salaire horaire normal. La majoration du salaire n'est pas due, si les heures de travail supplémentaires sont compensées dans les huit semaines, conformément à un accord mutuel préalable, par un congé de même durée.

IV. Salaires / Salaires minimaux

Art. 4

- 1 L'adaptation des salaires effectifs et minimaux se fait chaque année le 1er avril sur la base de l'indice des prix à la consommation fin février de l'année en cours, dans la proportion de la hausse de cet indice depuis la dernière adaptation contractuelle.
- 2 Cette adaptation peut être supprimée si l'augmentation de l'indice est inférieure à 1 pour-cent.

Art. 5

- 1 Chaque année, les salaires minimaux sont établis à nouveau par les partenaires sociaux, et stipulés en annexe.
- 2 Dans les cas particuliers où le travailleur a la possibilité de se perfectionner dans des domaines spécifiques de la cordonnerie ou de l'orthopédie, le salaire peut être fixé de cas en cas par accord mutuel.
- 3 L'employeur ne peut compenser des créances par la retenue de salaire que si elles sont soumises au droit de saisie, exception faite toutefois de dommages intentionnels qui sont compensables sans limitation.
- 4 Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs, ou 3 défaut d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit continuer à verser le salaire, à partir du jour du décès:
 - pour un mois encore pendant les 5 premières années de la relation de travail
 - pour deux mois encore, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans.

V. Vacances

Art. 6

- 1 Par année civile, le travailleur a droit à des vacances payées selon les normes suivantes:
 - Jusqu'à 20 ans 5 semaines

- de 21 ans jusqu'à et y compris 40 ans 4 semaines
 - de 41 ans jusqu'à et y compris 50 ans 4 ½ semaines
 - de 51 ans jusqu'à et y compris 60 ans 5 semaines
 - à partir de 61 ans 5 ½ semaines
- 2 Pour les années de service incomplètes, la durée des vacances est calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise.
 - 3 L'indemnité journalière de vacances correspond à la 22ème partie du salaire du dernier mois complet de travail.
 - 4 Dans la mesure du possible, les vacances sont accordées selon les souhaits du travailleur. Il faut cependant tenir compte des besoins de l'entreprise. La décision revient à l'employeur.

Art. 7

Si un travailleur est empêché de travailler pendant plus de 2 mois au total dans le cours d'une année de service, l'employeur peut diminuer la durée des vacances. A partir du 3ème mois, cette diminution se monte à 3 1/12 pour chaque nouveau mois plein d'absence, sans toutefois dépasser 50 X du droit aux vacances.

VI. Jours fériés et congés

Art. 8

- 1 L'ouvrier a droit au salaire intégral pour huit jours fériés par année civile, si ceux-ci coïncident avec un jour ouvrable.
- 2 L'ouvrier a droit, au surplus, à des congés payés, dans les cas où il en résulte une perte de salaire, soit :
 - a) en cas de décès du conjoint ou de ses propres enfants 2 jours
 - b) en cas de décès de ses parents, beaux-parents, frères, sœurs et grands-parents 1 jour
 - c) à l'occasion de son propre mariage 1 jour
 - d) à la naissance de ses propres enfants 1 jour
 - e) pour l'inspection militaire ½ jour
 - f) en cas de déménagement du mobilier 1 jour
- 3 L'indemnité pour jour férié n'est pas due, si l'ouvrier n'a pas travaillé durant la semaine comportant un jour férié ou était, de manière inexcusable, absent du travail les jours précédents ou suivants le jour férié.

VII. Paiement du salaire en période de service militaire

Art. 9

En période d'accomplissement obligatoire de service militaire ou service de protection civile le salaire est payé selon les normes que voici durant 4 semaines (compte tenu de l'indemnité légale pour perte de salaire).

- a) Pendant l'école de recrue comme recrue :
 - Aux recrues célibataires sans charge de famille, l'indemnité légale pour perte de salaire.
 - Aux recrues mariés ou avec charges de famille 70% du salaire.
- b) Pendant les cours de répétition ou d'instruction complémentaire :
 - Hommes mariés 100% du salaire
 - Hommes célibataires avec charges de famille 100% du salaire
 - Hommes célibataires sans charges de famille 70% du salaire

VIII. Allocations pour enfants

Art. 10

Les allocations pour enfants sont allouées conformément aux dispositions cantonales en vigueur.

IX. Assurances contre les accidents et la maladie

Art. 11 (Accidents)

- 1 L'employeur est tenu d'assurer ses employés salariés contre les accidents professionnels et non-professionnels.
- 2 L'employé a droit à d'indemnité journalière de 80% dès le premier jour.
- 3 Les primes pour l'assurance contre les accidents non-professionnels sont à la charge des ouvriers.

Art. 12 (Maladies)

- 1 Tous les salariés sont tenus de s'assurer à leurs frais contre les frais de médecin, d'hôpital et de pharmacie.
- 2 En outre, tout salarié assurable doit être au bénéfice d'une assurance pour indemnité journalière en cas de maladie. Le choix de l'assurance doit être opéré selon entente entre chaque employeur et chaque salarié.
- 3 L'indemnité journalière en cas de maladie doit couvrir le 80% du gain journalier. La couverture doit s'étendre à 720 jours au cours d'une période de 900 jours et, en cas de tuberculose, à 1800 jours au cours d'une période de 7 années consécutives. Le délai de franchise ne devra pas excéder 2 jours.
- 4 Les primes de l'assurance pour indemnité journalière sont prises en charge aux 2/3 par l'employeur, et 1/3 par l'employé. De ce fait, l'employeur est entièrement libéré de l'obligation, stipulée à l'art. 335 CO, de verser un salaire au travailleur en cas de maladie de ce dernier.

X. Devoirs des ouvriers

Art. 13

L'ouvrier est responsable et redevable de tout travail défectueux ou imparfait.

Art. 14

- 1 Il est interdit aux ouvriers au bénéfice d'un contrat de travail, d'exécuter pour autrui des travaux relevant de la profession, en dehors des heures de travail ou pendant les vacances. Les ouvriers exécutant du travail "noir" pourront être, après avertissement par écrit, licenciés immédiatement avec l'exclusion de tout droit à une indemnité pour rupture sans délai du contrat de travail.
- 2 Tout cas de travail illicite (noir) doit être signalé à la Commission paritaire, avec indication du nom des fautifs, du lieu, des heures et du genre du travail exécuté.
- 3 Les ouvriers qui se livrent au travail illicite s'exposent aux sanctions conventionnelles, dont le montant sera fixé en rapport avec l'importance et la gravité du cas, l'amende ne pouvant pas excéder fr. 200. par cas.

XI. Résiliation du contrat de travail

Art. 15

- 1 Le premier mois de l'engagement est considéré comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié moyennant observation d'un délai de 7 jours. La résiliation doit prendre effet à la fin d'une semaine de travail.
- 2 Après le temps d'essai, le délai de résiliation est d'un mois si l'engagement dure depuis moins d'une année. De la 2ème à la 9ème année de service comprise, le délai est de 2 mois. Au-delà, le délai de résiliation est de 3 mois.
- 3 La résiliation doit tomber sur la fin d'un mois.
- 4 Pour le reste, on appliquera les dispositions des art. 334 – 337 CO.

XII. Assurance-chômage

Art. 16

Les dispositions légales sont applicables. En cas de travail réduit il convient de faire appel aux caisses-chômage des cosignataires.

XIII. Indemnité de licenciement

Art. 17

1 Si les rapports de travail d'un ouvrier âgé d'au moins cinquante ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité d'un montant égal à deux mois de salaire au moins et à huit mois au plus. L'indemnité de licenciement est déterminée sur la base du salaire brut (sans allocation pour enfants / salaire horaire x 185), selon le système de points ci-dessous résultant de la multiplication de deux facteurs (âge x année de service) :

Points	Indemnité
1000-1199	2 mois
1200-1399	3 mois
1400-1599	4 mois
1600-1999	6 mois
2000-2199	7 mois
2200 et plus	8 mois

2 Si le travailleur meurt pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou, à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

3 L'indemnité peut être réduite ou supprimée si le travailleur a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour de justes motifs ou si le paiement de cette indemnité l'exposerait à la gêne.

4 En outre, la compensation de l'indemnité de licenciement avec les prestations à venir d'institutions de prévoyance en faveur du personnel est admise si elles dépassent le montant des cotisations versées par le travailleur (dans le cas d'institutions d'épargne: y compris les intérêts) après déduction des frais encourus pour la couverture d'un risque durant les rapports de travail. L'employeur est également dispensé du versement d'une indemnité s'il a donné l'assurance formelle du versement futur de prestations d'une institution de prévoyance, ou s'il a fait donner cette assurance par un tiers.

5 Tous les cas relevant des droits du salarié à l'égard d'institutions de prévoyance, caisse de retraite, institution d'épargne, réalisées par l'employeur se règlent conformément à l'art. 331a à c du CO.

XIV. Commission paritaire et tribunal arbitral

Art. 18

1 Il est constitué une Commission paritaire, composée de deux membres de chacune des associations contractantes. Le secrétariat est assuré par le secrétariat central de l'Association suisse des maîtres-cordonniers et bottiers-orthopédistes.

2 La Commission se réunit aussi souvent que les circonstances l'exigent, ou sur demande d'une des associations contractantes, mais en tous cas, une fois par année. Elle sera convoquée en séance sur la demande de l'une des associations contractantes, si des modifications aux clauses du contrat collectif s'imposent.

3 Les séances de la Commission seront présidées alternativement par un représentant de l'association patronale et d'une fédération des salariés.

4 La Commission paritaire a pour tâche de rechercher un compromis pour concilier des divergences d'opinion concernant le présent contrat, ainsi que de donner un préavis pour le règlement de cas qui lui sont soumis, ayant trait à l'application des clauses du présent contrat.

5 Si un litige ou différend ne peut pas être réglé par la Commission paritaire, les parties en cause ont le droit, selon l'art. 19, de s'adresser au tribunal arbitral.

Art. 19

- 1 Pour pouvoir assumer sa tâche de tribunal arbitral, la Commission paritaire désignera par avance un surarbitre neutre.
- 2 Le surarbitre choisit dans chaque cas le code de procédure cantonal civil qui doit être appliqué par le tribunal arbitral.
- 3 La sentence du tribunal arbitral est définitive et sans appel.
- 4 Si, lors d'un litige, la sentence intervient alors qu'une des parties n'est pas affiliée à l'une des associations contractantes, la sentence sera caduque, si elle est refusée par un des plaideurs. Le refus doit être consigné séance tenante au procès-verbal ou être signifié par écrit et dans les 30 jours à partir du moment où la sentence a été communiquée aux intéressés. Le tribunal arbitral doit renseigner les plaideurs au sujet de leurs droits.
- 5 Lorsqu'une sentence du tribunal arbitral rendue dans un litige de droit civil est refusée, le litige peut être porté devant le juge ordinaire.
- 6 Les frais de la Commission paritaire sont supportés à parts égales par chacune des associations contractantes.

XV. Mesures de contrôle

Art. 20

L'employeur doit tenir une comptabilité des heures de travail et des salaires octroyés à son personnel. La comptabilité doit permettre de déterminer exactement la durée du temps de travail et le montant des salaires pour chaque salarié.

Art. 21

La Commission paritaire est autorisée à s'assurer que les clauses du contrat collectif sont appliquées, soit en effectuant ou en faisant effectuer par des tiers désignés à cet effet les contrôles indispensables.

Art. 22

Les frais occasionnés par ces contrôles vont à la charge des associations contractantes. Ils peuvent, cas échéant, être en partie ou totalement mis à la charge de la partie fautive.

Art. 23

- 1 Les parties contractantes s'engagent à observer la paix du travail pendant toute la durée et validité du présent contrat. Cette obligation prévaut dans tous les cas de divergences concernant des conditions de 2 travail non prévues dans le présent accord.
- 2 De ce fait, toutes les dispositions individuelles ou collectives qui seraient contraires à l'existence ou à l'application de ce contrat ou d'accords ultérieurs seraient illicites.

Art. 24

Dans le sens des articles 333 – 337 du code des obligations, les associations contractantes ont le droit d'exiger de la part des employeurs et des ouvriers la stricte application des clauses du contrat.

XVI. Dispositions finales

- 1 Le présent contrat a été signé le 1er avril 1990. Il remplace tous les précédents accords et demeurera en vigueur, pour le moment, jusqu'au 31 mars 1993. A moins de résiliation par écrit 3 mois avant son échéance, il demeurera en vigueur pour 12 nouveaux mois.
- 2 La communication de résiliation par l'un ou l'autre des consignataires doit stipuler les propositions de modifications, faute de quoi la résiliation serait irrecevable et nulle. Si une des parties contractantes manifeste l'intention de suspendre totalement tout accord contractuel, elle doit en aviser les cosignataires du présent contrat par écrit.

Association suisse des maîtres cordonniers et bottiers-orthopédistes

Josef Stalder

Peter O. Wolf

Fédération suisse des ouvriers du vêtement, du cuir et de l'équipement

Erwin Wülser

Niko Takvoryan

Fédération chrétienne suisse des ouvriers de la chimie, du textile, du vêtement et du papier

Josef Zumsteg

Josef Bleicher