

CUIR CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

CUIR

Convention collective de travail pour le personnel d'atelier Janvier 2005

Table des matières

[Conditions d'engagement et de travail](#)

| | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| Article 1 | Champ d'application |
| Article 2 | Temps d'essai et délai de congé |
| Article 3 | Congé en temps inopportun |
| Article 4 | Durée du travail, régime des pauses |
| Article 5 | Heures supplémentaires |
| Article 6 | Salaires minimaux |
| Article 7 | Gratifications |
| Article 8 | Allocations familiales |
| Article 9 | Jours fériés |
| Article 10 | Vacances |
| Article 11 | Maladie |
| Article 12 | Maternité |
| Article 13 | Assurance-accidents |
| Article 14 | Absences justifiées |
| Article 15 | Service militaire |
| Article 16 | Situations acquises |
| Article 17 | Prévoyance professionnelle (LPP) |

[Conditions générales](#)

| | |
|----------------------------|-----------------------|
| Article 18 | Exécution des travaux |
| Article 19 | Priorité de la CCT |
| Article 20 | Paix du travail |

[Clauses finales](#)

| | |
|----------------------------|--|
| Article 21 | Entrée en vigueur, durée et renouvellement |
|----------------------------|--|

Convention collective de travail pour le personnel d'atelier

Réglant les conditions de travail du personnel ouvrier de la branche du cuir dans le canton de Genève
entre
l'Association genevoise des fabricants d'articles en cuir, d'une part,
et
Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs du cuir (SIT), Genève, d'autre part,
il est convenu ce qui suit :

Conditions d'engagement et de travail

Article 1 Champs d'application

La présente convention est applicable :

- a) Pour les employeurs : aux entreprises de la branche du cuir du canton de Genève occupant du personnel ouvrier ;
- b) Pour les salariés : au personnel d'atelier de ces entreprises, à l'exception des apprenti(e)s et de ceux déjà couverts par une autre convention propre à leur profession.

Article 2 Temps d'essai et délai de congé

- a) Le temps d'essai est fixé à deux mois pendant lesquels chaque partie peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours nets.
- b) Après le temps d'essai, le congé doit être donné avec un préavis d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année d'engagement.
- c) Après une année de travail dans la même entreprise, le délai de congé est de deux mois pour la fin d'un mois.
- d) Après neuf années de travail dans la même entreprise, le délai de congé est de trois mois pour la fin d'un mois.
- e) Ces délais peuvent toutefois être modifiés par accord écrit entre l'employé et l'employeur. Après le temps d'essai, ils ne peuvent cependant être inférieurs à un mois (article 335c alinéa 2 CO).

Article 3 Congé en temps inopportun

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

- a) pour cause de service militaire obligatoire (militaire, protection civile, service féminin de l'armée ou service de la Croix-Rouge) ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce cours s'il a duré plus de douze jours ;
- b) pendant une incapacité de travail due à la maladie ou à l'accident, non imputable à la faute du travailleur, durant 30 jours pendant la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.

Article 4 Durée du travail

- a) La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures par semaine en moyenne annuelle.
- b) Le travail est interrompu par des pauses légales d'au moins :
 - ¼ d'heure si la journée de travail dure **sans interruption** plus de 5 ½ heures ;
 - ½ heure si la journée de travail dure **sans interruption** plus de 7 heures ;
 - 1 heure si la journée de travail dure **sans interruption** plus de 9 heures.

Les pauses, quelle que soit leur durée, comptent comme temps de travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à s'éloigner de sa place de travail. Elles ne comptent pas comme temps de travail, quelle que soit leur durée, si le travailleur est libre de s'éloigner de sa place de travail.

Article 5 Heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche

En tout état de cause, les entreprises doivent observer les prescriptions de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires, le travail de nuit et du dimanche. Elles doivent requérir les autorisations officielles nécessaires auprès de l'Office cantonal de l'inspection des relations du travail (OCIRT).

Il est convenu contractuellement de ne considérer comme heures supplémentaires que les heures de travail accomplies au-delà de 8,40 heures par jour.

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec le supplément suivant :

- jusqu'à 20 heures : 25 %
- dès 20h.00 : 50 %
- les dimanches et jours fériés : 100 %

Les heures de travail accomplies pour compenser une absence imputable à la volonté du salarié ou pour rattraper un pont ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Avec l'accord du salarié, les heures supplémentaires peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale.

Article 6 Salaires minimaux

| | | | | |
|--|---|-----|--------|---------|
| a) Ouvrier, ouvrière à l'engagement avec CFC | : | Fr. | 19.75 | (heure) |
| Personnel sans CFC pendant le temps d'essai | : | Fr. | 16.50 | (heure) |
| Personnel sans CFC, selon entente, mais au moins | : | Fr. | 16.75* | (heure) |
| après la 3ème année de service | : | Fr. | 17.60 | (heure) |

* après le temps d'essai

b) A titre indicatif, les salaires mensuels minima des apprenti(e)s s'élèvent à Fr. 550.– (première année), Fr. 650.– (deuxième année) et Fr. 900.– (troisième année).

Ces salaires ne sont pas indexés aux variations du coût de la vie.

c) Les salaires minima ci-dessus sont ceux en dessous desquels ne peuvent être engagés en tout état de cause les ouvriers et ouvrières soumis à la présente convention collective.

Au mois de novembre, les partenaires sociaux prennent contact pour discuter de l'adaptation des salaires minima au coût de la vie. A cet effet, ils prennent comme base l'indice suisse des prix à la consommation de décembre 1982 = 100. L'indice d'octobre est déterminant pour l'adaptation. Pour l'année 2005, l'indice des prix est celui d'octobre 2004 = 153.2. Les salaires sont adaptés au 1er janvier de chaque année, la première fois en 2006.

Article 7 Gratifications

Les gratifications ne sont versées qu'à bien plaisir et selon la libre appréciation des employeurs. Elles ne peuvent donc être garanties.

En cas de départ en cours d'année, il ne sera pas versé de gratification au prorata temporis.

Article 8 Allocations familiales

Les allocations familiales dues, en vertu de la législation genevoise, sont allouées aux ayants droit dans les formes et délais fixés par la Caisse de compensation à laquelle se rattache l'employeur.

Article 9 Jours fériés

a) Le personnel est libéré pendant les huit jours fériés cantonaux suivants :

1er janvier
Vendredi-Saint
Lundi de Pâques
Ascension
Lundi de Pentecôte
Jeûne Genevois
Noël
31 décembre

Il est également libéré à l'occasion du jour férié fédéral du 1er août.

b) Tout salarié qui ne se présente pas au travail la veille ou le lendemain du jour férié, sans fournir de motif valable, perd son droit à l'indemnisation de ce jour férié.

Article 10 Vacances

Conformément à l'article 329 a, alinéa 1 du CO, le travailleur bénéficie, pour chaque année de service, de quatre semaines de vacances.

Les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus et les apprenti(e)s bénéficient de cinq semaines par année.

L'exercice vacances s'étend du 1er juillet au 30 juin.

Les vacances légales ou conventionnelles sont accordées au prorata temporis si l'exercice vacances n'est pas complet. Elles peuvent en outre être réduites d'un douzième (1/12ème) par mois d'absence si cette dernière n'est pas justifiée. En cas d'absences justifiées, la réduction (1/12ème par mois) n'intervient qu'après trois mois, cela dès la deuxième année d'engagement.

Article 11 Droit au salaire en cas de maladie

Toutes les entreprises sont tenues de conclure une assurance perte de salaire en cas de maladie, conformément aux indications suivantes.

Après le temps d'essai, les entreprises qui disposent d'une assurance perte de salaire garantissant au minimum 80 % du salaire dès le 31^{ème} jour d'absence en l'espace d'une année, et ce pendant 720 jours (1 800 jours en cas de tuberculose ou de poliomyélite), sont dispensées des obligations résultant de l'article 324 a) du CO pour autant :

- qu'elles versent au moins la moitié de la prime d'assurance,
- qu'elles garantissent le paiement de 80 % du salaire pendant les 30 premiers jours de maladie par an.

Article 12 Droit au salaire pendant le congé maternité

- a) Les femmes ne peuvent être occupées pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35 LTr).
- b) Le personnel bénéficie des allocations maternités conformément à la Loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (RSLG J 5 07).

Article 13 Assurance-accidents

Conformément à la LAA, toutes les entreprises assujetties à la convention sont tenues d'assurer leur personnel contre les accidents professionnels et non professionnels. Elles doivent s'affilier soit à la SUVA pour les entreprises assujetties, soit auprès d'une autre assurance. La prime pour accidents non professionnels est à la charge de l'employé.

Article 14 Absences justifiées

- a) Lors du décès d'un proche parent (père, mère, conjoint, enfant, frère, sœur), le personnel a droit à une absence de 1 à 2 jours selon le lieu du décès et le degré de parenté.
- b) Lors de son mariage, le personnel engagé pendant une année au moins dans la même entreprise a droit à 2 jours de congé.
- c) Lors de la naissance d'un enfant, le père a droit à une journée de congé.
- d) Lors d'un déménagement, le signataire d'un bail (appartement) a droit à un jour de congé (une fois par année au maximum).

Dans les cas énoncés ci-dessus, les jours de congé sont indemnisés en fonction des heures de travail effectivement perdues et ce dans le cadre de l'horaire de travail normal.

Article 15 Service militaire

Pendant les périodes de service militaire en Suisse, les indemnités des caisses de compensation sont complétées par l'employeur pour atteindre des pourcentages de salaires fixés ci-après :

- a) Ecoles de recrues / Ecole de sous-officiers
50 %, indemnité de la caisse de compensation comprise.
- b) Cours de répétition
 - Célibataires : 80 %, indemnité de la caisse de compensation comprise.
 - Mariés ou avec charges de famille légales : 100 %, indemnité de la caisse de compensation comprise.
- c) Inspections
100 % pendant une demi-journée
- d) Toute autre période de service militaire en Suisse est indemnisée en application des dispositions légales.

Quel que soit le genre de service militaire accompli, les indemnités complémentaires garanties par l'employeur ne sont exigibles que si le bénéficiaire reste dans l'entreprise pendant au moins six mois après son retour du service militaire. A défaut, l'employeur peut exiger le remboursement.

Article 16 Situations acquises

Les situations meilleures que celles réglées par le présent contrat ne peuvent être diminuées ni par l'entrée en vigueur de ce dernier, ni à la suite d'un arrêt momentané pour cause de chômage.

Chaque dérogation au présent règlement collectif doit être soumise à la commission paritaire.

Article 17 Prévoyance professionnelle (LPP)

Afin de compléter les prestations du régime fédéral pour l'assurance-vieillesse (AVS), les employeurs mettent tout le personnel soumis à la convention collective de travail au bénéfice d'une institution de prévoyance professionnelle. Les dispositions doivent au moins correspondre à celles de la LPP et des ordonnances d'application.

Un exemplaire du règlement du Fonds de Prévoyance doit être remis à chaque employé à la conclusion du contrat de travail.

Conditions générales

Article 18 Exécution des travaux

- a) Le personnel doit exécuter consciencieusement les ordres qui lui sont donnés et doit contribuer à la bonne marche de l'entreprise.
- b) Le personnel est tenu d'observer la plus grande discrétion vis-à-vis des tiers. Dans la mesure où l'employeur lui fournit du travail, il est notamment interdit au salarié de travailler à son propre compte ou pour celui d'autrui, à titre lucratif, en dehors des heures régulières de travail et en période de vacances. Le défaut d'observation de cette clause peut être invoqué comme juste motif de renvoi immédiat ou faire l'objet d'une décision de la commission paritaire. Dans l'année qui suit la fin du contrat, l'usage du know-how acquis est prohibé.
- c) Il est permis de faire des retenues sur le salaire pour travail défectueux ou pour détérioration de matériel. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder le montant du prix de revient de la pièce endommagée.

En cas de contestation, le principe de la retenue et le montant de cette dernière sont déterminés par une commission d'experts, composée de deux employeurs et de deux ouvriers choisis par la Commission paritaire. Toute personne liée par la présente convention collective accepte de se soumettre à la décision prise par la commission d'experts.

Article 19 Priorité de la CCT

Le personnel, dès le début de son engagement, accepte de se soumettre au présent contrat, ainsi qu'au règlement de la maison. Ni ledit règlement intérieur, ni les contrats privés ne devront contenir, sous peine de nullité, des clauses contraires au présent contrat.

Article 20 Paix du travail

Certaines de leur bonne foi réciproque, les associations contractantes conviennent pendant toute la durée de la convention d'observer la paix absolue du travail. Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.

Sont notamment considérées comme violation de la paix absolue du travail toutes mesures individuelles ou collectives ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre (grève, lock-out, etc.).

Clauses finales

Article 21 Entrée en vigueur, durée et renouvellement

- a) La présente convention poursuit les relations définies dans les conventions collectives de 1997 et de 2000.

Dans sa nouvelle teneur, elle entre en vigueur le 1er janvier 2005 et reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007.

b) Toute résiliation totale ou partielle doit être notifiée par écrit trois mois au moins avant l'échéance de la convention, aux autres parties signataires.

La partie qui reçoit la dénonciation pourra, dans les trente jours suivants, résilier à son tour totalement ou partiellement la convention.

Toute résiliation sera suivie, dans les quinze jours, de propositions de renouvellement. A défaut, la résiliation est considérée comme nulle et non avenue.

Les parties se réunissent un mois au plus tard après la première résiliation.

c) A défaut de résiliation, la convention est réputée renouvelée dès son échéance pour une durée d'une année et ainsi de suite d'année en année.

Genève, janvier 2005

Association genevoise des fabricants d'articles en cuir (AGFAC)

Le Président :

Roger TRUAN

La Secrétaire :

Olivia GUYOT

Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs du cuir (SIT)

Une Secrétaire Syndicale :

Corinne BEGUELIN