

# Contrat-cadre pour des entreprises de l'industrie textile et de l'habillement suisse

du 1<sup>er</sup> janvier 2007

**Contrat-cadre  
pour des entreprises de l'industrie textile et de l'habillement suisse**

conclue entre,

d'une part,

**la Fédération Textile Suisse, Zürich (TVS, Textilverband Schweiz)**

au nom des entreprises suivantes (dès 1.1.2013)

Bethge AG, Zofingen

Création Baumann Weberei und Färberei AG, Langenthal

Dierig AG, Wil

Färberei Probst AG, Emmenmatt

Hofmann + Co. AG, Zürich

Lantal Textiles, Langenthal

Leinenweberei Bern AG, Bern

Meister & Cie AG, Hasle-Rüegsau

et, d'autre part,

les organisations de travailleurs suivantes

**Syndicat UNIA, Berne**

**SYNA, Syndicat interprofessionnel, Zürich**

au nom des travailleurs.

5.07.11 TVS

Table des matières	page
<b>Dispositions générales</b>	4
1. Objectif du contrat-cadre et collaboration entre les parties contractantes	4
2. Champ d'application	4
3. Paix du travail	5
4. Liberté d'association	5
5. Représentation interne des travailleurs	5
<b>Dispositions relatives au contrat de travail</b>	6
<b>Début et fin des rapports de travail</b>	6
6. Engagement	6
7. Temps d'essai	6
8. Résiliation	7
9. Protection en matière de résiliation	7
<b>Obligations et droits généraux des travailleurs</b>	10
10. Diligence et fidélité à observer	10
11. Obligation de rendre compte et de restituer	11
12. Protection de la personnalité et de la santé	11
13. Règlement d'entreprise	12
14. Contributions de solidarité	12
15. Dispositions spéciales de protection des femmes	12
<b>Durée du travail, heures supplémentaires et vacances</b>	13
16. Durée du travail	13
17. Travail supplémentaire, de nuit, du dimanche, en équipe et pendant les jours fériés	14
18. Vacances	15
19. Jours fériés	16
20. Absences et congés	16
<b>Rémunération</b>	17
21. Dispositions générales	17
22. Salaires minima	18

	page
<b>Versement du salaire en cas d'incapacité de travail</b>	19
23. Maladie et grossesse	19
24. Réglementation équivalente	20
25. Accouchement	20
26. Certificat médical	20
27. Assurance obligatoire des soins	21
28. Assurance accidents	21
29. Service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civile	21
<b>Prévoyance sociale et assurances</b>	21
30. Indemnité en cas de décès	21
31. Allocations pour enfants	21
32. Assurance chômage et réduction de l'horaire de travail	22
33. Prévoyance professionnelle	22
<b>Dispositions finales</b>	22
34. Règlement des différends	22
35. Situations extraordinaires	23
36. Texte faisant foi	23
37. Durée du contrat-cadre	23
<b>Annexe</b>	
• Indemnisation pour les personnes accomplissant du service	1

En parlant de l'employé, respectivement de l'employeur, il est bien entendu qu'on parle de l'employée, respectivement de l'employeuse.

## Dispositions générales

### 1. Objectif du contrat-cadre et collaboration entre les parties contractantes

- 1.1 Le présent contrat-cadre a pour objectif de préserver et d'encourager de bonnes relations entre employeurs et travailleurs, ainsi que d'approfondir la collaboration entre les partenaires sociaux.
- 1.2 Le présent contrat-cadre est soumis au principe de la bonne foi, qui implique de considérer les intérêts des autres parties contractantes avec respect et compréhension.
- 1.3 Les parties contractantes favorisent la réalisation du principe d'égalité des chances et des salaires entre hommes et femmes dans les entreprises.
- 1.4 Il est recommandé aux entreprises:
  - a) de réaliser le principe de la parité des salaires entre hommes et femmes, en appliquant une politique salariale transparente et indépendante du sexe;
  - b) de favoriser la promotion professionnelle des femmes.
- 1.5 Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement professionnel des travailleurs soumis au présent contrat-cadre. Elles sont convaincues que la formation et le perfectionnement professionnel contribuent notablement au développement et au succès de la branche textile.

### 2. Champ d'application

- 2.1 Les conditions de travail fixées dans le présent contrat-cadre s'appliquent à tous les travailleurs de la production occupés par les entreprises concernées et faisant partie d'une des associations de travailleurs signataires.

Les chefs d'équipe, le personnel technique et commercial, ainsi que les apprentis ne sont pas soumis au présent contrat-cadre.

Les employeurs s'engagent à soumettre également au présent contrat-cadre les travailleurs non syndiqués ou syndiqués auprès d'une autre organisation.

Les employés permanents travaillant à temps partiel ont droit pro rata à l'ensemble des dispositions contractuelles. Ces dispositions ne sont pas applicables aux auxiliaires et aux travailleurs engagés pour une durée déterminée d'au maximum 3 mois.

- 2.2 D'autres entreprises, membres ou non de la Fédération Textile Suisse, ont la possibilité d'adhérer au présent contrat-cadre sous réserve de l'approbation de

toutes les parties contractantes. Les droits acquis sont pris en compte dans une convention complémentaire.

- 2.3 Les prescriptions légales, ainsi que les règlements d'entreprise ou internes s'appliquent, sauf disposition dérogoratoire du présent contrat-cadre.

Au moment de l'adhésion d'un employeur, le présent contrat-cadre ne porte pas directement atteinte aux droits acquis par les travailleurs avant cette adhésion en ce qui concerne le salaire de base, la durée normale de travail et le droit aux vacances.

### 3. Paix du travail

- 3.1 Les parties contractantes se soumettent à la paix absolue du travail et s'engagent à inciter leurs membres à la respecter. En conséquence, toute mesure de lutte, telle que blocage, grève, lock-out, congé collectif, boycott, représailles, etc., est interdite pendant toute la durée du présent contrat-cadre.

- 3.2 Durant les négociations contractuelles, les parties au contrat et les organisations affiliées s'abstiennent de toutes atteintes face au public sur les relations entre employeurs et travailleurs qui sont concernés par le présent contrat-cadre.

- 3.3 Toute action susceptible de troubler la paix du travail ou le bon déroulement du travail est interdite dans l'aire de l'entreprise.

- 3.4 La paix absolue du travail est valable aussi à titre individuel pour les différents employeurs et travailleurs auxquels le contrat-cadre s'applique.

- 3.5 Les divergences d'opinion et les conflits doivent être réglés selon les dispositions du présent contrat-cadre.

### 4. Liberté d'association

- 4.1 La liberté d'association est garantie.

- 4.2 Les travailleurs ne doivent pas être désavantagés, par l'employeur ou d'autres travailleurs, en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à un syndicat.

### 5. Représentation interne des travailleurs

- 5.1 Les parties contractantes s'engagent à encourager une bonne collaboration entre employeurs, travailleurs et représentants des travailleurs dans l'entreprise, dans un esprit de compréhension mutuelle.

- 5.2 La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière exhaustive sur toutes les affaires dont elle doit avoir connaissance pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires pour l'emploi et le personnel.

- 5.3 La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation particuliers dans les domaines suivants:
- a) la sécurité au travail et la protection de la santé;
  - b) l'établissement d'un règlement d'entreprise (cf. article 13 du contrat-cadre);
  - c) l'organisation du temps de travail et l'élaboration des horaires de travail;
  - d) les mesures concernant le travail de nuit au sens de l'art. 17 du contrat-cadre et de la loi sur le travail;
  - e) les transferts d'entreprises;
  - f) les licenciements collectifs.
- 5.4 Par ailleurs, les droits de la représentation des travailleurs, en ce qui concerne son élection, son mandat et l'exercice de ce mandat, se fondent sur la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17 décembre 1993.

## Dispositions relatives au contrat de travail

### Début et fin des rapports de travail

#### 6. Engagement

L'employeur procède à l'engagement des travailleurs, qui se fait par la direction de l'entreprise ou ses mandataires.

#### 7. Temps d'essai

- 7.1 Est considéré comme temps d'essai, d'après l'art. 335b CO, le premier mois de travail pour les contrats de durée indéterminée, sauf disposition différente convenue par écrit. Le temps d'essai peut être prolongé à trois mois au maximum.
- 7.2 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé à l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

#### 8. Résiliation

- 8.1 Si le contrat de travail n'est pas de durée déterminée ou si sa durée ne résulte pas du but auquel vise le travail convenu, il peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

- 8.2 Le délai de résiliation réciproque est de:

- 7 jours pendant le temps d'essai
- 1 mois après l'engagement définitif
- 2 mois après la première année de service
- 3 mois après la 9<sup>e</sup> année de service

L'année de service commence à la date d'entrée en fonction.

- 8.3 Durant le temps d'essai, la lettre de résiliation doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable de la semaine, après l'engagement définitif le dernier jour du mois de résiliation. Il ne suffit pas qu'elle soit postée le dernier jour ouvrable de la semaine ou le dernier jour du mois de résiliation.

- 8.4 Demeure réservée la résiliation immédiate pour de justes motifs selon l'art. 337 CO. La direction de l'entreprise doit informer la représentation des travailleurs de tels cas.

- 8.5 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

#### 9. Protection en matière de résiliation

- 9.1 Après l'écoulement de la période d'essai, les employés engagés pour une durée indéterminée ne peuvent être licenciés pour des raisons liées aux prestations qu'après un avertissement préalable.

- 9.2 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat (art. 336c CO):

- a) pendant que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la 1<sup>ère</sup> année de service, durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service;

- c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

9.3 Le congé donné pendant une des périodes de suspension prévues à l'art. 9.2 est nul; par contre, si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

9.4 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions se trouve empêché de travailler pour les motifs indiqués à l'art. 9.2, et s'il incombe audit travailleur d'assurer son remplacement. L'art. 9.3 est applicable par analogie.

9.5 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie (art. 336 al. 1 CO):

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

9.6 Est également abusif le congé donné par l'employeur (art. 336 al. 2 CO):

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation;

c) en cas de licenciement collectif, sans que l'employeur ait consulté la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

9.7 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. En cas de congé abusif au sens de l'art. 9.6 lit. c, l'indemnité ne peut être supérieure au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

9.8 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

9.9 Par licenciement collectif, il faut entendre les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs concernés, le nombre de ceux-ci étant d'au moins (art. 335d CO):

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

L'employeur est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs, tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

- a) les motifs du licenciement collectif;
- b) le nombre de travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
- c) le nombre de travailleurs occupés habituellement;

d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

Il transmet une copie de la communication à l'office cantonal du travail.

L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre une copie de cette notification à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs.

La notification doit mentionner les résultats de la consultation de la représentation des travailleurs, ainsi que tous les renseignements utiles relatifs au projet de licenciement collectif.

L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.

Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

9.10 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu d'informer les syndicats représentés dans l'entreprise.

9.11 Si un licenciement collectif est prévu, les parties impliquées (entreprise, Fédération Textile Suisse, syndicats représentés dans l'entreprise) moyennant quelles mesures des licenciements peuvent être évités et quelles dispositions sont adaptées sur une base légale et contractuelle ainsi que dans le domaine social pour atténuer les conséquences pour les employés concernés et pour éviter les cas de rigueur possibles.

## Obligations et droits généraux des travailleurs

### 10. Diligence et fidélité à observer

10.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Etant donné la disponibilité qu'exige l'industrie textile, le travailleur doit être prêt à exécuter un travail différent de ses tâches habituelles.

10.2 Il est tenu d'utiliser dans les règles les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.

10.3 Pendant la durée du contrat, le travailleur 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.

10.4 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

### 11. Obligation de rendre compte et de restituer

11.1 Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.

11.2 A la fin des rapports de travail, le travailleur doit remettre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il a produit par son activité contractuelle, tout ce qui lui a été confié ou est parvenu entre ses mains pendant la durée du contrat.

11.3 En particulier, le travailleur cède entièrement à l'employeur tous les droits de brevet et d'auteur ainsi que les résultats obtenus seul ou en collaboration dans le cadre de son activité contractuelle, et notamment tous les logiciels informatiques qu'il a développés. La cession des droits comprend en particulier tous les droits et obligations mentionnés aux art. 9, 10 et 11 de la loi du 9 octobre 1992 concernant le droit d'auteur. Cette cession est compensée dans le salaire convenu.

### 12. Protection de la personnalité et de la santé

12.1 L'employeur protège et respecte la personnalité des travailleurs.

12.2 Le traitement de données personnelles, notamment au moyen d'installations électroniques, doit se limiter au minimum nécessaire à l'entreprise et respecter les dispositions de la Loi fédérale sur la protection des données du 9 juin 1992.

12.3 La discrimination directe ou indirecte en raison du sexe est évitée. En particulier, les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel - corporel, verbal, optique - et les discriminations racistes à la place de travail sont interdites. Les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel et les discriminations racistes sont considérés comme des violations des obligations générales à la place de travail. Les employés qui se sentent lésés ou blessés par le comportement de leurs supérieurs ou de leurs collègues de travail ont le droit de recourir en utilisant la voie hiérarchique. Ils ont le droit de demander la participation d'une personne de confiance.

12.4 Dans l'intérêt d'une protection globale de la santé de leurs employées et employés ainsi que pour prévenir de manière efficace les accidents professionnels, l'entreprise prend toutes les mesures

- dont l'expérience a montré la nécessité
- que l'état de la technique permet d'appliquer et
- qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

La protection de la santé et la prévention des accidents englobent en particulier l'aménagement des places de travail, la remise d'un équipement de protection adapté, l'aménagement des processus de travail et l'instruction appropriée du personnel.

### 13. Règlement d'entreprise

13.1 Les règlements des différentes entreprises font partie intégrante du présent contrat-cadre. Ils ne doivent pas contenir de disposition contraire à celui-ci.

13.2 L'établissement et le contenu des règlements d'entreprise se fondent sur les art. 37 ss de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail).

### 14. Contributions de solidarité

La contribution de solidarité de CHF 6.- par mois, qui est prélevée automatiquement sur le salaire de tous les travailleurs soumis au présent contrat-cadre, est versée par l'entremise de la Fédération Textile Suisse (après déduction de 5% au titre de contribution aux frais d'administration pour elle-même et pour les entreprises assujetties au présent contrat-cadre) aux associations de travailleurs signataires, proportionnellement au nombre de leurs membres, pour couvrir les frais d'exécution du présent contrat-cadre.

### 15. Dispositions spéciales de protection des femmes

15.1 L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence (Art. 35, al.1 loi sur le travail).

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement entre 20 heures et 6 heures (art. 35a, al. 1 loi sur le travail).

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures (art. 35a, al. 4 de la loi sur le travail).

Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a, al. 2 de la loi sur le travail).

Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent (art. 35a, al. 3 de la loi sur le travail).

15.2 Au cours de la première année de la vie de l'enfant (art. 60 al. 2 de l'OD1 relative à la loi sur le travail):

- a) l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse allaite son enfant dans l'entreprise;
- b) la moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse quitte son lieu de travail pour allaiter;
- c) aucun rattrapage, ni antérieur, ni ultérieur, n'est dû pour la seconde moitié du temps consacré à l'allaitement, qui n'est pas non plus imputée sur d'autres périodes de repos ou de repos compensatoire légales.

### Durée du travail, heures supplémentaires et vacances

#### 16. Durée du travail

16.1 La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures, pauses non comprises.<sup>1</sup>

Des modifications du calendrier habituel sont possibles sous réserve du respect des dispositions légales et pour autant que la situation de l'emploi résultant des besoins du marché ou de la clientèle exige une adaptation de la durée normale du travail. La rémunération s'effectue sur la base de 41 resp. 41,5 heures.

Les entreprises peuvent introduire, en accord avec la représentation des travailleurs, des systèmes d'horaires de travail spéciaux (p.ex. annualisation de la durée du travail) en vue de tenir compte des besoins des travailleurs et des entreprises.

16.2 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps de travail commence et finit à la place de travail sans inclure les trajets du domicile au travail et vice-versa.

16.3 Vers le milieu de la durée quotidienne du travail, les travailleurs ont droit à une pause pour se reposer et manger, qui n'est ni payée ni considérée comme temps

<sup>1</sup> Pour les entreprises: Dierig AG, Hofmann + Co. AG, Posag-Pozo et Spilag AG, le temps de travail hebdomadaire est de 41,5 heures, sans pauses.

de travail, à moins que le travailleur ne soit pas autorisé à quitter sa place de travail.

Conformément à l'art. 15 al. 1 de la loi sur le travail, les pauses durent:

- a) un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
- b) une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures;
- c) une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.

## 17. Travail supplémentaire, de nuit, du dimanche, en équipe et pendant les jours fériés

- 17.1 Le travail supplémentaire, de nuit, du dimanche, en équipe et pendant les jours fériés est soumis aux dispositions de la loi sur le travail et aux autorisations délivrées par les autorités compétentes.
- 17.2 A la demande de la direction, les travailleurs sont tenus d'accomplir les heures de travail hebdomadaires ordinaires autorisées par la loi ainsi que des heures supplémentaires, dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.
- 17.3 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée de travail ordinaire dans l'entreprise (cf. art. 16.1). Elles doivent être ordonnées par le supérieur hiérarchique.

Si le travail supplémentaire n'est pas compensé par un congé de même durée, il est payé sur la base du salaire normal, plus un supplément de 25%.

Les dispositions du présent contrat-cadre s'appliquent aussi aux travailleurs dont la durée de travail est variable. Dans ce cas, les heures supplémentaires ordonnées sont incluses dans le solde d'heures variables, mais indiquées séparément.

- 17.4 Est considéré comme travail de jour férié celui qui est effectué entre 00h00 et 24h00 le jour concerné.
- 17.5 Il y a travail de jour entre 06h00 et 20h00, et travail du soir, entre 20h00 et 23h00. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés.

Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 05h00 et 24h00. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de 17 heures.

Les parties contractantes considèrent que le travail de nuit constant, n'alternant pas avec celui de jour, constitue un modèle possible. A condition que les représentants des travailleurs de l'entreprise concernée appuient cette démarche et que seuls les travailleurs ayant exprimé et confirmé par écrit leur désir de travailler de nuit uniquement soient pris en compte. Cette disposition est par ailleurs soumise à l'approbation de l'autorité. Les employés travaillant uniquement de nuit ne sauraient avoir plus de 55 ans ou dépasser la limite d'âge fixée par l'autorité et ont droit à une consultation médicale avec examen par année.

- 17.6 Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 pour cent de la durée de ce travail (art. 17b al. 2 LT). Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année (art. 17b al. 3 LT).

Le temps de repos compensatoire selon l'art. 17b al. 2 LT ne doit pas être accordé lorsque la durée moyenne du travail par équipes dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses incluses, ou lorsque le travailleur de nuit n'est occupé que quatre nuits par semaine, ou lorsque des temps de repos compensatoires équivalents sont accordés aux travailleurs dans un délai d'une année par convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public (art. 17b al. 3 lit. a-c LT).

- 17.7 Il y a travail du dimanche du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures. Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini ci-dessus peut être avancé ou retardé d'une heure au plus.

- 17.8 Le travailleur ne peut être affecté au travail de jour férié, de nuit et du dimanche sans son consentement.

## 18. Vacances

- 18.1 Les travailleurs ont droit, par année civile, à quatre semaines de vacances, soit l'équivalent de 20 jours de travail et, à partir de l'âge de 50 ans, à cinq semaines de vacances, soit l'équivalent de 25 jours de travail<sup>2</sup>. Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances.
- 18.2 Pendant la première ou la dernière année de service, les vacances sont calculées au prorata du temps de service accompli par rapport à l'année civile complète.
- 18.3 La date des vacances est fixée par la direction de l'entreprise compte tenu des besoins de l'entreprise ainsi que, si possible, des désirs et des intérêts des travailleurs.

<sup>2</sup> Pour les entreprises Dierig AG, Hofmann + Co. AG, Posag-Pozo et Spilag AG le droit aux vacances par année civile est de quatre semaines plus 3 jours ouvrables ou 23 jours ouvrables, de cinq semaines dès l'âge de 50 ans plus trois jours ouvrables ou 28 jours ouvrables.

- 18.4 En règle générale, les vacances ne sont pas fractionnées et l'employeur les accorde pendant l'année civile correspondante, mais au plus tard jusqu'à la fin du mois de mars de l'année suivante. Si elles durent plus de deux semaines, elles peuvent être fractionnées, pour autant que les intérêts de l'entreprise l'exigent. Au moins deux semaines de vacances doivent être prises d'affilée.
- 18.5 Demeurent réservées la fixation et la durée de vacances d'entreprise collectives après consultation de la représentation des travailleurs.
- 18.6 Les vacances doivent servir au repos des travailleurs, qui ne peuvent donc pas les utiliser à des fins lucratives. L'inobservation de cette interdiction peut entraîner la perte du salaire afférent aux vacances.
- 18.7 Les jours fériés tombant pendant la période de vacances ne sont pas pris en compte dans les vacances.
- 18.8 Les vacances sont rémunérées selon le salaire normal prévu au chiffre 21.4.
- 18.9 En cas d'absence au travail par suite de l'accomplissement d'un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, de maladie ou d'accident jusqu'à un mois au total, de grossesse et d'accouchement jusqu'à deux mois en tout par année civile, les vacances ne sont pas réduites. Lors d'une absence plus longue ou due à d'autres motifs, la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet d'absence, mais seulement par journées entières ou demi-journées.
- 18.10 Les vacances prises en trop sont compensées au cours de l'année suivante ou lors de la dissolution des rapports de travail.

## 19. Jours fériés

- 19.1 Sont considérés comme jours fériés en vertu de l'art. 20a de la loi sur le travail le 1<sup>er</sup> août ainsi que les jours fériés légaux fixés par les cantons.
- 19.2 La rémunération versée aux travailleurs pour le 1<sup>er</sup> août et les jours fériés légaux correspond au salaire déterminant pour la durée normale du travail.

## 20. Absences et congés

20.1 Aucune perte de salaire n'est subie pendant les absences suivantes:

- |   |         |
|---|---------|
| a) décès du conjoint, des enfants ou des parents  | 3 jours |
| b) décès des beaux-parents et des frères et sœurs | 1 jour  |
| c) propre mariage                                 | 2 jours |
| d) mariage d'un enfant ou de frères et sœurs      | 1 jour  |
| e) accouchement de l'épouse ou partenaire         | 2 jours |

- |  |         |
|--|---------|
| f) recrutement, inspection militaire ou libération des obligations militaires selon les besoins, mais au maximum | 3 jours |
| g) déménagement du propre ménage (1 fois par an)   | 1 jour  |

Si un tel événement tombe sur un jour de toute façon non travaillé ou pendant les vacances, il n'est pas indemnisé. Demeurent réservés les congés pour cause de décès.

20.2 Lors de l'exercice d'une fonction publique, employeur et travailleur se mettront d'accord à titre individuel sur le paiement du salaire.

20.3 Des absences plus longues ou d'autres absences (heures manquantes) telles que les absences de courte durée doivent si possible être évitées; elles requièrent dans tous les cas le consentement du supérieur hiérarchique. Sauf en cas d'urgence, elles doivent lui être annoncées suffisamment à l'avance.

En principe, de telles absences doivent être compensées soit à l'avance soit après coup. Si tel ne peut être le cas, le salaire est réduit en conséquence. Demeurent réservées des décisions dérogatoires des organes compétents de l'entreprise au cas par cas, compte tenu de toutes les circonstances.

20.4 Il est recommandé aux entreprises de faciliter la fréquentation de cours de formation générale, professionnelle et continue par les travailleurs. La représentation des travailleurs dispose d'un droit de participation en la matière pour les travailleurs soumis au présent contrat-cadre.

## Rémunération

### 21. Dispositions générales

21.1 Le salaire, fixé au mois ou à l'heure, est convenu individuellement entre l'employeur et le travailleur. La fonction, la prestation et les responsabilités assumées par le travailleur sont des éléments essentiels pour la fixation individuelle du salaire.

21.2 La direction de l'entreprise et la représentation des travailleurs négocient chaque automne toute éventuelle adaptation annuelle générale des salaires dans l'entreprise, pour autant que ni l'une ni l'autre n'ait confié un mandat différent aux parties contractantes respectives (Fédération Textile Suisse et syndicats représentés dans l'entreprise).

Les syndicats du contrat sont informés du résultat.

Si la direction de l'entreprise et la représentation des travailleurs ne parviennent pas à un accord, elles peuvent charger les parties contractantes respectives

(Fédération Textile Suisse et syndicats représentés dans l'entreprise) de mener les négociations à leur place.

Si les parties contractantes négocient les salaires, chaque entreprise rattachée au présent contrat-cadre peut négocier séparément avec les syndicats représentés en son sein.

21.3 Les suppléments de salaire sont versés dans les proportions suivantes:

- |   |   |
|---|---|
| a) heures supplémentaires                             | 25% du salaire                                    |
| b) travail en équipe                                  | CHF 170.- par mois complet<br>ou 70 cts par heure |
| c) équipé de nuit (en plus de b)                      | CHF 4.50 par heure de travail                     |
| d) travail de nuit (travail en<br>équipe non compris) | 50% du salaire                                    |
| e) travail du dimanche<br>ou pendant les jours fériés | 75% du salaire                                    |

Les suppléments a), d) et e) ne sont pas cumulables.

21.4 Les travailleurs touchent chaque année en décembre un 13<sup>e</sup> salaire qui s'élève à 8,33% du montant global brut versé dans l'année pour les heures travaillées (y compris les vacances, jours fériés, absences payées, le versement du salaire en cas de maladie ou d'accident, et les éventuelles allocations pour travail en équipe ou du dimanche, mais pas les suppléments de salaire pour heures supplémentaires ni les allocations pour enfants).

Pendant la première année de service, le 13<sup>e</sup> salaire n'est versé que si le travailleur n'a pas encore donné ou reçu son congé. A partir de la deuxième année de service, le 13<sup>e</sup> salaire est versé au pro rata temporis en cas de résiliation des rapports de travail en cours d'année.

Le droit au 13<sup>e</sup> salaire est supprimé si le contrat de travail est dénoncé par l'employeur pour de justes motifs conformément à l'art. 337 CO ou par le travailleur conformément à l'art. 337d CO.

## 22. Salaires minima<sup>3</sup>

22.1 Les salaires mensuels suivants sont valables pour tous les travailleurs de plus de 19 ans disposant d'une capacité de travail de 100%, qui remplissent leur devoir et ont un rendement normal (allocations sociales, suppléments pour travail en équipe et primes d'ancienneté non compris):

<sup>3</sup> Ils peuvent être calculés sur la base d'un temps de travail mensuel de 180, 11 heures en salaire horaire.

Travail professionnel	CHF 4'070.-
Travail qualifié	CHF 3'360.-
Travail semi-qualifié	CHF 3'160.-

Ces salaires minima sont relevés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année du montant correspondant aux adaptations salariales négociées lors des pourparlers.

### Catégorie "Travail professionnel"

Travail d'employés titulaires d'un certificat d'apprentissage, ayant trois ans de pratique dans la profession correspondante et engagés comme tels, mais aussi de travailleurs sans formation professionnelle, ou ayant été formés dans une autre branche, qui se sont perfectionnés dans celle-ci auprès d'une institution spécialisée (école-textile, technicum, etc.).

### Catégorie "Travail qualifié"

Travail que l'employé fournit de manière indépendante, comme responsable d'une ou de plusieurs machines par exemple; prestations de travailleurs bénéficiant de plusieurs années de pratique, avec ou sans certificat d'apprentissage, ou de personnes attestant s'être perfectionnées dans une école textile ou autre institution professionnelle.

### Catégorie "Travail semi-qualifié"

Travail s'accommodant d'une formation minimale ou peu exigeant, pouvant être fourni par un manoeuvre par exemple; travail comportant des tâches répétitives comme les nettoyagees.

22.2 Pendant six mois, mais tout au plus jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, les jeunes travailleurs peuvent se voir allouer une rémunération correspondant à 90% du salaire minimum contractuel.

## Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

### 23. Maladie et grossesse

23.1 Si une personne est empêchée de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie ou de grossesse, elle a droit au versement du salaire 100 % pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois :

1 <sup>ère</sup> année de service (plus de 3 mois)	pendant 3 semaines
2 <sup>e</sup> année de service	pendant 1 mois
3-4 <sup>e</sup> année de service	pendant 2 mois
de la 5 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	pendant 3 mois
de la 10 <sup>e</sup> à la 14 <sup>e</sup> année de service	pendant 4 mois
de la 15 <sup>e</sup> à la 19 <sup>e</sup> année de service	pendant 5 mois
à partir de la 20 <sup>e</sup> année de service	pendant 6 mois

23.2 L'employeur est tenu de conclure une assurance d'indemnité journalière différée, dont les prestations s'élèvent au moins à 80% du versement complet du salaire. Le début des prestations doit coïncider avec la cessation du versement intégral du salaire selon l'article 23.1 ; la durée des prestations, y compris le versement du salaire selon l'article 23.1, est de 720 jours. Les primes sont à la charge du travailleur.

Dans tous les cas, les prestations de l'assurance d'une indemnité journalière convenues ne sont allouées que conformément aux conditions d'assurance correspondantes.

Dès lors que toutes les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ont été versées, toute autre prestation au sens de l'article 23.1 est exclue.

23.3 Si le travailleur est assuré contre les conséquences économiques d'une maladie qui ne provient pas de sa faute, l'employeur ne doit pas le salaire selon l'art. 23.1 lorsque les prestations d'assurance dues et la durée du versement sont au moins équivalentes aux dispositions légales.

#### 24. Réglementation équivalente

L'employeur peut toutefois déroger aux dispositions prévues aux articles 23 à condition de proposer une réglementation offrant des prestations équivalentes (assurance obligatoire collective d'indemnité journalière en cas de maladie).

#### 25. Accouchement

Le maintien du paiement du salaire après la naissance se base dès le 1<sup>er</sup> juillet 2005 sur la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile (loi sur les allocations pour pertes de gain, LAPG). Il s'élève à 100% du salaire reçu avant la naissance pendant 14 semaines.

#### 26. Certificat médical

Si l'incapacité de travail dure plus de trois jours, le travailleur doit, de lui-même, remettre un certificat médical à l'employeur. L'entreprise a néanmoins le droit, dans certains cas particuliers qui le justifient, d'exiger un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt du travail. L'entreprise a aussi, dans tous les cas, le droit d'exiger à ses frais une expertise par un médecin-conseil désigné par elle.

#### 27. Assurance obligatoire des soins

Chaque travailleur assurable et engagé définitivement est tenu de contracter une assurance des soins auprès d'une caisse maladie reconnue. Les primes sont à sa charge.

#### 28. Assurance accidents

28.1 Les travailleurs sont obligatoirement assurés contre les conséquences d'un accident professionnel ou non-professionnel selon la loi sur l'assurance accidents (LAA). Pendant les jours de carence, l'employeur doit verser au moins 80% du salaire conformément à l'art 324b al. 3 CO.

28.2 Les primes de l'assurance accidents sont à charge de l'employeur pour les accidents professionnels et à charge du travailleur pour les accidents non professionnels.

#### 29. Service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civile

29.1 Voir à ce sujet l'annexe 1.

29.2 Les parties contractantes ont la possibilité de conclure une réglementation spéciale en ce qui concerne le versement du salaire pendant un service actif.

### Prévoyance sociale et assurances

#### 30. Indemnité en cas de décès

Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

#### 31. Allocations pour enfants

Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions légales cantonales et aux réglementations d'exécution y relatives.

### 32. Assurance chômage et réduction de l'horaire de travail

- 32.1 Les dispositions légales s'appliquent en matière d'assurance chômage.
- 32.2 Les représentations des travailleurs et les parties contractantes doivent être informées de toute mesure de réduction de l'horaire de travail au sens de la loi sur l'assurance chômage.

### 33. Prévoyance professionnelle

Les travailleurs sont obligatoirement assurés selon les dispositions de la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

### Dispositions finales

#### 34. Règlement des différends

- 34.1 En cas de divergences d'opinion sur l'interprétation ou l'application du présent contrat-cadre, ou en cas de désaccord entre les parties sur une des questions qui s'avèrent de leur ressort en vertu du présent contrat-cadre, la procédure suivante doit être appliquée:
- a) Il convient d'abord de s'employer à régler le différend dans l'entreprise par des pourparlers entre la représentation des travailleurs et la direction.
  - b) Si le différend ne peut être réglé au sein même de l'entreprise ou s'il dépasse le cadre de celle-ci, il doit être soumis à l'examen des instances des associations contractantes (Fédération Textile Suisse et syndicats représentés dans l'entreprise) en vue d'une conciliation.
  - c) Si les instances concernées ne peuvent trouver un accord, l'affaire est portée devant un tribunal arbitral qui statuera en dernière instance.
- 34.2 Les dispositions suivantes s'appliquent pour la constitution du tribunal arbitral, son organisation et la procédure qu'il applique:
- a) Le président du tribunal arbitral doit être désigné dans les deux semaines (14 jours) qui suivent la réception d'une requête y relative de la part d'une partie contractante. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la personnalité du président, celui-ci est désigné par le président de la Cour Suprême du canton dans lequel l'entreprise concernée a son siège.

Les représentants des parties et leurs suppléants doivent être désignés dans les mêmes délais. La Fédération Textile Suisse et l'ensemble des syndicats représentés dans l'entreprise nomment chacun un représentant et un

suppléant, dont les noms doivent être communiqués par écrit au président du tribunal arbitral.

- b) Le tribunal arbitral siège dans le lieu désigné par le président. Le tribunal arbitral décide seul et de manière définitive de la procédure à suivre.
  - c) Les décisions du tribunal arbitral sont sans appel et impératives pour les deux parties, qui renoncent à tout recours.
- 34.3 En cas de violation du contrat-cadre par une des parties ou ses organes, le tribunal arbitral peut infliger à la partie fautive une peine conventionnelle dont le montant doit correspondre à l'importance de la violation. Cette peine et les frais imputables à la partie fautive doivent être payés dans le délai d'un mois.
- 34.4 Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de toute mesure susceptible d'aggraver le conflit pendant les pourparlers de conciliation et la procédure devant le tribunal arbitral.

#### 35. Situations extraordinaires

- 35.1 En cas de difficultés économiques extraordinaires dans l'industrie textile en général ou dans des entreprises en particulier, la Fédération Textile Suisse peut à tout moment, même sans dénoncer le présent contrat-cadre, demander que soit négociée une modification ou une dispense de certaines dispositions du présent contrat-cadre pour les entreprises concernées.
- 35.2 Par ailleurs, chaque partie contractante peut à tout moment demander des négociations afin de modifier certaines dispositions du contrat-cadre, lorsque celles-ci entraînent des difficultés ou une surcharge disproportionnée par rapport aux dispositions légales y relatives appliquées par la Confédération ou les cantons.

#### 36. Texte faisant foi

En cas de divergence sur l'interprétation du présent contrat-cadre, la version allemande fait foi.

#### 37. Durée du contrat-cadre

Le présent contrat-cadre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2009.

Au cours du deuxième semestre 2008, des discussions entre les parties au contrat sont prévues concernant le chiffre 18. « Vacances ».

Si aucune partie ou aucune entreprise ne résilie le contrat ou l'affiliation par lettre recommandée envoyée aux autres parties au contrat au plus tard quatre mois

avant l'échéance de la durée fixée, le contrat-cadre est considéré comme étant reconduit tacitement pour une année supplémentaire.

A l'expiration de la durée ferme de ce contrat-cadre, toutes les conventions d'adhésion deviennent caduques.

Fédération Textile Suisse, Zurich

Thomas Schweizer

Liliane Sieber

Syndicat UNIA, Berne

Renzo Ambrosetti

André Daguet

SYNA, le Syndicat, Zurich

Anno Kerst

Josef Lustenberger

5.07.11 TS/LS/YS  
Janvier 2007

Accusé de réception et déclaration d'approbation

Le / La soussigné-e

Nom: \_\_\_\_\_

Prénom: \_\_\_\_\_

Année de naissance: \_\_\_\_\_

employé-e par l'entreprise

\_\_\_\_\_

confirme avoir reçu un exemplaire du contrat-cadre pour des entreprises de l'industrie textile suisse du 1er janvier 2007 ainsi que de l'éventuelle convention complémentaire d'adhésion et s'engage à les respecter.

Date: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

**Indemnisation pour les personnes accomplissant du service  
selon le chiffre 29 du contrat-cadre**

**Recrues**

Les recrues sans enfants reçoivent une indemnité unique de CHF 54.- par jour. Les recrues avec des obligations d'assistance envers des enfants reçoivent une indemnité de base calculée sur la base du revenu avant le service, plus les allocations pour enfants.

**Personnes sans enfant accomplissant du service**

Revenu avant le service		Indemnisation	Taux de remplacement
Par mois	Par jour		
2'000.-	67.-	54.-	80,6%
3'000.-	100.-	80.-	80%
4'000.-	134.-	107.20	80%
5'000.-	167.-	133.60	80%
6'000.-	200.-	160.-	80%

**Personne accomplissant du service avec un enfant**

Revenu avant le service		Indemnisation	Taux de remplacement
Par mois	Par jour		
2'000.-	67.-	86.-	128,3%
3'000.-	100.-	98.-	98%
4'000.-	134.-	125.20	93,4%
5'000.-	167.-	151.60	90,8%
6'000.-	200.-	178.-	89%

**Personne accomplissant du service avec deux enfants**

Revenu avant le service		Indemnisation	Taux de remplacement
Par mois	Par jour		
2'000.-	67.-	108.-	161,2%
3'000.-	100.-	108.-	108%
4'000.-	134.-	134.-	100%
5'000.-	167.-	167.-	100%
6'000.-	200.-	196.-	98%

**Service d'avancement; personnes sans enfant accomplissant du service**

Revenu avant le service		Indemnisation	Taux de remplacement
Par mois	Par jour		
2'000.-	67.-	97.-	144,8%
3'000.-	100.-	97.-	97%
4'000.-	134.-	107.20	80%
5'000.-	167.-	133.60	80%
6'000.-	200.-	160.-	80%

**Service d'avancement; personnes accomplissant du service avec un enfant**

Revenu avant le service		Indemnisation	Taux de remplacement
Par mois	Par jour		
2'000.-	67.-	140.-	209%
3'000.-	100.-	140.-	140%
4'000.-	134.-	140.-	104,5%
5'000.-	167.-	151.60	90,8%
6'000.-	200.-	178.-	89%