Frequently asked Questions CCN Coiffure

Situation : 14 septembre 2026

Disclaimer (décharge de responsabilité):

La commission paritaire Coiffure rappelle qu'indépendamment du respect des dispositions de la convention collective de travail, il faut respecter les dispositions du CO, de la Loi sur le travail, ainsi que de l'ordonnance sur le travail. Les réponses dans la deuxième partie sont donc données sans engagement. Pour des informations plus détaillées et obligatoires, il faut s'adresser aux autorités compétentes au niveau cantonal et fédéral. La commission paritaire se réserve expressément le droit de modifier, compléter, effacer les contenus de ce document sans préavis ou d'en arrêter complètement ou partiellement la publication.

Domaine CCN (compétence commission paritaire)	
Art. 1.3, Champ d'application	
Une employée qui ne travaille pas avec les clients (par ex. nettoyage) est-elle soumise à la CCN Coiffure?	Non. Seuls les employés qui fournissent des services de coiffure à des clients y sont soumis.
Art. 2, Exceptions du champ d'application	
Peut-on verser à une employée un salaire moins élevé que le salaire de base, si elle est mentalement ou physiquement handicapée et que par conséquent elle a un rendement un peu limité?	Il est possible de s'écarter des dispositions minimales de la CCN, si on adresse une demande à la Commission paritaire Coiffure et que celle-ci est acceptée.

Art. 7, Résiliation	
Mon délai de résiliation dans le contrat de travail est plus long que le délai de la CCN. Qu'est-ce qui s'applique?	C'est le délai de résiliation plus long qui s'applique. Un délai de résiliation plus court que celui dans la CCN ne serait en revanche pas autorisé.
Art. 9, Renoncement aux services	
L'employeur peut-il renoncer aux services de l'employée, si l'employée a résilié le contrat ou est-ce seulement possible, si l'employeur a résilié le contrat?	L'employeur peut renoncer aux services de l'employée, indépendamment du fait si c'est l'employeur ou l'employée qui a résilié le contrat.
Art. 16, Instruments de travail spéciaux	
L'employeur peut-il exiger de l'employée qu'elle paye elle-même ses instruments de travail?	Selon la loi sur le travail, les instruments de travail doivent être mis à disposition par l'employeur, sauf s'il y a une pratique sans compensation dans la branche. Dans la branche de la coiffure il est habituel qu'en tant qu'employée, on paye soi-même ses propres ciseaux. Si le salon prescrit pour un travail des ciseaux particuliers ou du matériel de travail spécial, l'employeur doit payer ceux-ci. Le sèche-cheveux et des instruments similaires doivent dans tous les cas être mis à disposition par l'employeur.
Art. 17, Prohibition de faire concurrence	
A quoi dois-je veiller si une prohibition de faire concurrence doit être convenue contractuellement?	Une prohibition de faire concurrence doit impérativement être conclue par écrit. Elle n'est valable que si l'employée a accès à la liste de la clientèle et qu'en utilisant cette connaissance, elle pourrait considérablement nuire à l'employeur. La prohibition doit se référer à la même activité (ici des services de coiffure), elle doit contenir une limitation dans le temps (max. 3 ans, les tribunaux considérant en règle générale comme appropriés des délais nettement plus courts) et elle doit être limitée localement à la région dans laquelle il y a une concurrence. En contrepartie pour la prohibition de faire concurrence, on peut, en tant qu'employée, convenir d'une compensation pour le délai d'attente. La prohibition de faire concurrence peut être assurée juridiquement avec une amende conventionnelle, les tribu-

	naux n'acceptant en règle générale pas plus d'un salaire annuel. Ce sont les conseils de prud'hommes et non pas la commission paritaire qui décident finalement si la prohibition de faire concurrence s'applique ou non.
Art. 19, Interdiction de racoler de la clientèle	
Que se passe-t-il dans des cas en suspens de racolement interdit de clientèle de la part d'une employée après la dissolution des rapports de service (des cas donc qui ont débuté avant le 1er mars 2018 et qui aujourd'hui serait soumis à un règlement moins sévère)?	De tels cas ne sont plus poursuivis par la commission paritaire Coiffure. On juge à présent seulement les cas de racolement de clientèle pendant des rapports de service existants. Attention: Les dispositions concernant le racolement interdit de clientèle de la part de l'employeur n'ont pas été déclarées de force obligatoire. Elles s'appliquent cependant encore pour les membres de coiffureSuisse.
Art. 25, Travail supplémentaire	
Mon employeur a-t-il le droit de me faire travailler chaque semaine une demi-heure de plus, sans que j'obtienne un supplément pour ce temps ou sans que je puisse compenser par du temps libre?	Oui, ceci est autorisé jusqu'à max. 1 heure, pour autant qu'il s'agisse de l'heure de tolérance. C'est le cas si elle est nécessaire pour achever des prestations à des clients qui ont commencé dans le temps de travail régulier. Cette heure correspond à un travail à 100 %, dans le cas d'un taux d'occupation inférieur, ce temps se réduit en conséquence (par ex. 30 min. par semaine de tolérance avec un travail à 50 %).
Est-il admissible qu'une employée travaille alternativement 39 heures par semaine et 45 heures par semaine, soit 42 heures par semaine en moyenne sur deux semaines de travail ?	Non, selon l'art. 24.1 CCN, l'horaire de travail hebdomadaire maximum est de 43 heures par semaine. Compte tenu de la réglementation sur les heures supplémentaires de l'art. 25.3 CCN, le dépassement des 43 heures hebdomadaires entraîne donc toujours des heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être compensées, en dehors des heures d'engagement convenues, par du temps libre de même durée dans un délai de six mois, ou être payées avec un supplément de 25 pour cent. (Par accord écrit, ce délai de compensation peut être prolongé de 6 à 12 mois maximum.) Une semaine de 45 heures donne donc toujours droit à une compensation additionnelle pour deux heures supplémentaires par semaine, qui ne peut pas être exclue en convenant d'une semaine de 39 heures une semaine de travail sur deux.

Art. 26, Journée de congé hebdomadaire	
J'ai deux demi-journées de congé par semaine, outre le dimanche – est-ce encore autorisé?	Non, selon la CCN en vigueur, un jour entier de congé doit être accordé par semaine, outre le jour de repos hebdomadaire (en général le dimanche). C.à.d. qu'en tant qu'employée, on a, selon la CCN une semaine de cinq jours, quel que soit le nombre de jours d'ouverture par semaine du salon.
Art. 28, Vacances; durée annuelle et date	
Jusqu'à quand exactement les jeunes adultes ont-ils droit à 5.5 semaines de vacances?	Les 5.5 semaines de vacances sont valables jusqu'au 20e anniversaire (et non pas jusqu'au 21e anniversaire).
Les 5.5 semaines de vacances à partir de la 5e année d'activité révolue s'appliquent-t-elles également, si quelqu'un travaille à moins de 100 %?	Oui, les 5.5 semaines s'appliquent indépendamment du taux d'occupation, dès que la personne a travaillé 5 ans dans la même entreprise.
Je travaille à temps partiel – ai-je malgré tout 4.5 resp. 5.5 semaines de vacances?	Oui. Le droit aux vacances correspond selon le taux d'occupation à un certain nombre d'heures. Chaque collaborateur doit pouvoir prendre des vacances 4.5 resp. 5.5 semaines calendrier par année, dont deux consécutives. <u>Exemple 1 :</u> Une employée travaille à 60%, soit 25,8 heures par semaine (43 heures à 100%). Elle a droit à 4,5 semaines de vacances par an. Dans le cadre d'un temps plein de 43 heures, le droit annuel aux vacances s'élève à 193,5 heures pour 4,5 semaines (= 4,5 semaines x 43 heures). Dans un emploi à 60%, le droit annuel aux vacances est donc de 116,1 heures. <u>Exemple 2 :</u> Une employée travaille à 40% resp. 17.2 heures par semaine et elle a droit à 5.5 semaines de vacances par année. Pour un temps plein de 43 heures, le droit annuel aux vacances s'élève à 236.5 heures pour 5.5 semaines (= 5.5 semaines x 43 heures). Dans un emploi à 40%, ce droit aux vacances est donc de 94,6 heures.

Je travaille à temps partiel et ma durée de travail hebdomadaire diffère d'une semaine à l'autre (selon le plan de travail) – pour prendre une semaine entière de vacances, les heures prévues selon le plan de travail sont-elles déterminantes ou est-ce ma durée de travail hebdomadaire moyenne?	Lors d'une durée de travail hebdomadaire variable, et afin qu'il n'y ait pas de discrimination par rapport à une durée de travail fixe, il faut se baser sur la durée de travail hebdomadaire moyenne (pour une semaine entière de vacances, il faut donc, avec un taux d'occupation de 80 %, déduire 34.4h, avec un taux d'occupation de 60 % 25.8 h, avec un taux d'occupation de 40 % 17.2h, etc. du crédit de vacances).
L'employeur a-t-il le droit de prescrire à l'employée, quand elle doit prendre ses vacances?	En principe oui, l'employeur devant cependant tenir compte des désirs de l'employée, dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise. Si le salon prévoit une fermeture de l'entreprise pour les vacances, l'employeur a le droit de prescrire aux employées qu'elles doivent prendre leurs vacances à ce moment. Par contre,cela doit être communiqué suffisamment à l'avance (au moins 3 mois avant).
Art. 31, Réduction des vacances à la suite d'absences	
Mon employeur a-t-il le droit de réduire mes vacances si je suis malade pendant une période prolongée?	Oui, selon la CCN les vacances peuvent être réduites à partir du 2e mois d'absence due à la maladie. La réduction est d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence. Pour le 1er mois, il n'y a pas encore de réduction. Exemple: Une employée a 4.5 semaines de vacances en 2024. L'entreprise est ouverte 6 jours par semaine, selon la CCN l'employée doit avoir deux jours entiers de congé. L'employée travaille à temps plein, du mardi au samedi. Elle aurait donc normalement droit à 22.5 jours de vacances par année. À partir du 16 janvier 2024, elle est en congé de maladie jusqu'au 31 mars 2024. Au cours de cette période, la collaboratrice a été absente pour cause de maladie pendant 55 jours de travail au total. Pendant le premier mois (de travail), il n'y a pas de réduction des vacances. Pour les autres mois de travail, soit environ un mois et demi, la réduction des vacances est donc d'un douzième, soit 1.875 jours de vacances : 4.5 semaines de vacances x 5 jours de travail par semaine = 22.5 jours de vacances 16.01.2024 - 31.03.2024 : 55 jours de travail 55 jours de travail - 21.75 jours de travail (premier mois) = 33.25 jours de travail 33.25 jours de travail / : 21.75 jours de travail par mois = 1.53 mois de travail 22.5 jours de vacances / : 12 mois = 1.875 jours de vacances

Que signifie un mois „complet“?	On ne se base pas sur le mois calendaire, mais sur un mois de travail moyen. Un mois complet correspond donc à 21.75 jours de travail.
Je travaille à 100% et j’ai donc 4.5 semaines de vacances par année – à combien s’élève la réduction pour un mois complet d’absence due à la maladie?	La réduction s’élève dans ce cas à 1.875 jours (après le premier mois, pas de réduction pour celui-ci). <u>Exemple de calcul:</u> 4.5 (nombre de semaines de vacances par année) x 5 (à cause de la semaine de 5 jours) ÷ 12 (nombre de mois par année) = 1.875 jours (réduction autorisée par mois) Avec 100% 1 jour correspond à 8.6 heures. 1.875 jours seraient donc 16.125 heures (1.875 x 8.6). Avec 80% 1 jour correspond à 6.88 heures. 1.875 Tage seraient donc 12.9 heures (1.875 x 6.88). etc.
A cause de ma grossesse, j’ai un congé de maladie prolongé – a-t-on le droit de réduire mes vacances pour cette raison?	Si l’absence due à la maladie dépasse 2 mois, une réduction peut être faite (pour les deux premiers mois, il n’y a donc pas de réduction).
Mon contrat de travail a été résilié et j’ai eu un congé de maladie après la résiliation. L’employeur a-t-il le droit de réduire encore le reste de mes vacances?	En ce qui concerne la possibilité de la réduction des vacances, peu importe si le contrat de travail de l’employée a été résilié ou non. Mais si l’employée a un délai de résiliation d’un mois, une réduction ne serait plus possible avec une absence due à la maladie après la résiliation, étant donné qu’il n’y a pas de réduction pour le 1er mois.
Art. 32, Jours fériés	
Notre salon est de toute façon fermé le lundi – puis-je donc par ex. prendre le lundi de Pâques (jour férié) un autre jour ?	Non. Les jours fériés sont là pour qu’une employée puisse célébrer l’événement de manière festive ou tranquille et non pas pour se reposer davantage. Ils ne peuvent donc pas être récupérés.

Un jour férié payé tombe sur mon jour de congé – puis-je le récupérer?	Les jours fériés sont là pour qu'une employée puisse célébrer l'événement de manière festive ou tranquille et non pas pour se reposer davantage. Ils ne peuvent donc pas être récupérés.
Un jour férié payé tombe dans mes vacances – puis-je alors prendre un jour de vacances en moins?	Si le jour férié payé pendant les vacances tombe sur un jour, pendant lequel de toute façon il ne faudrait pas travailler, il n'y a pas de jour de vacances supplémentaire resp. le nombre des jours de vacances à prendre ne se réduit donc pas. Si le jour férié payé pendant les vacances tombe sur un jour où normalement il faudrait travailler, alors le jour peut être récupéré.
En tant qu'employée au salaire horaire, ai-je droit à une compensation des jours fériés?	Oui. Afin qu'il y ait une égalité de traitement entre les employées au salaire horaire et ceux au salaire mensuel, le droit à des jours fériés payés est indemnisé aux employés au salaire horaire par une majoration du salaire horaire. Cette majoration (en pour cent) se calcule d'après le nombre de jours fériés que le canton en question a désigné comme jour férié assimilé à un dimanche. Ce sont au maximum 9 jours fériés (y.c. le 1er août). Ce sont au maximum 3,59% pour 9 jours fériés par année. Sur la page internet www.pk-coiffure.ch/fr/lexecution/concentrer-les-sujets on trouve une vue d'ensemble des jours fériés dans les vacances qui ont été assimilés à des dimanches, ainsi que les différents taux de compensation des jours fériés.
Art. 34, Congés payés	
En tant qu'employée ai-je congé pour mon propre mariage?	Pour son propre mariage, on obtient, sur demande, un congé de 3 jours de travail. Ceci est valable également, si on se marie seulement civilement (dans le cas d'un mariage civil et à l'église, on n'obtient cependant pas 2 x 3 jours). Pour faire valoir un droit à un congé **payé** lors de mariages selon le droit étranger, l'employée doit prouver qu'elle est à présent mariée. Cette preuve consiste en règle générale en une reconnaissance par les autorités suisses de l'état civil.

Quelle est la situation, si je suis témoin lors d'un mariage?	Ce droit n'existe pas pour un témoin de mariage. Pour un tel événement, l'employée doit par ex. prendre un jour de vacances ou compenser des heures supplémentaires. Le cas échéant, une réduction de salaire peut également être convenue avec l'employeur, si en contrepartie on obtient congé.
L'employée a-t-elle aussi droit à un congé de 3 jours pour son propre mariage, si elle travaille seulement à temps partiel?	L'employée a droit à ce que l'on lui accorde 3 jours de congé. Ces jours de congé ne lui seront payés par l'employeur seulement selon son taux d'occupation (par ex. 3 jours payés à 40 %).
Si je travaille seulement à 40% et que je travaille seulement le lundi et le mardi, puis-je malgré tout prendre le jour de déménagement le lundi?	S'il n'est pas possible de déménager un jour libre, alors le jour de déménagement peut être pris le lundi. Avec un taux d'occupation de 40 % seulement, ce jour de congé est cependant seulement compensé à 40 %.
En tant que parent ayant un ou des enfants à charge, ai-je droit au salaire, si pendant 2 jours je ne peux pas me rendre au travail, parce que mon enfant doit aller à l'hôpital et que personne d'autre ne peut l'accompagner?	Oui, et à 100%, pour autant qu'un certificat médical soit présenté à l'employeur, max 3 jours peuvent être demandés par cas de maladie.
Art. 35.2, Cours	
Puis-je exiger de mon employée qu'elle me rembourse des frais de cours qui sont dus selon un accord contractuel, si elle a résilié son contrat de travail?	Si cela a été convenu au préalable, alors l'employée est obligée de rembourser ces frais de cours. Si en revanche rien n'a été conclu, l'employée ne doit pas payer ces frais.
Art. 39, Catégories d'employés	
Les diplômes étrangers sont-ils automatiquement équivalents à un diplôme suisse?	Non. L'employée qui a un diplôme étranger et qui veut faire valoir un droit au salaire de base selon la CCN, doit prouver l'équivalence par une attestation de niveau. De telles attestations sont données par le secrétariat d'état à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI à Berne.

J'ai suivi une formation de 2 ans dans une école professionnelle à l'étranger. Suis-je alors également considérée comme employée semi-qualifiée?	Oui, si l'école a été effectivement fréquentée pendant 2 ans et que la formation comprenait au moins 36 heures par semaine.
Art. 40, Salaires de base	
En tant qu'employeur ai-je le droit d'employer une collaboratrice qui n'obtient pas le salaire de base, mais qui travaille à son propre compte et qui par ex. reçoit 40 % de toutes les recettes et pour laquelle je continue à payer les cotisations AVS ?	Non, cela n'est pas possible, étant donné qu'il s'agit d'un rapport de travail et que le salaire de base est par conséquent dû.
Le chiffre d'affaires de CHF 9'500.- se réfère-t-il au chiffre d'affaires global?	Non, il ne s'agit là que du chiffre d'affaires net des services, par conséquent les services comprenant la coupe, la coloration, le séchage des cheveux etc. Le chiffre d'affaires provenant de la vente de produits n'est pas contenu dans cette somme.
Le chiffre d'affaires minimal à atteindre se réduit-il si je travaille seulement à 50 %?	Oui, le montant se réduit par rapport au taux d'occupation. Si quelqu'un travaille à 50 % seulement, le chiffre d'affaires minimal s'élève également à seulement 50 % de CHF 9'500.- (= CHF 4750.-).
A une apprentie diplômée (apprentissage de 3 ans) qui est employée seulement à 50 %, puis-je appliquer la réduction de CHF 200.- en cas de non-atteinte du chiffre d'affaires, pendant le double de temps?	Non, cette réduction est possible pendant max. 12 mois, indépendamment du taux d'occupation. Si le chiffre d'affaires minimal (correspondant à la durée de travail) n'est cependant pas non plus atteint dans la 2e année professionnelle, on est autorisé pendant ces mois à appliquer une réduction de CHF 100.-.
Art. 40.8, Titulaires du brevet fédéral ou du diplôme fédéral	
J'ai terminé mon apprentissage, est-ce que je n'obtiens pas aussi un brevet fédéral?	Non. A la fin de l'apprentissage, on obtient le certificat fédéral de capacité (CFC) et non pas le brevet fédéral (examen professionnel).

À partir de quand l'expérience professionnelle, déterminante pour la majoration, est-elle comptée?	Est considérée comme expérience professionnelle l'expérience dans le métier après l'apprentissage. Sans l'expérience professionnelle exigée, on n'est pas admis à l'examen, c.à.d. si l'on possède le brevet fédéral ou le diplôme fédéral, on a automatiquement l'expérience professionnelle requise.
Si je suis titulaire du brevet fédéral (examen professionnel) et du diplôme fédéral (examen professionnel supérieur), est-ce que je reçois les deux majorations?	Non, les suppléments ne sont pas cumulatifs, la majoration de salaire la plus élevée s'applique. Dans les deux suppléments il faut noter que ceux-ci sont seulement dûs si la personne a en plus 3 resp. 4 années d'expérience professionnelle.
Art. 41, Gratification	
L'année passée à Noël, j'ai reçu de mon employeur une gratification; dès la deuxième moitié de l'année cependant, je travaillerai ailleurs. Ai-je proportionnellement droit à la prochaine gratification, si rien n'a été convenu dans le contrat de travail?	L'employeur est libre de verser une gratification. S'il a versé une telle gratification pendant 3 ans sans interruption, cela devient un droit coutumier, et l'employée y aurait théoriquement de nouveau droit. Etant donné cependant qu'elle quitte prématurément, elle n'y a pas droit, même pas proportionnellement.
Art. 43, Assurance d'indemnités journalières de maladie	
Dois-je assurer mon employée, même si elle ne travaille que quelques heures par semaine?	Oui, chaque employée doit être assurée.
Dois-je verser à mon employée également dès le 1er jour d'absence l'indemnité journalière de maladie à 80 %, même si celle-ci est encore dans la période d'essai?	Oui. Ceci n'est ni mentionné explicitement ni exclu dans la CCN, raison pour laquelle la commission paritaire a décidé que cette règle s'appliquait également pendant la période d'essai.
Qu'en est-il de l'indemnité journalière de maladie, si une employée est engagée dans le système de salaire „salaire de base avec participation au chiffre d'affaires"?	La commission paritaire recommande ici, pour le calcul, d'utiliser la moyenne des 6 derniers mois (comme pour le salaire vacances). Il est possible que l'assurance en question utilise pour le calcul une période divergente. Dans un tel cas, l'employeur doit respecter le calcul de l'assurance.

Utilise-t-on pour le calcul du maintien du salaire des jours calendrier ou des jours de travail?	Les assurances utilisent pour le calcul de l'indemnité journalière de maladie (donc pendant la période où l'assurance fournit des prestations), toujours des jours calendrier. Pendant le maintien du salaire (donc pendant la période, où l'employeur lui-même fournit des prestations), il faut compter avec des jours de travail Attention: Le salaire peut donc différer, selon si la prestation est fournie encore par l'employeur ou si elle est fournie par l'assurance.
Art. 48, Indemnité de départ	
En tant qu'employeur, lors du calcul de l'indemnité de départ, quelle déduction puis-je faire exactement?	Selon le tableau dans la CCN (annexe IV), toutes les prestations de l'employeur à la caisse de pension de l'employée concernée peuvent être déduites de la somme de l'indemnité de départ. Il faut demander pour cela un relevé auprès de la caisse de pension.
Art. 52 Contribution aux frais d'exécution et du perfectionnement professionnel	
Une employée qui travaille dans l'entreprise des parents doit-elle payer la contribution?	Si la fille habite encore dans le même ménage, elle est libérée de l'obligation de contribution; elle doit cependant être déclarée comme collaboratrice et la contribution employeur est due, à moins que l'employeur ne soit membre de coiffureSuisse. Si elle n'habite plus chez ses parents, elle doit payer la contribution.
Est-ce que le mari doit payer la contribution?	Le mari ne doit pas payer de contribution, il doit cependant être déclaré comme collaborateur et la contribution employeur est due, à moins que l'employeur soit membre de coiffureSuisse.
Une employée avec un taux d'occupation réduit doit-elle payer la contribution?	La collaboratrice est libérée de l'obligation de contribution si son salaire annuel brut est inférieur à 10% du salaire annuel minimum déterminant. La salariée concernée doit toutefois être déclarée. En outre, la cotisation de l'employeur est due si l'employeur n'est pas membre de coiffureSuisse. Exemple : Une employée qualifiée avec plus de 3 ans d'expérience professionnelle obtient en 2024 un salaire annuel brut de CHF 4'000.-. En revanche, 10% de son salaire annuel minimum déterminant s'élèvent à CHF 5'028.- (= 10% de (12 x CHF 4'190.-)). La collaboratrice en question est donc exonérée de cotisations.

Ma salariée à temps partiel travaille également dans un autre salon, à l'heure ou selon un volume de travail à temps partiel fixe. Quel employeur doit déclarer et verser les contributions aux frais d'exécution pour cette salariée ?	L'employeur pour lequel la salariée à temps partiel effectue le volume de travail annuel le plus élevé doit déclarer et verser la contribution de l'employé, pour autant que le salaire annuel brut dépasse 10 % du salaire annuel minimum. L'autre employeuse, chez laquelle l'employée à temps partiel effectue le volume de travail le plus faible, doit également déclarer l'employée, mais n'a pas à verser de contribution de l'employé pour elle, en se référant à l'emploi dans l'autre entreprise soumise à l'obligation de déclaration. La cotisation de l'employeur reste en revanche due, à moins que l'employeur ne soit membre de Coiffure Suisse.
Quels perfectionnements professionnels sont meilleur marché grâce à la contribution?	C'est la taxe d'examen des cours interentreprises qui est meilleur marché. Le perfectionnement professionnel lui-même n'est pas meilleur marché, car les prix sont fixés par la Confédération et ils n'ont rien à voir avec la commission paritaire.
Annexe 1, Salaires de base	
Quel salaire de base dois-je verser à mon employée semi-qualifiée (AFP) pendant la 1ère année professionnelle?	L'employeur est libre de convenir d'un salaire conforme à l'usage local pour une telle activité. Les partenaires sociaux contractants n'ont pas pu s'accorder sur un salaire minimal pour la première année professionnelle des titulaires de l'AFP, raison pour laquelle celui-ci n'a pas pu être fixé.
À partir de quand considère-t-on l'expérience professionnelle?	Chez les employées qualifiées et semi-qualifiées (CFC et AFP), est considérée comme expérience professionnelle l'expérience dans le métier après l'apprentissage (donc dès qu'elles travaillent effectivement comme coiffeuse qualifiée ou semi-qualifiée). Chez les employées non-qualifiées, l'expérience professionnelle est considérée dès qu'elles travaillent effectivement comme coiffeuse.
À partir de quand considère-t-on l'expérience professionnelle chez des apprentis devant répéter et chez les apprentis ayant terminé l'apprentissage?	L'expérience professionnelle compte à partir du début de l'activité professionnelle, c.à.d. à la fin de l'apprentissage ou en cas d'abandon de l'apprentissage à partir du jour où l'on travaille dans le métier. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage existant, une employée n'est pas considéré comme soumise. Chez les apprentis terminant leur apprentissage, le contrat d'apprentissage contient en principe une date finale. Cela dépend cependant, à partir de quand la personne exerce effectivement une activité professionnelle. C'est seulement

	cela qui peut être considéré comme expérience professionnelle. Exemple: Une personne a terminé son apprentissage le 20.10.2022 et part ensuite en voyage ou fait son service militaire. Dès le 01.06.2023, elle commence à travailler dans l'entreprise. L'expérience professionnelle compte à partir du 01.06.2023.
Comment faut-il considérer l'expérience professionnelle de personnes qui ont par ex. appris le métier de coiffeur dans le cadre d'une école ou d'une activité d'intégration pour adolescents?	La CCN parle seulement d'activités exercées sur le client. La commission paritaire a cependant décidé que cela est également considéré comme expérience professionnelle, parce qu'une telle personne a malgré tout exercé le métier (sur des personnes pour s'exercer ou sur des poupées etc.).
Un stage est-il également considéré comme expérience professionnelle ?	Pour autant que le stage comprenne des activités exercées sur le client, cela est considéré également comme expérience professionnelle.
Quel salaire faut-il verser à une employée qui n'est ni qualifiée, ni semi-qualifiée (employée non-qualifiée, par ex. assistante technique) et qui fournit depuis 13 mois des services de coiffure dans le salon?	Depuis le 1er mars 2018 s'appliquent pour les employées non-qualifiées également les salaires de base. Voir le tableau des salaires de base actuel, valable à partir du 1er janvier 2024.
Questions diverses	
Qu'est-ce qu'une fausse indépendance?	Les indépendants agissent et travaillent à leur propre compte. De plus, ils organisent leur travail librement et de façon indépendante. Ils travaillent avec leurs propres moyens et sont actifs pour une multitude de clients. Qui ne remplit pas ou plus ces critères, est considéré comme non-indépendant resp. faux indépendant et par conséquent comme employée de l'entreprise qui l'emploie. Ceci est évalué dans chaque cas individuel par l'AVS. Les locations de fauteuil abusives sont des cas de fausse indépendance qui sont signalés aux autorités par la commission paritaire.
Quels sont les critères en cas de suspicion de faux indépendant lors de la location de fauteuil?	Dans le cas d'obligations des locataires de fauteuil envers le salon qui dépassent les purs rapports de location, il y a suspicion de fausse indépendance. Ceci est le cas si le locataire de fauteuil ne peut pas agir de façon complètement indépendante, parce que le salon bailleur fixe des conditions-cadre d'entreprise et d'organisation du travail (par ex. des obligations concernant les heures d'ouverture, l'aide dans le salon ou l'obligation de rendre

	compte des recettes de la location de fauteuil, livre commun des rendez-vous).
J'ai une location de fauteuil et après l'abandon de celle-ci, je ne suis pas autorisée à faire concurrence au salon– comment juge-t-on un tel cas?	Une telle prohibition de faire concurrence est une caractéristique typique d'un rapport de travail, par conséquent il ne s'agit ici probablement pas d'une vraie indépendance.
J'ai une location de fauteuil et je suis obligée d'aider dans le salon en cas d'urgence, si autrement un client ne peut pas être servi – est-ce autorisé?	Etant donné que par cette obligation le travail ne peut plus être organisée librement et de façon indépendante, on est en droit dans une telle relation, de suspecter une fausse indépendance. Cela signifie que la relation commerciale serait qualifiée de rapport de travail.
Questions en-dehors de la CCN (les réponses sont sans engagement de notre part)	
Art. 327 CO, Instruments de travail	
En tant qu'employée, dois-je payer moi-même mes vêtements de travail?	Oui, pour autant qu'il s'agisse de vêtements qui peuvent également être portés pendant le temps libre. S'il s'agit en revanche de vêtements qui sont une espèce d'uniforme (par ex. avec le nom de l'employeur), ceux-ci doivent être payés par l'employeur.
Art. 329 CO, Temps libre extraordinaire	
Je me trouve dans un rapport de travail résilié (résiliation par l'employeur ou l'employé) et je dois chercher à présent un nouvel emploi. L'employeur doit-il m'accorder du temps pour cela?	L'employeur doit accorder du temps pour des entretiens d'embauche. Est considéré comme habituel un demi-jour par semaine; sur demande de l'employé, celui-ci peut également être divisé ou regroupé (par ex. 2 demi-jours pour 1 journée d'essai).
Art. 329e CO, Congé pour activités de jeunesse extra-scolaires	
L'employeur doit-il accorder des vacances à l'employée, en plus des jours de vacances habituels par année, si l'employée dirige par ex. un camp de scouts?	Jusqu'à 30 ans révolus, l'employeur doit accorder cela, mais au plus et en tout une semaine de travail sans qu'un salaire ne doive être versé.

Art. 330a CO, Certificat	
Que doit contenir le certificat de travail?	La nature (fonction dans l'entreprise avec énumération explicite des qualifications) et durée des rapports de travail, la qualité du travail et la conduite. Sur demande de l'employée, les indications peuvent se limiter à la nature et à la durée, il s'agit alors d'une attestation de travail.
L'employeur a-t-il le droit de mentionner dans ce certificat qu'il n'était pas satisfait de l'employée?	Un certificat de travail devrait en principe être formulé de manière bienveillante, afin que l'avenir professionnel de l'employée ne soit pas entravé. Si les formulations sont négatives, il faut tenir compte du fait que, dans le cas d'un litige concernant le certificat de travail devant le tribunal des prud'hommes, la charge de la preuve incomberait à l'employeur.
Art. 336c al.1 lit.c CO, Congé pendant la grossesse	
L'employeur a-t-il le droit de dire à une employée enceinte qu'au lieu de la durée de travail habituelle, elle ne travaillera que la moitié, étant donné que momentanément il n'y a pas beaucoup de clients qui viennent au salon ?	Non, cela n'est pas autorisé, étant donné qu'il s'agirait d'un congé sous réserve de modification et que l'on n'a pas le droit de donner le congé à une employée enceinte pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement. L'employeur doit attendre la fin de ce délai.
Art. 337 et 337a CO, Résiliation immédiate pour de justes motifs et pour mise en danger du salaire	
L'employée a-t-elle le droit de ne pas se rendre au travail, si l'employeur ne paye pas le salaire en temps utile?	Un refus de travailler non-annoncé n'est pas permis. L'employée doit d'abord avertir l'employeur, puis le menacer de refuser le travail, avant d'effectivement refuser le travail. Les délais de sommation doivent être convenables. Lors d'écarts de salaire insignifiants, le refus de travailler n'est pas autorisé. Cependant, en cas d'insolvabilité de l'employeur et si des sûretés ne sont pas fournies à l'employée dans un délai convenable, celle-ci peut résilier immédiatement le contrat. Il en va de même si le salaire est régulièrement versé avec du retard. Des écarts relativement minimes n'autorisent pas une résiliation immédiate.
Art. 15 LTr, Pauses	
Pendant combien de temps une employée peut-elle faire une pause, si elle travaille plus de 9 heures par jour?	Si la journée de travail dure 9 heures ou plus, l'employée a droit à une pause d'une heure.