

# CCN

## Convention collective nationale des coiffeurs

en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2013



Contractants:

**coiffure**SUISSE Unia - le syndicat Syna



Commission paritaire du métier de coiffeur de la  
Suisse (CP Coiffure)  
Konradstrasse 9  
Case postale 3377  
8021 Zurich  
Tél. +41 (0) 43 366 66 92  
Fax +41 (0) 43 366 66 95  
[www.pk-coiffure.ch](http://www.pk-coiffure.ch)  
[info@pk-coiffure.ch](mailto:info@pk-coiffure.ch)

**coiffure**SUISSE

**coiffure**SUISSE  
Association suisse de la coiffure  
Moserstrasse 52  
Case postale 641  
3000 Berne 22  
Tél. +41 (0) 31 332 79 42  
Fax +41 (0) 31 331 45 00  
[www.coiffuresuisse.ch](http://www.coiffuresuisse.ch)  
[mail@coiffuresuisse.ch](mailto:mail@coiffuresuisse.ch)



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

UNIA - le Syndicat  
Weltpoststrasse 20  
Case postale  
3000 Berne 15  
Tél. +41 (0)31 350 21 11  
Fax +41 (0)31 350 22 11  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)  
[info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)



Syna  
Römerstrasse 7  
Case postale  
4601 Olten  
Tél. +41 (0) 44 279 71 71  
Fax +41 (0) 44 279 71 72  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)  
[info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

# Table des matières

Article	Page	Article	Page
Liste des abréviations	4	34	Congés payés 17
Extension du champ d'application	4	35	Séances et cours 17
<b>A. Dispositions générales</b>	<b>5</b>	<b>E. Salaires</b>	<b>18</b>
1 Contenu et champ d'application	5	36 Salaires, adaptations	18
2 Exceptions et avenants	6	37 Systèmes de salaire	18
3 Définitions	6	38 Calcul du salaire	18
		39 Catégories d'employés	18
<b>B. Conclusion et fin du contrat de travail</b>	<b>6</b>	40 Salaires de base	19
4 Forme du contrat de travail	6	41 Gratification	20
5 Temps d'essai	7	42 Contrôle des salaires et décompte	20
6 Durée des rapports de travail	7		
7 Congé	7	<b>F. Assurances</b>	<b>21</b>
8 Protection contre les congés	8	43 Assurance d'indemnités journalières de maladie	21
9 Renoncement aux services	8	44 Assurance maternité	22
10 Résiliation immédiate	8	45 Autres assurances sociales	22
11 Transfert des rapports de travail	8	46 Assurance sur la responsabilité civile	22
<b>C. Droits et obligations générales de l'employeur et de l'employé</b>	<b>9</b>	<b>G. Dispositions diverses</b>	<b>23</b>
12 Protection de la personnalité de l'employé	9	47 Paiement du salaire en cas de service militaire et autres services	23
13 Protection des données	9	obligatoires semblables	
14 Liberté de coalition (liberté de faire part d'associations professionnelles)	9	48 Indemnité de départ	23
15 Diligence à observer	10		
16 Instruments de travail spéciaux	10	<b>H. Exécution de la Convention</b>	<b>24</b>
17 Prohibition de faire concurrence	10	49 Commission paritaire	24
18 Occupations accessoires	10	50 Comités paritaires cantonaux ou locaux	25
19 Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employé	11	51 Amendes conventionnelles	25
20 Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employeur	11	52 Contribution aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement	25
21 Services aux collègues employés	12	professionnel	
22 Impossibilité de renoncer et prescription	12	53 Affectation des moyens	26
23 Certificat	12	54 Exécution commune	27
<b>D. Durée du travail, vacances, jours fériés et congés</b>	<b>12</b>	<b>I. Dispositions transitoires et finales</b>	<b>28</b>
24 Durée de travail	12	55 Disposition transitoire	28
25 Travail supplémentaire	13	56 Langue	28
26 Journée de congé hebdomadaire	13	57 Durée et résiliation	28
27 Travail de dimanche et les jours fériés légaux	13		
28 Vacances; durée annuelle et date	14	<b>Appendice à la CCN:</b>	<b>29</b>
29 Solde de vacances à la fin des rapports de travail	14	I. Table de calcul	29
30 Salaire de vacances	15	II. Table de calcul	30
31 Réduction des vacances à la suite d'absences	15	III. Extraits du Code des obligations (CO)	32
32 Jours fériés	16	IV. Extraits de la Loi sur le travail (LT)	42
33 Contrôle des vacances et des jours fériés	16	V. Extrait de l'ordonnance I concernant l'exécution de la Loi sur le travail (OLT 1)	46

## Liste des abréviations

<b>CC</b>	Convention collective des coiffeurs
<b>coiffure</b> <sub>SUISSE</sub>	Association suisse de la coiffure
<b>UNIA</b>	le Syndicat
<b>Syna</b>	le Syndicat
<b>CP</b>	Commission paritaire

## Extension du champ d'application

Par arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2013 le Conseil fédéral a déclaré de force obligatoire générale les dispositions de cette convention.

Sont expressément exclus de la déclaration de force obligatoire générale les dispositions imprimées en caractères italiques, partiellement puisqu'il s'agit de dispositions de la loi, simplement reproduites (voir les indications figurant à l'égard des différents articles), partiellement puisqu'il s'agit de recommandations non impératives.

La Convention collective a été conclue entre les associations suivantes:

- **coiffure**<sub>SUISSE</sub>
- UNIA – le Syndicat et Syna

La présente convention entre en vigueur en même temps que l'attribution de la déclaration de force obligatoire et est valable jusqu'au 31 décembre 2016.

## A. Dispositions générales

### Art. 1 Contenu et champ d'application

- 1.1 *Les associations des employeurs et des employés de la coiffure, soit*
- **coiffure**<sub>SUISSE</sub>
  - Unia – le Syndicat
  - Syna
- concluent la Convention collective des coiffeurs comme suit. Elles soumettent cette Convention au Conseil fédéral afin de prononcer l'extension du champ d'application.*
- 1.2 *Par la présente Convention les associations contractantes poursuivent les buts*
- *de fixer les conditions de travail et de salaire*
  - *de favoriser les bonnes relations entre employeurs et employés*
  - *d'approfondir la collaboration entre les associations contractantes*
- 1.3 a) *La Convention est valable pour toute la Suisse. Elle fixe les normes minimales à respecter en faveur des employés.*
- b) *Elle est applicable aux rapports de travail entre les employeurs de la branche de coiffure et leurs employés fournissant des services de coiffure à des clients.*
- c) *Elle est valable pour*
- *les coiffeurs qualifiés*
  - *les coiffeurs semi-qualifiés*
- d) *Ne sont pas soumis à la Convention*
- *les personnes en formation professionnelle initiale avec contrat d'apprentissage approuvé selon la loi fédérale sur la formation professionnelle.*
- e) *Peuvent être soumis à la Convention par accord écrit dans leur contrat individuel de travail les collaborateurs de l'entreprise qui ne fournissent pas de services de coiffure à la clientèle tels que*
- *gérants*
  - *caissiers*
  - *réceptionnistes*
  - *esthéticiennes et autres collaborateurs*

**Art. 2 Exceptions et avenants**

- 2.1 *La commission paritaire (Art. 49) peut, sur demande, autoriser à déroger individuellement aux normes de la présente convention lorsque l'employé intéressé est handicapé physiquement ou mentalement.*
- 2.2 *Les associations contractantes s'engagent, en leur nom ainsi qu'au nom de leurs sections et de leurs membres, à ne conclure aucune convention collective spéciale pour telle ou telle région, localité ou entreprise. En revanche, il est permis de conclure des avenants régionaux ou locaux, lorsque des circonstances particulières les justifient ou que cela paraît indiqué pour d'autres raisons. La validité des avenants est subordonnée à l'approbation des associations contractantes. Celles-ci nommeront une commission qu'elles chargeront d'examiner si les conditions relatives à la conclusion des avenants sont données. Lorsque ces conditions sont remplies, l'approbation doit être accordée.*

**Art. 3 Définitions**

- 3.1 *La Convention entend par «employeur» toute personne naturelle de sexe masculin ou féminin ou personne morale qui est responsable d'une entreprise de coiffure qui occupe du personnel et par «employé» toute personne de sexe masculin ou féminin qui est liée au responsable d'une entreprise de coiffure par un contrat de travail.*
- 3.2 *Les années de service signifient l'activité ininterrompue d'une salariée auprès de la même entreprise (inclus la période d'apprentissage et de stage).*

**B. Conclusion et fin du contrat de travail****Art. 4 Forme du contrat de travail**

- 4.1 *Il est recommandé de conclure le contrat de travail individuel en la forme écrite en utilisant la formule de contrat-type que tout employeur ou employé peut obtenir auprès des associations contractantes ou de la Commission paritaire.*

**Art. 5 Temps d'essai**

- 5.1 *Si aucune autre durée n'est stipulée par écrit, le premier mois de service est considéré comme temps d'essai; cela vaut aussi pour un contrat de travail conclu pour une durée déterminée. Par accord écrit, la durée peut être portée jusqu'à 3 mois au plus.*
- 5.2 *Lorsque la durée effective du temps d'essai est raccourcie par maladie, accident ou autres absences de l'employé, la durée est prolongée d'office d'autant de jours.*

**Art. 6 Durée des rapports de travail**

- 6.1 *Pour autant que rien d'autre n'ait été stipulé par écrit, le contrat de travail est considéré conclu à durée indéterminée, dès la fin de la période d'essai.*
- Si le contrat de travail est à durée déterminée, ceci doit figurer par écrit.*
- 6.2 *Le contrat conclu par écrit pour une durée déterminée prend fin à l'expiration du temps prévu sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.*

**Art. 7 Congé**

- 7.1 *Un contrat de travail établi à durée indéterminée peut être résilié par les deux parties, en respectant les délais suivants:*
- Pour une période d'essai d'un mois 3 jours
  - Pour une période d'essai plus longue (max. 3 mois) 1 semaine
  - Après la période d'essai de la 1<sup>ère</sup> à 4<sup>ème</sup> année de travail 1 mois
  - A partir de la 5<sup>ème</sup> année de travail 2 mois
- 7.2 *Durant le temps d'essai, le congé peut être prononcé pour chaque jour ouvrable. Après le temps d'essai, le congé ne peut être prononcé que pour la fin d'un mois.*
- 7.3 *Le congé doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de congé.*
- 7.4 *Le congé peut être prononcé oralement ou par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*
- 7.5 *Une fois le contrat résilié, il faut laisser à l'employé suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Le temps consacré n'est pas dédommageable.*

**Art. 8 Protection contre les congés**

*La protection contre une résiliation abusive et contre la résiliation en temps inopportun (maladie, accident, service militaire etc.) et les conséquences y relatives sont régies par les art. 336 et 336 a–d du Code des obligations (voir appendice).*

**Art. 9 Renoncement aux services**

9.1 *Lorsque l'employeur a prononcé le congé, il a la possibilité de renoncer immédiatement aux services de l'employé (renoncement immédiat).*

9.2 *Les rapports de travail continuent cependant à exister jusqu'à la fin du délai de congé, avec tous leurs effets (le paiement du salaire convenu, les assurances sociales obligatoires, la fidélité à observer etc.); la seule exception est la suppression de l'obligation de l'employé de fournir les services selon le contrat de travail.*

9.3 *L'employeur pourra déduire du salaire ce que l'employé a gagné autre part pendant le délai de congé.*

**Art. 10 Résiliation immédiate**

10.1 *Chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.*

10.2 *La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*

10.3 *Les conditions et les conséquences de la résiliation immédiate, ainsi que de la résiliation injustifiée, sont régies par les art. 337, 337 a–d du Code des obligations (voir appendice).*

**Art. 11 Transfert des rapports de travail**

*Les droits et obligations découlant du transfert de l'entreprise à un tiers sont régis par les art. 333, 338 et 338a du CO (voir appendice).*

**C. Droits et obligations généraux de l'employeur et de l'employé**

**Art. 12 Protection de la personnalité de l'employé**

12.1 *L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé et sa santé, dans le cadre des possibilités de l'entreprise.*

12.2 *Il veille à ce qu'un climat de respect et de tolérance mutuelle règne dans l'entreprise, climat évitant la discrimination et les injustices, notamment les tracas-series sexuelles.*

**Art. 13 Protection des données**

13.1 *L'employeur respecte et protège la personnalité de l'employé également dans le domaine de l'informatique.*

13.2 *L'employeur prend les mesures nécessaires afin de protéger les données des employés contre la transmission illicite et l'abus par des personnes non autorisées (art. 328 du Code des obligations, art. 2 de la loi fédérale sur la protection des données).*

13.3 *Toutes les données enregistrées par écrit ou par des moyens électroniques concernant la clientèle d'une entreprise (noms, adresses, numéros de téléphone, notes enregistrant les besoins individuels pour les soins à la chevelure) sont à la disposition exclusive de l'employeur. L'employé qui enregistre, copie, fait imprimer ou subtilise de telles données ou des cartes les contenant, sans y être autorisé expressément par l'employeur, commet un acte illicite et se rend responsable du dommage causé. Est réservée la sanction pénale et l'octroi de peines conventionnelles par la Commission paritaire selon l'art. 51.*

**Art. 14 Liberté de coalition (liberté de faire part d'associations professionnelles)**

14.1 *Tout employeur ou employé est libre de faire part d'associations professionnelles.*

14.2 *Il est interdit de faire subir des conséquences négatives à des employeurs ou des employés parce qu'ils appartiennent ou refusent d'appartenir à une association. Il est notamment interdit de congédier un employé parce qu'il déploie une activité syndicale ou fait valoir ses droits contractuels.*

14.3 *Il est recommandé aux employeurs et employés de faire partie d'une des associations contractantes.*

**Art. 15 Diligence à observer**

15.1 L'employé est tenu d'exécuter son travail avec soin, de manipuler soigneusement les instruments, les appareils, les machines et les installations qui lui sont confiés, ainsi que de maintenir ces objets et sa place de travail en état de propreté.

15.2 L'employé répond du dommage qu'il cause à son employeur, que ce soit intentionnellement ou par négligence. L'ampleur de la diligence qui lui incombe se détermine selon l'article 321e du code des obligations (voir appendice).

**Art. 16 Instruments de travail spéciaux**

Si l'employeur exige que l'employé utilise des instruments de travail spéciaux pour exercer sa profession, il doit les lui fournir à ses frais et les tenir à sa disposition.

**Art. 17 Prohibition de faire concurrence**

Lorsque l'employé est à même de connaître la clientèle de l'employeur ou de pénétrer dans le secret de ses affaires, les parties peuvent convenir par écrit d'une prohibition de faire concurrence. L'étendue de celle-ci et les effets de sa violation sont régis par les articles 340, 340a, 340b et 340c du Code des obligations (voir appendice).

**Art. 18 Occupations accessoires**

18.1 L'employé n'est pas autorisé à avoir des occupations professionnelles de coiffeur accessoires pendant son temps libre ou pendant ses vacances, qu'elles soient rémunérées ou non; sont exceptés de cette interdiction les soins donnés à des modèles pour la préparation de concours ou d'examens professionnels ou de modèles traités au sein d'écoles ou de cours professionnels.

18.2 Une occupation accessoire illicite au sens de l'art. 18.1 rend l'employé responsable du dommage causé en tant que violation du contrat de travail. Le droit à la résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs selon les art. 337 ss du Code des obligations est réservé.

18.3 Il est interdit à l'employeur d'accepter des services professionnels de la part d'une personne liée par un contrat de travail à un autre employeur.

18.4 L'employeur peut autoriser, par déclaration écrite, son employé à avoir des occupations accessoires dans la mesure fixée dans la permission.

**Art. 19<sup>1</sup> Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employé**

19.1 Les personnes servies dans une entreprise de coiffure forment la clientèle de l'employeur, indépendamment par qui elles ont été recrutées ou servies. Cette clientèle est un capital économique de l'employeur protégé par les dispositions suivantes.

19.2 L'employé s'abstiendra de promettre et même d'offrir à un employeur de lui procurer, s'il l'engage, des clients de l'un de ses anciens employeurs.

19.3 Avant la fin des rapports de service, même pendant le délai de congé, l'employé s'abstiendra d'informer spontanément la clientèle de son futur lieu de travail ou son domicile professionnel.

19.4 Pendant les 6 premiers mois suivant la dissolution de la relation de travail, l'employé ne peut pas de lui-même informer directement ou indirectement les clients servis jusqu'ici sur la nouvelle relation de travail et le nouveau lieu de travail. Comme informations prévalent notamment des annonces et autres moyens publicitaires qui contiennent une photo de l'employé. Des informations sur des plateformes Internet comme par ex. Facebook ou Twitter sont illicites, qu'une photo de l'employé y figure ou non.

19.5 Les violations des chiffres 19.2 – 19.4 rendent responsable l'employé fautif du dommage causé, en tant qu'actes illicites. Les peines conventionnelles à prononcer par la Commission paritaire selon l'art. 51 restent réservées, pour autant que l'employeur concerné n'ait pas retiré sa dénonciation par écrit.

**Art. 20<sup>2</sup> Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employeur**

20.1 L'employeur s'abstiendra d'engager et même de promettre d'engager un employé à la condition que ce dernier lui procure des clients de l'un de ses anciens employeurs.

20.2 Pendant les 6 premiers mois suivant l'engagement d'un nouvel employé, l'employeur ne peut informer, directement ou indirectement les clients de l'ancien employeur du nouveau rapport de travail ou du nouveau lieu de travail. Comme informations prévalent notamment des annonces et autres moyens publicitaires qui contiennent une photo de l'employé. Des informations sur les plateformes Internet comme par ex. Facebook ou Twitter sont illicites, qu'une photo du de l'employé y figure ou non.

20.3 Les violations des chiffres 20.1 et 20.2 rendent responsable l'employeur fautif du dommage causé, en tant qu'actes illicites; les peines conventionnelles à prononcer par la Commission paritaire selon l'art. 51 restent réservées, pour autant que l'employeur précédent n'ait pas retiré sa dénonciation par écrit.

<sup>1</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013

<sup>2</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013

**Art. 21 Services aux collègues employés**

21.1 L'employé ne peut servir ses collègues (y compris les apprentis) pendant l'horaire de travail qu'avec le consentement de l'employeur. L'employeur peut poser des conditions à son consentement telles que fixation de l'heure, indemnisation de la matière utilisée et compensation du temps de travail.

**Art. 22 Impossibilité de renoncer et prescription**

22.1 *L'employé ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi et de la Convention collective. Par exemple, des accords ne respectant pas les salaires minimums sont nuls et n'autorisent pas à ne pas respecter les salaires minimums.*

22.2 *Les prescriptions générales sur la prescription (art. 127, 128 du Code des obligations; voir appendice) sont applicables aux créances résultant du contrat de travail.*

**Art. 23 Certificat**

23.1 L'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

23.2 *A la demande expresse de l'employé, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (nommé confirmation de travail).*

**D. Durée du travail, vacances, jours fériés et congés****Art. 24 Durée du travail**

24.1 L'horaire de travail hebdomadaire maximum, y inclus le temps de présence, se base sur la semaine hebdomadaire de 43 heures; il ne peut cependant dépasser les 50 heures prévues dans la Loi sur le travail. La compensation doit avoir lieu dans les 6 mois.

24.2 *L'employeur répartit la durée hebdomadaire du travail sur les jours de travail selon les besoins de son entreprise, en tenant compte des limitations apportées par les articles 10, 11, 12, 15 et 31 de la Loi sur le travail (voir appendice). Ce faisant, il doit prendre en considération, dans la mesure du possible, les vœux de ses employés.*

**Art. 25 Travail supplémentaire**

25.1 *Est réputé travail supplémentaire le travail qui dépasse de plus d'une heure la durée hebdomadaire convenue et qui a été ordonné par l'employeur. L'obligation d'exécuter du travail supplémentaire est régie par l'article 321c, alinéa 1 du Code des obligations (voir appendice).*

25.2 *Pour autant que nécessaire pour achever des prestations à des clients, l'horaire hebdomadaire maximum ne peut être prolongé que d'une heure au maximum. Cette heure de tolérance ne peut être consacrée qu'à cette activité.*

*Toutes les autres heures supplémentaires doivent figurer par écrit.*

25.3 Les heures supplémentaires de travail non compensées par du temps libre de même durée pendant les 6 mois suivants, doivent être payées à l'employé au salaire convenu, avec un supplément de 25%. Par convention réciproque écrite, ce délai peut être prolongé à 12 mois au maximum.

**Art. 26 Journée de congé hebdomadaire**

26.1 1 jour entier ou 2 demi-journées de congé (à part le jour hebdomadaire de repos, en général le dimanche) seront accordés par semaine.

26.2 Lorsque le travail est réparti sur 6 jours, 2 demi-journées de congé seront en général accordées durant la semaine en question.

26.3 *Employeur et employé peuvent cependant convenir exceptionnellement d'une répartition différente des 2 journées entières ou 4 demi-journées de congé tombant sur une période de 2 semaines.*

26.4 1 demi-journée de congé comprendra au minimum  $\frac{1}{10}$  de la durée hebdomadaire de travail; elle sera placée soit immédiatement en précédant soit en suivant le repos nocturne.

**Art. 27 Travail le dimanche et les jours fériés légaux**

27.1 *Le travail le dimanche est soumis au régime du permis en vertu de l'article 19 de la Loi sur le travail. Les employés ne peuvent y être affectés que s'ils y consentent (voir appendice).*

27.2 *Si l'employé doit travailler le dimanche ou pendant des jours fériés avec l'autorisation nécessaire, les art. 19, 20 et 20a LT prévalent.*

27.3 *La compensation doit être obtenue dans les 6 mois.*

**Art. 28**<sup>3</sup> **Vacances; durée annuelle et date**

- 28.1 Pour chaque année d'activité l'employé a droit aux vacances suivantes:
- Employé jusqu'à 20 ans révolus: 5 semaines
  - Employé à partir de 20 ans révolus: 4 semaines
  - Employé après la 5<sup>ème</sup> année d'activité révolue (non inclus la période de formation) dans la même entreprise: 5 semaines<sup>4</sup>
- 28.2 L'année d'activité débute le premier jour de travail. En cas de résiliation du contrat de travail et de réengagement dans l'entreprise, les années d'activité antérieures au réengagement ne comptent pas. En revanche, un congé d'une durée limitée n'interrompt pas la durée de l'activité.
- 28.3 *Les vacances doivent être consacrées au délassement. Tant que dure le contrat de travail, il n'est pas permis de les remplacer par de l'argent ni par d'autres avantages.*
- 28.4 *Les vacances annuelles seront généralement accordées durant l'année d'activité en cours et sans être fractionnées; si elles sont fractionnées, au moins 2 semaines de vacances doivent être consécutives.*
- 28.5 *En fixant la date des vacances l'employeur tient compte des désirs des employés dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise; les parties peuvent convenir de reporter le total ou une partie des vacances annuelles à l'année suivante.*

**Art. 29** **Solde de vacances à la fin des rapports de travail**

- 29.1 Lorsque le contrat de travail prend fin avant la fin de l'année de service, la salariée a droit au solde de vacances proportionnellement à la durée (pro rata temporis). Les fractions de mois de service dont le total dépasse 14 jours comptent comme mois entier.
- 29.2 *Lorsque l'employé a encore droit à des vacances au moment de la résiliation du contrat de travail, il appartient à la partie qui a reçu le congé de décider si les vacances seront prises pendant le délai de congé ou payées en espèces après la fin du délai.*
- 29.3 Lorsqu'au moment de la résiliation du contrat de travail l'employé a eu plus de vacances qu'il n'y avait droit d'après la durée du service accompli, l'employeur peut exiger, pour le dépassement, le remboursement de l'excédent du salaire des vacances qu'il a versé, sous réserve du cas selon chiffre 30.2.

<sup>3</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013<sup>4</sup> Précision: Il n'est pas nécessaire que l'apprentissage ait été effectué dans le même salon**Art. 30** **Salaires de vacances**

- 30.1 Pendant les congés payés, l'employeur doit verser à l'employé le salaire entièrement dû  
Le salaire se calcule selon les taux de pourcentage suivants:
- 4 semaines 8,33%
  - 5 semaines 10,64%
- Si un salaire fixe a été stipulé, le salaire des congés payés est égal au salaire convenu. Si le salaire convenu contient une part dépendant du chiffre d'affaires (salaire de base avec participation au chiffre d'affaires ou uniquement participation au chiffre d'affaires selon l'art 37), le salaire du congé correspond à la moyenne des salaires bruts des six derniers mois complets précédant le début du congé. La moyenne est calculée sans tenir compte des primes, provisions sur les ventes et gratifications.
- 30.2 Lorsque l'employeur impose des vacances d'entreprise, l'employé dont les vacances durent moins longtemps que la fermeture de l'entreprise a droit au salaire des vacances pour toute la durée de la fermeture. Est réservé le droit de l'employeur de faire compenser le temps perdu en application de l'article 11 de la Loi sur le travail (voir appendice).
- 30.3 Les employés occupés à temps partiel ont droit au salaire de vacances proportionnellement à la durée effective de leur travail par rapport à la durée hebdomadaire normale du travail des employés à plein temps.
- 30.4 *Lorsque, pendant ses vacances, l'employé accomplit des travaux rémunérés pour des tiers et lèse ainsi les intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire de vacances et réclamer le remboursement des sommes versées à ce titre.*

**Art. 31** **Réduction des vacances à la suite d'absences**

- 31.1 *Les vacances peuvent être réduites à la suite d'absences prolongées de l'employé au cours d'une année de service. Une réduction n'est licite qu'en cas d'incapacité de travail totale, et non partielle. La réduction sera différente selon la raison de l'absence comme suit:*
- a) *en cas d'absence due à une faute de l'employé ou un congé non-payé autorisé par l'employeur:*
- réduction d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence, dès que l'absence a duré au moins un mois
- b) *en cas d'empêchement non dû à une faute de l'employé (maladie, accident dont l'employé n'est pas responsable, service militaire):*
- réduction d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence dépassant un mois (donc pas de réduction pour le premier mois)

- c) *en cas d'empêchement dû à la grossesse:*
- réduction d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence dépassant deux mois (donc pas de réduction pour les 2 premiers mois et la période au cours de laquelle la travailleuse a bénéficié de l'allocation de maternité au sens de la LAPG)

### Art. 32 Jours fériés

- 32.1 Aucune déduction ne sera faite sur le salaire mensuel pour les jours fériés assimilés aux dimanches par la législation, en application de l'art. 20a de la Loi sur le travail (liste selon appendice II). Dans les semaines où un tel jour férié payé coïncide avec un jour ordinairement ouvrable, l'employeur peut demander à l'employé qu'il travaille, à titre de compensation, pendant son jour ou son demi-jour de congé hebdomadaire. Ce travail supplémentaire accompli le jour de congé hebdomadaire doit être compensé par du temps libre de durée égale ou rémunéré par un supplément de salaire (calcul de salaire selon art. 38). Il n'est pas considéré comme du travail supplémentaire au sens de l'art. 25.
- 32.2 *L'employeur qui fait à l'employé la demande prévue à l'alinéa 1 doit la formuler expressément et au moins une semaine d'avance, sinon il est déchu de son droit.*
- 32.3 Pour les autres jours fériés légaux ou jours fériés usuels locaux où l'entreprise est fermée, l'employeur pourra soit faire une déduction sur le salaire mensuel soit – à condition que l'employé donne son accord – faire compenser les heures perdues pendant un jour de congé ou par prise en compte en tant que jours de vacances.
- 32.4 *L'ouverture de l'entreprise pendant la demi-journée de fermeture hebdomadaire ordinaire est régie par les prescriptions sur la police locale des arts et métiers.*
- 32.5 Les jours fériés payés selon l'alinéa 1 tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être récupérés.

### Art. 33 Contrôle des vacances et des jours fériés

- a) L'employeur tient un contrôle pour chaque employé; ce contrôle contient les dates exactes des vacances et des jours fériés accordés et les éventuels renvois de jours à une date ultérieure.
- b) A la fin de chaque année de vacances l'employeur boucle le contrôle et indique l'éventuel nombre de jours non encore accordés ou l'éventuel surplus. Ce décompte sera remis à l'employé pour donner quittance par sa signature.

### Art. 34 Congés payés

- 34.1 L'employé a droit à un congé payé pour des affaires de famille urgentes ou d'autres événements spéciaux, pour autant qu'il en formule la demande en rapport immédiat avec l'évènement en question.  
Le congé est de
- |    |   |                                      |
|----|---|--------------------------------------|
| a) | mariage de l'employé  | 3 jours de travail                   |
| b) | naissance d'enfants propres (pour le père)  | 2 jours de travail                   |
| c) | décès du conjoint ou de la personne qui vit maritalement avec l'employé ou d'un enfant propre   | 3 jours de travail                   |
| d) | décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille  | 2 jours de travail                   |
| e) | déménagement/changement de domicile (1 fois par an). Le droit au congé ne naît qu'après la fin du temps d'essai                                       | 1 jour de travail                    |
| f) | Recrutement militaire ou inspection   | au maximum 3 jours de travail        |
| g) | Pendant les certificats modulaires, l'examen du brevet et/ou l'examen de la maîtrise, pour autant que le rapport de travail ait duré plus d'une année | pour toute la durée de chaque examen |
- Si le rapport de travail est rompu dans les 6 mois après l'un des examens ci-dessus, l'employeur peut se faire rembourser le salaire versé pendant les journées d'examens.
- 34.2<sup>5</sup> Les indemnités pendant les absences citées ci-avant correspondent au degré d'emploi de chaque employé.

### Art. 35 Séances et cours

- 35.1 Les mandatés des associations contractantes qui participent à des séances d'organes paritaires des associations ont droit à un congé non payé pour la durée des séances et le temps de voyage.
- 35.2 *L'employeur accordera à l'employé le temps nécessaire pour participer à des cours de perfectionnement professionnel pour autant que les parties l'aient convenu et que l'employeur ait donné son accord. L'employeur n'est tenu de participer aux frais de cours et à la perte de salaire que pour autant que cela ait été convenu entre les parties.*

<sup>5</sup> Article introduit le 1<sup>er</sup> octobre 2013

## E. Salaires

### Art. 36 Salaires, adaptations

36.1 *Le salaire de l'employé sera convenu entre les parties, en respectant le principe du salaire égal pour homme et femme pour travail équivalent.*

36.2 Est considéré comme salaire uniquement le montant brut que l'employeur paie à l'employé pour chaque période de salaire en vertu d'un accord contractuel à caractère obligatoire.

### Art. 37 Systèmes de salaire

37.1 Les parties contractuelles peuvent stipuler les systèmes salariaux suivants:

- Salaire fixe
- Salaire de base avec participation au chiffre d'affaires
- Participation au chiffre d'affaires sans salaire de base

*Le chiffre d'affaires est calculé sans TVA.*

37.2 *Les parties pourront, à leur gré et d'un commun accord, passer d'un système à l'autre.*

37.3 Si les intéressés choisissent le système du salaire de base complété par une provision sur le chiffre d'affaires, la rémunération globale doit être au moins égale au salaire minimum fixé par l'article 40, quel que soit le chiffre d'affaires réalisé.

### Art. 38 Calcul du salaire

38.1 *Il se calcule en fonction du salaire mensuel:*

- *salaire hebdomadaire = salaire mensuel divisé par 4,3*
- *salaire journalier = salaire mensuel divisé par 22 (semaines à 5 jours), ou par 26 (semaines à 6 jours)*
- *salaire horaire = salaire mensuel divisé par 185*

### Art. 39 Catégories d'employés

39.1 Les employés qualifiés sont les titulaires du certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un certificat équivalent.

39.2 Les employés semi-qualifiés sont:

- a) Les titulaires d'une attestation fédérale (AFP) ou d'une formation élémentaire (formation initiale en 2 ans)
- b) Ceux qui ont achevé des écoles professionnelles sur 2 ans au minimum

### Art. 40<sup>6</sup> Salaires de base

40.1 *Les salaires de base peuvent être modifiés pendant la durée de la Convention. Les indemnités correspondent au degré d'emploi de chaque employé.*

40.2 *Les associations contractantes stipulent de négocier annuellement les ajustements éventuels du salaire de base au renchérissement et aux changements de structures du métier de coiffeur. Les pourparlers doivent être achevés à fin janvier. Le nouveau salaire de base entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre de la même année, pour autant que l'approbation des organes compétents des partenaires contractants ainsi que la déclaration de force obligatoire générale soit donnée.*

40.3 L'employé qualifié au sens de l'article 39.1 peut prétendre à un salaire de base mensuel de  
Fr. 3600.– (à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013)  
Fr. 3700.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014) et  
Fr. 3800.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015).

Pour celles qui ont achevé l'apprentissage (apprentissage de 3 ans), pour un maximum de 12 mois suivant l'apprentissage un salaire réduit de Fr. 400.– peut être convenu pour les mois où n'a pas été atteint un chiffre d'affaires (=chiffre d'affaires net sur services) de  
Fr. 9000.– (à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013)  
Fr. 9250.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014) et  
Fr. 9500.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015).

Pour celles qui ont achevé l'apprentissage (apprentissage de 3 ans), pendant la 2<sup>ème</sup> année professionnelle suivant l'apprentissage un salaire réduit de Fr. 200.– peut être convenu pour les mois où n'a pas été atteint un chiffre d'affaires (=chiffre d'affaires net sur services) de  
Fr. 9000.– (à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013)  
Fr. 9250.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014) et  
Fr. 9500.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015).

Si l'employeur effectue cette réduction pendant la 2<sup>ème</sup> année professionnelle suivant l'apprentissage, elle doit donner à l'employé 3 jours payés pour le perfectionnement professionnel.

Pour celles qui reprennent (après une interruption d'au moins 1 an) pendant les 12 premiers mois d'emploi, durant lesquels elles travaillent de nouveau comme coiffeuses, un salaire réduit de Fr. 400.– peut être convenu, pour les mois dans lesquels n'a pas été atteint un chiffre d'affaires mensuel (=chiffre d'affaires net des services) de  
Fr. 9000.– (à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013)  
Fr. 9250.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014) et  
Fr. 9500.– (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015).

A la fin de ces 12 mois qui suivent le rédebut, plus aucune réduction de salaire ne pourra être faite.

<sup>6</sup> Article complète / modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013

Pour les employés à temps partiel, le chiffre d'affaires minimal à atteindre est proportionnel au temps de travail.

- 40.4 L'employé semi-qualifiée au sens de l'art. 39.2 a droit au salaire de base suivant:
- 1ère et 2ème année professionnelle suivant la formation : le salaire est fixé au prorata de son savoir
  - dès la 3ème année professionnelle suivant la formation, le salaire de base comporte 90% du salaire de base non réduit de l'employé ayant achevé son apprentissage

- 40.5 Les titulaires du certificat professionnel fédéral (brevet fédéral) ou du diplôme fédéral (maîtrise fédérale) ont droit à un salaire de base augmenté ainsi, aux termes de l'art. 40.3:
- Brevet Fédéral et au moins 3 ans d'expérience professionnelle = salaire de base + Fr. 300.–
  - Maîtrise Fédérale et au moins 4 ans d'expérience professionnelle = salaire de base + Fr. 800.–

#### Art. 41 Gratification

- 41.1 *Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, l'employé y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (article 322d, alinéa 1 CO).*
- 41.2 *En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, l'employé n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (article 322d, alinéa 2 CO).*

#### Art. 42 Contrôle des salaires et décompte

- 42.1 L'employeur tiendra pour chaque employé un contrôle de salaire indiquant le salaire brut, l'éventuelle provision sur le chiffre d'affaires, le détail des retenues et le salaire net (il est recommandé d'utiliser à cet effet les formules édictées par **coiffure** SUISSE).
- 42.2 *Avec le premier salaire, et chaque fois que la composition du salaire ou des retenues sera modifiée par la suite, l'employeur remettra à l'employé un décompte écrit contenant toutes les indications selon le chiffre 42.1.*
- 42.3 L'employé donnera quittance pour chaque salaire; si le salaire est viré sur un compte de l'employé, la quittance peut cependant tomber.
- 42.4 *L'employé qui veut faire des réserves concernant le salaire ou le décompte les fera valoir en donnant quittance ou immédiatement après avoir reçu l'extrait de son compte.*

## F. Assurances

### Art. 43<sup>7</sup> Assurance d'indemnités journalières de maladie (prestations conformes à la Loi sur le contrat d'assurance LCA)

- 43.1 L'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières pour les employés appropriés, y inclus les employés occupés à temps partiel. L'employé doit informer son employeur aussitôt de ses absences. Après 3 jours au plus tard, il doit lui présenter un certificat médical, pour autant que rien d'autre n'ait été convenu.
- 43.2 L'assurance d'indemnités journalières maladie doit prévoir les prestations et conditions minima suivantes:
- a) des indemnités journalières de 80% du salaire brut;
  - b) pour les employés soumis à l'AVS, le salaire déclaré à l'AVS compte comme salaire brut le versement d'une indemnité journalière pendant 730 jours
  - c) par cas le versement des indemnités journalières lors de maladies, pour lesquelles une réserve d'assurance a été conclue, pendant 540 jours subséquents au cours de
 

6 jours	pour un engagement inférieur à 1 mois
12 jours	pour un engagement inférieur à 2 mois
3 semaines	pour un engagement inférieur à 3 mois
6 semaines	pour un engagement inférieur à 6 mois
9 semaines	pour un engagement inférieur à 9 mois
3 mois	pour un engagement inférieur à 1 an
6 mois	pour un engagement inférieur à 2 ans
9 mois	pour un engagement inférieur à 5 ans
360 jours	pour un engagement supérieur à 5 ans
- 43.3 L'employeur peut conclure l'assurance indemnités journalières maladie avec un délai d'attente de 30 jours au maximum. Pendant tout le délai d'attente, l'employeur doit payer 80% du salaire.
- 43.4 L'employeur est tenu de contribuer pour moitié au paiement de la cotisation nécessaire, afin d'assurer les prestations prévues aux chiffres 43.1–3. *Ce faisant, il se libère de l'obligation de payer le salaire prévu par l'article 324a du Code des obligations (voir appendice).* L'employeur peut retenir mensuellement sur le salaire la part de cotisation incombant à l'employé. A la demande de celui-ci, il fournira la preuve qu'il a payé les cotisations. L'employeur qui remet le montant de sa contribution à l'employé vérifiera si ce dernier s'est assuré pour les prestations minimales prévues par le chiffre 43.2 et contrôlera périodiquement s'il acquitte ses cotisations.
- 43.5 L'employeur qui ne s'est pas conformé ou ne s'est conformé que partiellement à l'obligation d'assurer l'employé selon les chiffres 43.1–4 doit, en cas de maladie, verser lui-même les prestations prévues par ces chiffres en lieu et place de l'assurance-maladie ou les compléter. – Cette sanction prévue en cas de violation

<sup>7</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013

de l'obligation d'assurance n'ouvre pas le droit de choisir entre l'accomplissement de l'obligation d'assurance et l'acceptation de la sanction; la violation de l'obligation d'assurance demeure une infraction à la convention collective nationale au sens de l'article 51.

- 43.6 Les employés non assurables ont droit, en cas de maladie, à la totalité de leur salaire pendant une durée limitée selon l'article 324a du code des obligations (voir appendice). La durée limitée est de:
- 3 semaines pendant la première année de service
  - 7 semaines pendant la deuxième année de service
  - 12 semaines dès la troisième année de service.

- 43.7 *Si l'employé est assuré en vertu d'une disposition légale pour une indemnité journalière en cas de maladie, l'article 324b du code des obligations (voir appendice) est applicable.*

#### **Art. 44 Assurance maternité**

- 44.1 *Les prestations correspondent à la Loi fédérale sur l'allocation pour perte de gain pour les mobilisés à l'armée, au service civil et de protection civile, modification du 3 octobre 2003, article 16 et suivants.*

*En principe, l'assurance paie pendant max. 98 jours après l'accouchement.*

#### **Art. 45 Autres assurances sociales**

*Les autres assurances sociales sont réglées par la loi. Ceci vaut actuellement pour les assurances suivantes:*

- Assurance vieillesse et survivants (AVS)
- Assurance invalidité (AI)
- Allocations perte de gain (APG)
- Assurance accidents (professionnels et non-professionnels) (AA)
- Assurance prévoyance professionnelle (APP)
- Assurance chômage (AC)
- Allocations familiales (AF) (réglementation cantonale)

#### **Art. 46 Assurance sur la responsabilité civile**

- 46.1 L'employeur est tenu de conclure une assurance sur la responsabilité civile pour couvrir les dommages que l'employé pourrait causer, dans l'exercice de ses fonctions, à des personnes qui sont des tiers à l'égard de l'entreprise (en particulier des clients).

- 46.2 L'assurance doit couvrir les dommages corporels et matériels jusqu'à concurrence de 2 000 000.– francs par sinistre.

## G. Dispositions diverses

#### **Art. 47 Paiement du salaire en cas de service militaire et autres services obligatoires semblables**

- 47.1 Lorsque l'employé est empêché de travailler par l'accomplissement d'une obligation légale (service militaire, protection civile, service civil, service de feu) ou par l'exécution d'une fonction publique, l'employeur est tenu de lui verser, pour un temps limité, son salaire à la condition que le contrat de travail ait duré plus de trois mois ou qu'il ait été conclu pour plus de trois mois.

- 47.2 La durée limitée de paiement du salaire est la suivante:
- pendant la 1ère année de service 3 semaines
  - pendant la 2ème année de service 7 semaines
  - dès la 3ème année de service 12 semaines

- 47.3 Les allocations légales pour perte de gain remplacent les prestations de l'employeur selon les chiffres 47.1 et 47.2. Lorsque leur montant est inférieur au salaire, l'employeur les complète à concurrence de 100% du salaire.

#### **Art. 48 Indemnité de départ**

- 48.1 Lorsque le contrat de travail d'un employé âgé d'au moins cinquante ans prend fin après vingt ans ou davantage, l'employeur est tenu de verser une indemnité de départ calculée selon le tableau ci-joint (appendice I), qui fait partie intégrante de la présente convention.

- 48.2 *Si l'employé a droit à des prestations d'une institution de prévoyance (notamment une institution de prévoyance professionnelle selon la LPP), ces prestations peuvent être déduites de l'indemnité de départ dans la mesure où elles ont été financées par l'employeur (art. 339 b, c et d CO).*

- 48.3 *En outre sont valables les dispositions selon l'article 339 b, c et d CO (voir appendice).*

## H. Exécution de la Convention

### Art. 49<sup>8</sup> Commission paritaire

- 49.1 *Les parties contractantes institueront une commission paritaire qui se composera d'un président et, en outre, de dix assesseurs, dont cinq représentants de l'association des employeurs et cinq représentants des associations des employés. Elles nommeront le président. La commission paritaire exécute et contrôle le respect de la convention collective.*
- 49.2 *La commission paritaire établira elle-même son règlement.*
- 49.3 La commission paritaire exercera notamment les attributions suivantes:
- a) elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra opérer des contrôles chez les employeurs; elle pourra aussi demander aux employeurs et employés soumis à la convention de lui fournir des moyens de preuve (contrats de travail, certificats de capacité, décomptes et quittances de salaire, polices d'assurance, etc.) à des fins de contrôle; le cas échéant, les intéressés sont obligés de produire les dites pièces (l'objectif est d'effectuer plus de 100 contrôles par an);
  - b) si elle constate qu'un employeur n'a pas payé son dû ou n'a pas donné les jours de repos voulus à un employé, elle le sommera de s'exécuter immédiatement;
  - c) elle pourra infliger les amendes conventionnelles prévues par l'article 51 et, au besoin, en recouvrera le montant par la voie judiciaire;
  - d) elle représentera les associations contractantes par l'intermédiaire de l'un de ses membres, qu'elle désignera elle-même, lorsque celles-ci devront, en commun, intenter en justice une action fondée sur l'article 54;
  - e) elle donnera des renseignements sur le contenu de la convention collective de travail et l'interprétera, sur demande, à l'intention des tribunaux; elle tentera de régler les différends entre employeurs et employés au sujet des obligations découlant du contrat de travail;
  - f) *elle favorisera l'institution de comités paritaires cantonaux ou locaux, surveillera et coordonnera leur activité et les conseillera.*
- 49.4 *La CP contrôle également le respect des directives de la CFST 6508 sur la consultation de médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité du travail. Les partenaires contractuels de la CCN ont élaboré une solution pour l'application de cette directive valable pour toute la branche, disponible chez **coiffuresuisse** moyennant frais. De plus, la Commission paritaire soutient les cantons pour vérifier le respect de l'interdiction du travail au noir.*

### Art. 50 Comités paritaires cantonaux ou locaux

- 50.1 Les sections cantonales et les sections locales des associations contractantes peuvent instituer des comités paritaires.
- 50.2 *Tout comité paritaire de section établira lui-même son règlement et le soumettra à l'approbation de la commission paritaire.*
- 50.3 Tout comité paritaire exercera notamment les attributions suivantes:
- a) il surveillera l'exécution de la présente convention et pourra procéder à cet effet, sur mandat de la commission paritaire, à des contrôles chez les employeurs;
  - b) il tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et employés;
  - c) il annoncera à la commission paritaire les infractions à la présente convention qu'il constatera ou qui lui seront dénoncées.

### Art. 51 Amendes conventionnelles

- 51.1 Si l'employeur ou l'employé agit contrairement à la CC, la CP lui inflige une amende conventionnelle proportionnelle à la gravité de la culpabilité, qui ne peut cependant dépasser Fr. 8000.–. Dans des cas bénins, on peut considérer, à part une légère amende, un avertissement.
- 51.2 Lorsque l'infraction consiste dans le fait que l'employeur a omis de verser à l'employé une somme lors de son échéance, le contrevenant est passible d'une amende conventionnelle; 25% de la différence entre la somme due à l'employé et celle qu'il a reçue servent de ligne directrice pour fixer le montant de l'amende; si le versement s'effectue ultérieurement sans mesures de coercition, la commission peut réduire l'amende conventionnelle d'une manière appropriée.
- 51.3 Le produit des peines conventionnelles revient à la commission paritaire. Il sera affecté à la couverture des frais d'exécution de la présente convention.
- 51.4 Selon l'article 54.5, la CP a le droit de faire valoir en justice, contre les employeurs ou les employés qui contreviennent au présent contrat, le paiement de la peine conventionnelle fixée.

### Art. 52 Contribution aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement professionnel

- 52.1 Une contribution annuelle de Fr. 80.– sera perçue auprès de chaque employeur et de chaque employé. Son produit servira à couvrir les frais d'exécution de la présente convention et à encourager le perfectionnement professionnel. Lors de prestations d'un employé effectuées par le biais bailleur de service et/ou d'un mandat effectué par l'entremise d'un employeur étranger, ces dernières versent des contributions aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement professionnel au prorata de la durée de l'engagement. Pour chaque mois complet ou partiel, le montant de Fr. 6.65 est dû.

- 52.2 *Les membres des associations contractantes sont dispensés de verser ce montant. Les employés des organisations contractantes se font rembourser par ces organisations, contre remise d'un document (p.ex. un décompte de salaire) certifiant le versement, par l'employeur, de cette contribution à l'exécution et le perfectionnement. L'employeur est tenu d'émettre un tel document.*
- 52.3 La commission paritaire encaissera les contributions annuelles et en gèrera le produit. Pour les recouvrer, elle pourra actionner les débiteurs au nom des associations contractantes. La commission paritaire soumet chaque année aux associations contractantes un décompte détaillé concernant l'affectation des contributions.
- 52.4 Les employeurs sont obligés d'annoncer sur le formulaire d'enquête leurs employés qui sont subordonnés à la Convention collective, de déduire les contributions de ces employés sur leurs salaires et les verser, avec leur propre contribution, à la caisse de la commission paritaire à la date fixée par cette dernière.
- 52.5 L'employeur qui verse le produit des contributions dues a, sur demande, le droit, pour lui et pour tout employé qui s'est acquitté de son dû, à un exemplaire gratuit de la présente convention. L'employeur est tenu de remettre un exemplaire à chaque employé.

### Art. 53 Affectation des moyens

- 53.1 *La commission paritaire décidera comment répartir le produit des contributions destinées à couvrir les frais d'exécution de la présente convention et les frais du perfectionnement professionnel. Elle appliquera à cet effet les règles ci-après.*
- 53.2 *Les frais résultant de la conclusion et de l'exécution de la présente convention, qui devront être couverts en premier lieu, comprennent les frais de rédaction, de traduction, de procédure d'extension et d'impression de cette convention, ainsi que les frais de la commission paritaire, de son secrétariat et des contrôles d'entreprises exécutés sur ordre de celle-ci. Des subventions seront versées aux associations contractantes pour couvrir les frais qu'elles ont eus en préparant la conclusion de la présente convention ainsi que le coût des renseignements et des conseils qu'elles donnent sur le contenu et l'application de celle-ci. Ces subventions ne dépasseront toutefois pas 25 pour cent de la somme des contributions versées par les employeurs et les employés, à moins que les associations ne prouvent avoir eu, exceptionnellement, des frais supérieurs à ce montant. Les subventions seront réparties à raison de 50% à **coiffuresuisse**, UNIA et SYNA au total 50%, autant que les syndicats ne conviennent une autre répartition entre eux.*
- 53.3 *La décision sur l'affectation du solde des recettes destiné à encourager le perfectionnement professionnel et à la publicité professionnelle ainsi qu'au recrutement de la relève incombera à une commission professionnelle paritaire dont la composition, les tâches et les attributions seront fixées par un règlement que les associations contractantes établiront.*

### Art. 54 Exécution commune

- 54.1 *Les parties contractantes observeront la paix absolue du travail. Elles s'abstiendront de tout acte d'hostilité tel que mise à l'index, grève et lock-out.*
- 54.2 *Les parties contractantes s'emploieront à prévenir la publication de comptes rendus tendancieux sur leurs conflits et, s'il y a lieu, rectifieront les communiqués qui méritent de l'être.*
- 54.3 *Si possible les associations contractantes liquideront des éventuels différends survenant entre elles en pourparlers directs.*
- 54.4 *Au cas où la question litigieuse ne peut pas être réglée par un accord, elle pourra être soumise à l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs de travail. Les associations contractantes pourront convenir d'instituer l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs de travail en tribunal d'arbitrage.*
- 54.5 *Se fondant sur l'article 357b CO, les parties contractantes se réservent la faculté d'exiger en commun l'observation de la présente convention par les employeurs et les employés qu'elle lie.*

## I. Dispositions transitoires et finales

### Art. 55 Disposition transitoire

*Il est interdit d'amoindrir les conditions de travail d'un contrat individuel applicables au moment de l'entrée en vigueur de cette convention, si ces conditions sont plus avantageuses pour l'employé que celles de la convention.*

### Art. 56 Langue

*En cas de divergence entre les versions allemandes, françaises et italiennes de la présente convention, le texte allemand fait foi.*

### Art. 57<sup>9</sup> Durée et résiliation

57.1 *La CC entre en vigueur par la déclaration de force obligatoire et vaut aussi longtemps que sa durée.*

57.2 *Chaque partie contractante peut résilier la CC en respectant un délai d'1 an, la première fois pour le 31 décembre 2016. La résiliation peut se limiter à certaines dispositions du contrat.*

57.3 *Faute d'être dénoncée, la présente convention se renouvellera tacitement d'année en année.*

#### coiffureSUISSE

Président central: Kuno Giger  
Vice-président: Evelyne Schneiter

UNIA le Syndicat  
Co-Présidence: Vania Alleva  
Secrétaire: Walter Affolter

Syna  
Secrétaire central: Guido Bechtiger  
Secrétaire central: Carlos Mathieu

## Appendice à la convention collective

### I. Table de calcul de l'indemnité de départ selon l'art. 48 CNN

Années de service	Age													
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	
20	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	
21	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	
22	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	
23	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	
24	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
25	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
26	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
27	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
28	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
29	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
30	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
31	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
32	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	

Indemnité de départ en salaires mensuels

#### Exemple:

Pour un employé ayant 58 ans d'âge et 22 ans de service, l'indemnité de départ est égale à 7,0 fois le salaire mensuel

<sup>9</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013

II. Liste des jours fériés assimilés aux dimanches selon loi sur le travail, art. 32.1

	ZH	BE		LU	UR	SZ	OW	NW	GL	ZG
		prot.	cath.							
Nouvel an	○	○	○	○	○	○			○	○
2 janvier		○								
Epifanie										
1 <sup>er</sup> mars										
Saint Joseph						○				
Jour de la Procession									○	
Vendredi saint	○	○		○	○	○	○	○	○	○
Lundi de Pâques	○	○	○						○	
1 <sup>er</sup> mai	○									
Ascension	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Lundi de Pentecôte	○	○	○							
Fête-Dieu			○	○	○	○	○	○		○
1 <sup>er</sup> août	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Assomption			○	○	○	○	○	○		○
Jeûne genevois										
Lundi du Jeûne fédéral										
Fête du frère Nicolas							○			
Toussaint			○	○	○	○	○	○	○	○
Immaculée Conception					○		○	○		○
Noël	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Saint Etienne	○	○		○					○	
31 décembre										

FR	SO		BS	BL	SH	AR	AI	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU
	Buch-egg	Buch-egg															
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○
										②	○						
												○					
															○		
														○			
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		○	○	○
			○	○	○	○	○	○	○	②	○	○	○			○	○
	④	④	○	○	○										○		○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			○	○	○	○	○	○	○	②	○					○	○
①	○						○			②				○			○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
①	○									②		○		○			
																○	
													○				
①	○							○		②		○		○			
①										②				○			
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			○	○	○	○	③	○	○	②	○	○					
																	○

① FR: seulement dans la partie catholique du canton

③ AI: seulement si ce jour férié ne provoque pas 3 jours libres consécutifs

② AG: différent de district à district

④ SO: après-midi

### III. Extraits du code des obligations (CO)

#### Art. 127 Prescription

Toutes les actions se prescrivent par dix ans, lorsque le droit fédéral n'en dispose pas autrement.

#### Art. 128 Se prescrivent par cinq ans:

1. Les loyers et fermages, les intérêts de capitaux et toutes autres redevances périodiques;
2. ...
3. Les actions des artisans pour leur travail; des marchands en détails pour leurs fournitures; des médecins et autres gens de l'art pour leur soins; des avocats, procureurs, agents de droit et notaires pour leur services professionnels; ainsi que celles des travailleurs, pour leurs services.

#### Art. 321a Diligence et fidélité à observer

<sup>1</sup> Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

<sup>2</sup> Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

#### Art. 321b Obligation de rendre compte et de restituer

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Il remet en outre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

#### Art. 321c Heures de travail supplémentaires

<sup>1</sup> Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

<sup>2</sup> L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée.

<sup>3</sup> L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective

#### Art. 321d Directives générales et instructions à observer

<sup>1</sup> L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières.

<sup>2</sup> Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données.

#### Art. 321e Responsabilité du travailleur

<sup>1</sup> Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

<sup>2</sup> La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

#### Art. 323b Garantie du salaire

<sup>1</sup> Sauf accord ou usage contraire, le salaire en numéraire est payé pendant les heures de travail en monnaie ayant cours légal. Un décompte est remis au travailleur.

<sup>2</sup> L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

<sup>3</sup> Les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls.

**Art. 324a Salaire en cas d'empêchement du travailleur**  
**a) Principe**

<sup>1</sup> Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

<sup>2</sup> Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

<sup>3</sup> En cas de grossesse et d'accouchement de la travailleuse, l'employeur a les mêmes obligations.

<sup>4</sup> Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

**Art. 324b b) Exceptions**

<sup>1</sup> Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.

<sup>2</sup> Si les prestations d'assurance sont inférieures l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire.

**Art. 328b Traitement de données personnelles**

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

**Art. 330a Certificat**

<sup>1</sup> Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

<sup>2</sup> A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

**Art. 333 Transfert des rapports de travail**

<sup>1</sup> Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

<sup>1 bis</sup> Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.

<sup>2</sup> En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.

<sup>3</sup> L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.

<sup>4</sup> Au surplus, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

**Art. 336 Protection contre les congés**  
**1. Résiliation abusive**  
**a) Principe**

<sup>1</sup> Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- 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.

<sup>2</sup> Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- 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 a 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) Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

<sup>3</sup> Dans les cas prévus au 2e alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

#### Art. 336a b) Sanction

<sup>1</sup> La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

<sup>2</sup> 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. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

#### Art. 336b c) Procédure

<sup>1</sup> La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

<sup>2</sup> Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

#### Art. 336c 2. Résiliation en temps inopportun a) Par l'employeur

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) pendant que le travailleur 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 onze 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 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;
- 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.

<sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; 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<sup>4</sup>, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

<sup>3</sup> 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.

#### Art. 336d b) Par le travailleur

<sup>1</sup> 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 ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, 1er alinéa, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

<sup>2</sup> L'article 336c, 2e et 3e alinéas, est applicable par analogie.

#### Art. 337 Résiliation immédiate 1. Conditions a) Pour de justes motifs

<sup>1</sup> L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

<sup>2</sup> Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

<sup>3</sup> Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

**Art. 337a b) Insolvabilité de l'employeur**

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

**Art. 337b 2. Conséquences  
a) Résiliation justifiée**

<sup>1</sup> Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

<sup>2</sup> Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

**Art. 337c b) Résiliation injustifiée**

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

<sup>2</sup> On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

<sup>3</sup> Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

**Art. 337d c) Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

<sup>3</sup> Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.

<sup>4</sup> Sont réservées les prétentions supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de service dans la protection civile.

**Art. 338 Décès du travailleur**

<sup>1</sup> Le contrat prend fin au décès du travailleur.

<sup>2</sup> 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.

**Art. 338a Décès de l'employeur**

<sup>1</sup> A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.

<sup>2</sup> Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

**Art. 339b Indemnité à raison de longs rapports de travail  
a) Conditions**

<sup>1</sup> Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins cinquante ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail.

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

**Art. 339c b) Montant et échéance**

<sup>1</sup> Le montant de l'indemnité peut être fixé par accord écrit, contrat type de travail ou convention collective, mais ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour deux mois.

<sup>2</sup> Si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé, le juge le fixe selon sa libre appréciation, compte tenu de toutes les circonstances; l'indemnité ne doit toutefois pas dépasser le montant du salaire pour huit mois.

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

<sup>4</sup> L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin, mais l'échéance peut en être différée par un accord écrit, par un contrat-type de travail, par une convention collective ou par le juge.

#### Art. 339d c) Prestations de remplacement

<sup>1</sup> Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

<sup>2</sup> L'employeur est également libéré de l'obligation de verser une indemnité de départ dans la mesure où il s'engage à payer dans le futur des prestations de prévoyance au travailleur ou les lui fait assurer par un tiers.

#### Art. 340 Prohibition de faire concurrence 1. Conditions

<sup>1</sup> Le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter à son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser.

<sup>2</sup> La prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

#### Art. 340a 2. Limitations

<sup>1</sup> La prohibition doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières.

<sup>2</sup> Le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur.

#### Art. 340b 3. Conséquences des contraventions

<sup>1</sup> Le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur.

<sup>2</sup> Il peut, lorsque la convention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu; toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant.

<sup>3</sup> L'employeur peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention, lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur.

#### Art. 340c 4. Fin

<sup>1</sup> La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue.

<sup>2</sup> La prohibition cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié où si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur.

#### Art. 357b Exécution commune

<sup>1</sup> Lorsque la convention est conclue par des associations, celles-ci peuvent stipuler qu'elles auront le droit, en commun, d'en exiger l'observation de la part des employeurs et travailleurs liés par elle, en tant qu'il s'agit des objets suivants:

- a) Conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible;
- b) Paiement de cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail, représentation des travailleurs dans l'entreprise et maintien de la paix du travail;
- c) Contrôles, cautionnements et peines conventionnelles, en rapport avec les dispositions visées aux lettres a et b.

<sup>2</sup> Les parties ne peuvent insérer dans la convention les stipulations prévues à l'alinéa précédant sans y être autorisées expressément par leurs statuts ou leur organe suprême.

<sup>3</sup> Sauf clause contraire de la convention, les dispositions sur la société simple s'appliquent par analogie aux rapports internes des parties.

## IV. Extraits de la Loi sur le travail (LT)

### Art. 10 Travail de jour et travail du soir

<sup>1</sup> Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à l'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.

<sup>2</sup> 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 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de dix-sept heures.

<sup>3</sup> Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.

### Art. 11 Travail compensatoire

Lorsque le travail est suspendu pour un temps relativement court, soit pour cause de perturbation dans l'entreprise, soit en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, soit entre des jours chômés, soit dans d'autres circonstances analogues, ou lorsqu'un travailleur obtient des congés à sa demande, l'employeur peut faire compenser le temps perdu dans un délai convenable et, à cet effet, dépasser la durée maximum de la semaine de travail. Il est interdit de compenser plus de deux heures par jour et par travailleur, y compris le travail supplémentaire, sauf pendant les jours ou demi-journées ordinairement chômés.

### Art. 12 Travail supplémentaire. Conditions et durée

<sup>1</sup> A titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée:

- En cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;
- Pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;

c) Pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

<sup>2</sup> Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile:

- 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;
- 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.

### Art. 15 Pauses

<sup>1</sup> Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins: a) Un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;

- Un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
- Une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
- Une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

<sup>2</sup> Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

### Art. 19 Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

<sup>1</sup> Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

<sup>2</sup> Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

<sup>3</sup> Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 pour cent au travailleur.

<sup>4</sup> Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.

<sup>5</sup> Le travailleur ne peut être affecté au travail dominical sans son consentement.

### Art. 20 Dimanche libre et repos compensatoire repos pour les jeunes gens

<sup>1</sup> Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'article 24 est réservé.

<sup>2</sup> Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la

*semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.*

<sup>3</sup> *L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.*

#### **Art. 20a Jours fériés et fêtes religieuses**

<sup>1</sup> *Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions.*

<sup>2</sup> *Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'article 11 est applicable.*

<sup>3</sup> *A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.*

#### **Art. 31 Durée du travail et du repos**

<sup>1</sup> *Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. ... Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.*

<sup>2</sup> *Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de douze heures. Les jeunes travailleurs de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans, jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens prévues à l'article 30, 2e alinéa.*

<sup>3</sup> *Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de seize ans révolus.*

<sup>4</sup> *L'employeur n'est autorisé à occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'article 30, 2e alinéa.*

#### **Art. 36 Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

<sup>1</sup> *Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.*

<sup>2</sup> *Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.*

<sup>3</sup> *L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.*

## V. Extrait de l'ordonnance I concernant l'exécution de la Loi sur le travail I (OLT1)

### **Art. 24**

*(art. 11 en relation avec art. 15, 15a, 18, 20 et 20a LTr)*

#### **Travail compensatoire**

<sup>1</sup> *La compensation des heures perdues au sens de l'article 11 de la loi s'opère, immédiatement avant ou après la période chômée, dans un délai de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois. Lorsque le travail est suspendu en raison des fêtes de Noël et Nouvel An, ce laps de temps compte pour une période chômée.*

<sup>2</sup> *Le travail compensatoire ne peut se faire que dans la mesure où il n'excède pas la durée légale du travail quotidien.*

<sup>3</sup> *Ne sont considérées comme heures de travail perdues ni les périodes de repos légal ni les périodes de repos compensatoires. Elles ne donnent donc matière à aucun rattrapage, ni antérieur ni ultérieur.*