

Paritätische Kommission für das schweizerische Coiffeurgewerbe Commission paritaire du métier de coiffeur de la Suisse Commissione paritetica per la professione di parrucchiere nella Svizzera

Importantes nouveautés dans la Convention collective nationale des coiffeurs déclarée de force obligatoire à partir du 1er mars 2018

Par la décision du conseil fédéral du 15 février 2018, la déclaration de force obligatoire de la Convention collective nationale des coiffeurs (CCN Coiffure) a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 (publication dans la Feuille fédérale suit).

Avec la prolongation entrent en vigueur au 1er mars 2018 entre autres les modifications importantes suivantes de la CCN Coiffure:

1. Champ d'application personnel:

- Le champ d'application personnel de la convention collective de travail est à présent étendu aux salariées non-qualifiées. Sont considérées comme non-qualifiées les employées qui ne disposent pas de l'équivalence d'une qualification (CFC) d'une semi-qualification (AFP) resp. qui n'ont pas une formation équivalente telle qu'une école privée d'une durée de 2 ans au moins.
- Sont expressément non saisis par la convention collective de travail:
 - les apprentis / les apprentis AFP
 - les apprentis stagiaires, pour autant que la durée des journées de stage ne dépasse pas quatre semaines.
 - les stagiaires jusqu'à l'âge de 20 ans, qui vont débuter ensuite une formation cantonale reconnue et dont le stage ne dure pas plus de 8 mois, ainsi que
 - les élèves d'écoles professionnelles privées avec un contrat de formation

Salaires (art. 40 et annexe I CCN)

- Salaires de base: Ceux-ci sont à présent réglés numériquement pour les 3 catégories professionnelles dans l'annexe I de la CCN.
- Salaire de base mensuel pour salariées qualifiées (= CFC ou certificat équivalent): Celui-ci dépend des années professionnelles après la fin de la formation et il se situe pour un pensum de 43h par semaine (durée normale du travail hebdomadaire) entre CHF 3'800.00 (1ère/2e année professionnelle) et CHF 4'000.00 (à partir de la 5e année professionnelle) par mois. L'option de la réduction de salaire dans la 1ère et 2e année professionnelle est maintenue au niveau actuel dans cette catégorie professionnelle. La réduction devrait être convenue par écrit dans le contrat de travail. Si l'option de la réduction est choisie, l'employeur doit accorder à l'employée 3 jours payés de formation professionnelle (art. 40.3 en relation avec annexe I CCN). La possibilité d'une réduction pour les salariées reprenant le métier a été supprimée.
- Salaire de base mensuel pour salariées semi-qualifiées (= AFP ou certificat équivalent ainsi que celles qui ont achevé une école professionnelle sur 2 ans au minimum ou une formation équivalente): Le salaire dépend des années professionnelles après la fin de la formation et il se situe pour un pensum de 43h par semaine (durée normale du travail hebdomadaire) entre CHF 3'420.00 (2e année professionnelle) et CHF 3'900.00 (à partir de la 5e année professionnelle) par mois. Pour la 1ère année professionnelle, le salaire de base mensuel n'est pas fixé (art. 40.4 en relation avec annexe I CCN).
- Salaire de base mensuel pour salariées non-qualifiées (= toutes les employées qui ne sont pas qualifiées ou semi-qualifiées et qui ne disposent pas d'un certificat équivalent, resp. d'une formation équivalente): le salaire dépend des années professionnelles, indépendamment d'une qualification professionnelle et il se situe entre CHF 3'350.00 (1re année professionnelle) et CHF 3'800.00 (à partir de la 5^e année professionnelle (art. 40.5 en relation avec annexe I CCN).
- Procédure pour la fixation du salaire dans le cas de qualifications professionnelles étrangères: voir art. 40.6 CCN.
- Supplément pour détentrices de modules didactiques (1+2): Si la personne en question est responsable pour la formation des apprentis dans le salon (= la personne est nommément mentionnée dans le contrat d'apprentissage/ contrat d'apprentissage AFP), elle a droit à un supplément au salaire de base de CHF 200.00 (art. 40.7 CCN).
- Suppléments pour titulaires du certificat professionnel fédéral et du diplôme fédéral: si la salariée est titulaire du certificat professionnel fédéral et qu'elle a au moins 3 ans d'expérience professionnelle, elle a droit à un supplément au salaire de base de CHF 300.00. Si la salariée est titulaire du diplôme fédéral et qu'elle a au moins 4 ans d'expérience professionnelle, elle a droit à un supplément au salaire de base de CHF 500.00 (art. 40.8 CCN).

• Cumul de suppléments: Si les conditions sont remplies pour divers suppléments, il faut appliquer le supplément le plus élevé, il n'y a pas de cumul (art. 40.9 CCN).

• Salariées au salaire horaire: droit à une égalité de traitement avec les employées au salaire mensuel = pourcentage de majoration pour vacances (8,33% = 4 semaines; 10,64% = 5 semaines) et jours fériés (pourcentage selon les jours fériés fixés par le canton en question selon art. 20a LTr; c.à.d. jours fériés maximum, y.c. le 1er août = supplément max. de 3,59%). Ces suppléments doivent être indiqués séparément sur le décompte salaire, numériquement et en pourcentage (art. 37 CCN).

• **Dérogation des dispositions minimales:** dans le cas d'une capacité de travail limitée démontrée de personnes handicapées mentalement ou physiquement, la CP Coiffure peut, sur demande, donner l'autorisation de déroger aux dispositions minimales de la CCN (art. 2.1 CCN).

<u>Attention:</u> Les employeurs dont l'entreprise se situe dans un canton qui dispose d'un **salaire minimum cantonal**, doivent respecter celui-ci, s'il est plus élevé que le salaire fixé dans la convention collective de travail (principe de faveur). Actuellement ceci est partiellement le cas dans le canton de Neuchâtel.

3. Autres modifications

- **Délais de congé**: période d'essai (7 jours), 1ère année de travail (1 mois), 2e à 5e année de travail (2 mois) et à partir de la 6e année de travail (3 mois). Ces délais peuvent être prolongés par un accord écrit, ils ne peuvent par contre pas être raccourcis (art. 7 CCN).
- Racolement interdit de clientèle (devoirs employée): la durée déterminante de l'éventuelle infraction se limite à la durée des rapports de travail. Des limitations postcontractuelles supplémentaires entre les parties au contrat doivent être réglées par écrit dans un contrat de travail (art. 19 CCN).
- Racolement interdit de clientèle (devoirs employeur): faute d'un lien avec le rapport de travail, le SECO a refusé une autre déclaration de force obligatoire malgré la limitation de la formulation par les partenaires sociaux. Pour les membres des parties contractantes de la CCN, le règlement en italique est cependant obligatoire (art. 20 CCN).
- Saisie du temps de travail: Il faut qu'il y ait une saisie du temps de travail. Cette obligation existait déjà sur la base de la Loi sur le travail. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, dans un cas de litige une saisie du temps de travail établie par l'employée peut être acceptée comme preuve. (art. 24 CCN).
- Journée de congé hebdomadaire: La possibilité de demi-journées de congé a été supprimée. C'est la semaine de 5 jours qui s'applique (art. 26 CCN).
- Jours fériés: L'annexe avec la liste des jours fériés cantonaux a été supprimée. Raison : d'une part, le nombre des jours fériés varie d'un canton à l'autre et lors de modifications dans les cantons, le calendrier des jours fériés n'est plus d'actualité. Il faut se baser pour les jours fériés sur la législation cantonale actuellement en vigueur qui, selon art. 20a LTr, peut fixer, outre la fête nationale, jusqu'à 8 jours fériés qui sont assimilés à des dimanches. Pour les jours fériés payés, aucune déduction de salaire ne peut être faite pour les employés au mois, les employés au salaire horaire obtiennent un supplément (art. 32.1 et art. 37.4 CCN).
- Jours de congé payés: congé de paternité (5 jours de travail), congé en cas d'enfant malade pour les employés avec charges familiales (3 jours au maximum par cas de maladie). Ce dernier point est une répétition du règlement actuel de la loi sur le travail. Cela s'applique aussi bien aux pères qu'aux mères (art. 34 CCN).
- Séances et cours: adaptation de la formulation de fonctionnaires à employées (art. 35 CCN).

4. Commission paritaire

• Fausse indépendance: La CP Coiffure effectue des contrôles sur les rapports contractuels auprès d'employeurs resp. de propriétaires, lorsque une fausse indépendance est soupçonnée (par ex. location de fauteuil). Les contrôles se font sur la base du catalogue de critères de l'annexe III CCN.

Pour d'autres informations, nous vous prions de consulter le site <u>www.pk-coiffure.ch</u> ou de nous contacter.

Commission paritaire du métier de coiffeur de la Suisse

RA lic.iur. Jörg Zumstein

Président

RA lic.iur. Claudia Hablützel Directrice secrétariat

1100.12