

**Arrêté du Conseil fédéral  
étendant le champ d'application de la convention  
collective nationale des coiffeurs**

(Du 29 avril 1969)

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'article 7, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956<sup>1)</sup> permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

*arrête:*

Article premier

Le champ d'application de la convention collective nationale des coiffeurs du 26 juin 1968, reproduite en annexe, est étendu, sauf quant aux clauses imprimées en italiques.

Art. 2

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération.

<sup>2</sup> Ladite convention régit les rapports de travail entre: d'une part, les employeurs exploitant un salon de coiffure au service de tiers; d'autre part, leur personnel mi-qualifié (même pendant la période de mise au courant) et qualifié, à l'exception des apprentis et apprenties liés par un contrat conforme à la législation fédérale sur la formation professionnelle.

Art. 3

Le présent arrêté entre en vigueur le 9 juin 1969 et porte effet jusqu'au 30 juin 1971.

Berne, le 29 avril 1969

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération,

**L. von Moos**

Le chancelier de la Confédération,

**Huber**

18637

<sup>1)</sup> RO 1956 1645

## ANNEXE

**Convention collective nationale des coiffeurs**

conclue le 26 juin 1968

entre

*l'Association suisse des maîtres coiffeurs,*

d'une part, et

*l'Association suisse du personnel de la coiffure,**la Fédération chrétienne du personnel de la chimie, du textile, de l'habillement et du papier, et**l'Association suisse des syndicats évangéliques,*

d'autre part.

**I. Champ d'application et avenants***Article premier*<sup>1</sup> *La présente convention s'applique sur tout le territoire suisse.*<sup>2</sup> *La présente convention régit les contrats de travail conclus entre: d'une part, les membres de l'association suisse des maîtres coiffeurs qui exploitent des entreprises travaillant pour des tiers; d'autre part, les employés qualifiés et mi-qualifiés qui sont au service de ces entreprises et font partie d'un syndicat contractant. Elle ne s'applique pas aux apprentis ni aux apprenties liés par un contrat conforme à la législation fédérale sur la formation professionnelle.*<sup>3</sup> *La présente convention régit également les contrats de travail conclus dans les stations saisonnières.*<sup>4</sup> *La présente convention fixe des normes minimums. Il n'est pas permis d'amoindrir les conditions de travail applicables au moment de son entrée en vigueur et plus avantageuses pour l'employé que celles qu'elle garantit.***Art. 2**<sup>1</sup> *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,**Champ  
d'application**Avenants*

*localité ou entreprise. En revanche, il est permis de conclure des avenants régionaux ou locaux, lorsque des circonstances particulières le justifient ou que cela paraît indiqué pour d'autres raisons.*

<sup>2</sup> *La validité des avenants est subordonnée à l'approbation des parties 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.*

## II. Conclusions et fin du contrat de travail

### Art. 3

<sup>1</sup> Les neuf premiers jours de service sont réputés temps d'essai.

Conclusion

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, à moins que sa durée ne soit fixée par écrit.

<sup>3</sup> Pour les employés engagés expressément en qualité d'extras, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée lorsqu'il dure depuis plus d'un mois.

### Art. 4

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un congé donné trois jours d'avance.

Fin

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le délai de congé est de deux semaines. Ce délai peut être modifié par une stipulation écrite, mais il ne peut pas être raccourci lorsque le contrat de travail dure depuis plus d'un an. Le congé doit être donné pour un samedi; il peut être signifié verbalement.

<sup>3</sup> Le contrat de travail dont la durée est fixée par écrit prend fin, à son échéance, sans qu'il soit besoin de donner congé. Lorsqu'un tel contrat est prolongé d'un commun accord et pour une courte durée, le délai de congé est de trois jours.

<sup>4</sup> *Lorsque le contrat de travail est rompu en violation de dispositions contractuelles ou légales, l'employeur, s'il est en faute, est tenu d'indemniser l'employé.* Si c'est l'employé qui est en faute, il est tenu de verser à l'employeur une indemnité équivalant au triple du salaire journalier; l'employeur peut exiger, au surplus, la réparation du dommage excédant le montant de cette indemnité.

<sup>5</sup> Est réservée la résiliation du contrat de travail pour de justes motifs selon l'article 352 du code des obligations.

### III. Obligations générales de l'employé

#### Art. 5

Diligence  
à observer

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> *L'employé répond, selon l'article 328 du code des obligations, du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.*

#### Art. 5 bis

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, selon les articles 356 et suivants du code des obligations, que l'employé s'abstiendra de faire concurrence à l'employeur.*

#### Art. 5 ter

Pendant les heures de travail, le service de coiffure ne pourra se faire entre employés qu'avec l'autorisation de l'employeur.

#### Art. 6

Travail  
interdit

<sup>1</sup> Durant ses loisirs et ses vacances, l'employé s'abstiendra d'exécuter du travail professionnel pour des tiers, que ce soit contre rémunération ou gratuitement, à moins qu'il ne s'agisse de rendre service à des proches parents ou de préparer des modèles soit pour un concours ou des examens professionnels, soit dans une école ou des cours professionnels.

<sup>2</sup> L'employeur peut renvoyer sur-le-champ l'employé qui se livre à un travail interdit (art. 352 du code des obligations) et réclamer des dommages-intérêts pour le tort que ce travail lui cause.

<sup>3</sup> L'employeur s'abstiendra de faire faire du travail interdit, de le tolérer ou de le favoriser de quelque manière que ce soit.

#### Art. 6 bis

Interdiction  
de détourner  
la clientèle

L'employeur doit s'abstenir d'engager des employés sous la condition qu'ils lui amènent la clientèle de leur ancien employeur.

### IV. Durée du travail

#### Art. 7

Durée  
hebdomadaire  
maximum

<sup>1</sup> *La durée hebdomadaire maximum du travail est fixée par l'article 183 de l'ordonnance II concernant l'exécution de la loi sur*

le travail (voir appendice, ch. 1). Il y a lieu d'observer en outre, en ce qui concerne les jeunes gens, l'article 31, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi sur le travail (voir appendice, ch. 2).

<sup>2</sup> La durée hebdomadaire du travail fixée par le 1<sup>er</sup> alinéa peut, d'entente entre l'employeur et ses employés, être répartie sur cinq jours.

<sup>3</sup> L'employeur fixera la durée quotidienne du travail d'après les besoins de son entreprise, tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux des employés.

## Art. 8

<sup>1</sup> Le travail supplémentaire donne droit soit, avec l'accord de l'employé, à un congé de même durée qui aura lieu dans les huit semaines, soit au salaire augmenté d'un supplément de 25 pour cent.

Travail  
supplémentaire

<sup>2</sup> Est réputé travail supplémentaire :

- a. Le travail accompli pour achever le service de la clientèle, s'il prolonge au moins d'une heure la durée hebdomadaire maximum du travail ;
- b. Le travail accompli pour cause d'urgence ou en raison d'un afflux extraordinaire de clientèle, s'il en résulte un dépassement de la durée hebdomadaire maximum du travail.

<sup>3</sup> L'employé doit exercer son droit au congé ou à la rémunération prévus par le 1<sup>er</sup> alinéa dans les dix jours qui suivent la paie.

<sup>4</sup> La rémunération afférente à une heure de travail supplémentaire se détermine en divisant le salaire journalier par 8,5 puis en majorant le résultat de 25 pour cent.

<sup>5</sup> Le travail supplémentaire ne dépassera pas les limites fixées par l'article 12, 2<sup>e</sup> alinéa, de la loi sur le travail (voir appendice, ch. 3).

<sup>6</sup> Le travail supplémentaire qui dépasse le maximum fixé par l'article 12, 3<sup>e</sup> alinéa, de la loi sur le travail (voir appendice, ch. 4) est soumis au régime du permis.

<sup>7</sup> L'employeur se conformera aux prescriptions suivantes de la loi sur le travail : à l'article 31, 3<sup>e</sup> alinéa (voir appendice, ch. 5), en ce qui concerne les jeunes gens, et à l'article 36, 2<sup>e</sup> alinéa (voir appendice, ch. 6), en ce qui concerne les femmes. (Sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-neuf ans révolus.)

## Art. 9

Travail  
du dimanche

<sup>1</sup> Le travail du 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, ch. 7).

<sup>2</sup> Le travail du dimanche donne droit au salaire augmenté d'un supplément de 50 pour cent.

<sup>3</sup> Le repos compensatoire à accorder est régi par l'article 20 de la loi sur le travail (voir appendice, ch. 8).

Sont en outre applicables les prescriptions suivantes de la loi sur le travail: en ce qui concerne les jeunes gens, l'article 31, 4<sup>e</sup> alinéa (voir appendice, ch. 9), et, en ce qui concerne les femmes, l'article 34, 3<sup>e</sup> alinéa (voir appendice, ch. 10).

## V. Durée du repos

## Art. 10

Pause  
de midi

<sup>1</sup> L'employeur donnera aux employés, vers midi, une pause d'au moins une heure et demie. Pour les employés en pension chez l'employeur, la pause de midi sera d'au moins une heure et quart.

<sup>2</sup> L'employeur et l'employé peuvent, d'un commun accord résiliable à la fin de chaque mois, raccourcir la pause de midi. Cette réduction est toutefois subordonnée à la condition que les pauses minimums prescrites par l'article 15 de la loi sur le travail (voir appendice, ch. 11) soient observées.

## Art. 11

Demi-journée  
de congé  
hebdomadaire

<sup>1</sup> L'employé a droit, au cours de chaque semaine comprenant six jours ouvrables entiers, à une demi-journée de congé payé. Lorsque la semaine comprend un jour férié non payé, l'employeur est tenu de verser le salaire pour la demi-journée de congé supprimée.

<sup>2</sup> Lorsque la demi-journée de congé est donnée le matin, le travail ne reprendra pas avant 13 heures. Lorsqu'elle est donnée l'après-midi, le travail cessera à 13 heures au plus tard, aucun travail supplémentaire ne pouvant alors être accompli au-delà de 13 heures pour achever le service de la clientèle.

<sup>3</sup> L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, donner en une seule fois, pour quatre semaines au plus, les demi-journées de congé hebdomadaire. Pendant les semaines où la demi-journée de congé est supprimée, la durée hebdomadaire maximum du travail fixée par l'article 7, alinéas 1 à 3, peut être prolongée de quatre heures au plus.

## VI. Vacances

### Art. 12

<sup>1</sup> L'employé adulte a droit à des vacances annuelles payées dont la durée minimum est la suivante:

Durée  
ordinaire

- a. De la 1<sup>re</sup> à la 2<sup>e</sup> année de service, 12 jours ouvrables (2 semaines);
- b. De la 3<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service, 15 jours ouvrables (2 semaines et demie);
- c. Dès la 10<sup>e</sup> année de service, 18 jours ouvrables (3 semaines);
- d. Dès la 18<sup>e</sup> année de service et à la condition que l'employé ait plus de 50 ans, 24 jours ouvrables (4 semaines).
- e. *Les jeunes gens jusqu'à l'âge de 19 ans révolus: 18 jours (3 semaines).*

Les lettres a, b et c sont inapplicables dans les cantons dont la législation sur les vacances est plus avantageuses pour les employés, notamment dans ceux de Zurich, Lucerne, Zoug, Fribourg et Schaffhouse, du Tessin, de Vaud, du Valais, de Neuchâtel et de Genève.

<sup>2</sup> L'année de service court à dater du premier jour de travail. En cas de résiliation du contrat de travail et de réadmission dans l'entreprise, les années de service antérieures à la résiliation ne comptent pas, tandis qu'un congé limité n'interrompt pas la durée du service.

<sup>3</sup> *L'employeur fixera la date des vacances et, ce faisant, tiendra compte des vœux des employés dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.* Les employés engagés récemment ne peuvent exiger leurs premières vacances qu'après avoir accompli six mois de service.

<sup>4</sup> *Lorsque l'employé a encore droit à des vacances au moment de la dénonciation du contrat de travail, il appartient à celui qui a reçu le congé de décider si des vacances seront prises pendant le délai de congé.*

<sup>5</sup> L'employeur doit donner les vacances pendant l'année de service courante et s'abstenir de les fractionner. Il peut toutefois, d'entente avec l'employé, les reporter à l'année suivante.

<sup>6</sup> Les vacances doivent être consacrées au délassement.

### Art. 13

<sup>1</sup> Lorsqu'un contrat de travail est résilié avant la fin de la première année de service, l'employé a droit à des vacances pro-

Durée  
proportionnelle

portionnelles à la durée du service accompli (pro rata temporis). Les fractions de mois de service dont le total dépasse quatorze jours comptent pour un mois entier. *L'employé perd son droit aux vacances si, avant d'avoir accompli six mois de service, il est renvoyé sur-le-champ et par sa faute pour de justes motifs selon l'article 352 du code des obligations.*

<sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat de travail après plus d'une année de service, la durée des vacances est proportionnelle à la durée du service accompli pendant l'année courante. Un mois commencé compte alors pour un mois entier.

<sup>3</sup> Il n'est pas permis de raccourcir les vacances en raison des absences de l'employé dues soit à une incapacité de travail constatée par un médecin, soit à l'accomplissement d'un service militaire obligatoire.

#### Art. 14

Salaire  
de vacances

<sup>1</sup> L'employé a droit, pour chaque jour de vacances, à son salaire et, à titre de compensation des pourboires et de la provision sur le chiffre d'affaires, aux montants suivants :

	Francs
a. Dans les salons des communes de moins de 2000 habitants .....	5.—
b. Dans les autres salons .....	6.—

<sup>2</sup> L'employé ordinairement logé et nourri par l'employeur a droit pour chaque jour de vacances, en plus de son salaire ainsi que de l'indemnité pour compensation des pourboires et de la provision sur le chiffre d'affaires, à une indemnité d'entretien de 10 francs.

<sup>3</sup> Lorsque l'employeur impose des vacances d'entreprise, l'employé dont les vacances durent moins longtemps que la fermeture de l'entreprise a droit à l'indemnité de vacances pour toute la durée de cette fermeture. Est réservé le droit de compenser le temps perdu en vertu de l'article 11 de la loi sur le travail ainsi que de l'article 39, 1<sup>er</sup> alinéa, de l'ordonnance I (voir appendice, ch. 12 et 13).

<sup>4</sup> Lorsque l'employé a eu de plus longues vacances que celles auxquelles il avait droit d'après la durée de son service, l'employeur peut, au moment de la résiliation du contrat de travail, retenir sur le salaire ce qu'il a versé en trop pour les vacances à moins qu'il ne s'agisse d'un cas visé par le 3<sup>e</sup> alinéa.



## VII. Jours fériés et congés payés

### Art. 15

<sup>1</sup> L'employé a droit annuellement à son salaire pour six jours fériés coïncidant avec un jour ouvrable.

Jours fériés  
payés

<sup>2</sup> Les jours fériés payés sont Nouvel an, Vendredi saint ou la Fête-Dieu, l'Ascension, le 25 décembre ainsi que deux autres jours fériés légaux ou usuels.

<sup>3</sup> Les extras occupés depuis plus de trois jours ont également droit à l'indemnité de jours fériés.

<sup>4</sup> Les jours fériés prévus par le 2<sup>e</sup> alinéa ne comptent pas comme jours de vacances, même s'ils sont compris dans la période de vacances.

### Art. 16

L'employé a droit à un congé payé de :

Congés payés

- a. Trois jours au décès de son conjoint ou d'un enfant légitime;
- b. Un jour au décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur;
- c. Un jour quand son épouse accouche;
- d. Deux jours s'il se marie un lundi ou un mardi, ou d'un jour dans les autres cas.

## VIII. Salaires

### Art. 17

<sup>1</sup> La rémunération de l'employé qualifié comprend soit uniquement un salaire minimum fixe (art. 18), soit un salaire minimum et une provision sur le chiffre d'affaires (art. 19). L'employeur et l'employé s'entendront pour choisir entre ces deux systèmes. Ils pourront, à leur gré et d'un commun accord, passer d'un système à l'autre.

Généralités

<sup>2</sup> Les qualifications professionnelles figurant aux articles 18 et 19 ont les significations suivantes :

- a. Est réputé coiffeur pour messieurs, coiffeuse ou coiffeur pour dames le ou la titulaire du certificat fédéral de capacité de sa catégorie ou d'un titre équivalent;
- b. Est réputé coiffeur pour dames et messieurs le titulaire du certificat fédéral de capacité de cette catégorie (ou bien de deux certificats fédéraux, dont l'un de coiffeur pour dames et l'autre de coiffeur pour messieurs) ou d'un titre équivalent;

- c. Sont réputés deuxième coiffeur pour messieurs, deuxième coiffeuse, deuxième coiffeur pour dames et deuxième mixte les employés accomplissant la première année de pratique après la fin de l'apprentissage;
- d. Sont réputés premier salonnier, première coiffeuse, premier coiffeur pour dames ou premier coiffeur pour dames et messieurs les employés ayant achevé la première année de pratique après la fin de l'apprentissage;
- e. Sont réputés assistants les employés qui, après une période de formation de six mois (comme shampooneuses, aides ou aides-manucures), sont occupés dans une entreprise de coiffeur travaillant pour des tiers.

## Art. 18

## Salaire fixe

<sup>1</sup> Les employés qualifiés ont droit aux salaires minimums ci-après, qui compensent la provision sur le chiffre d'affaires prévue par l'article 19, 2<sup>e</sup> alinéa:

	Par jour Francs
<i>a. Coiffeur pour messieurs</i>	
deuxième salonnier .....	22.80
premier salonnier .....	26.70
<i>b. Coiffeuses</i>	
deuxième coiffeuse .....	22.30
première coiffeuse .....	26.20
<i>c. Coiffeurs pour dames</i>	
deuxième coiffeur .....	24.10
premier coiffeur .....	31.50
<i>d. Coiffeurs pour dames et messieurs (mixtes)</i>	
deuxième mixte .....	25.60
premier mixte .....	29.70

<sup>2</sup> Les employés en période de formation ainsi que les employés mi-qualifiés ont droit aux salaires minimums ci-après:

<i>a. Employés en période de formation</i>		Par mois Fr.
du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois .....	66.70	
du 4 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> mois .....	133.30	
<i>b. Employés mi-qualifiés</i>		Par jour Fr.
jusqu'à 18 ans révolus .....	10.—	
jusqu'à 20 ans révolus .....	13.40	
dès 20 ans révolus .....	16.70	

<sup>3</sup> Le titulaire d'un diplôme de maîtrise a droit à un salaire dépassant d'au moins 1 franc le minimum que le 1<sup>er</sup> alinéa fixe pour les employés de sa catégorie.

<sup>4</sup> Dans les entreprises où la durée hebdomadaire du travail selon l'article 7, 1<sup>er</sup> alinéa, est répartie sur moins de cinq jours et demi, les employés payés à la journée ont droit au salaire de six jours.

<sup>5</sup> Les employés saisonniers engagés pour deux mois au plus et les extras engagés pour un mois au plus ont droit à un supplément d'au moins 10 pour cent sur les salaires fixés par les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas. Les extras ont droit en outre, à leur arrivée et à leur départ, au remboursement de leurs frais de voyage.

<sup>6</sup> Les salaires selon les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas et selon l'article 19, 1<sup>er</sup> alinéa, comprennent les allocations compensant pleinement le renchérissement jusqu'à concurrence de l'indice national des prix à la consommation, arrêté à 105,8 points. Si cet indice monte ou descend de 5 points ou davantage, chaque partie contractante peut exiger l'ouverture de négociations à fin de rajustement des salaires minimums.

#### Art. 19

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur et l'employé prévoient le versement d'une provision sur le chiffre d'affaires, l'employé a droit au salaire minimum ci-après, qui sert de base pour calculer la provision selon le 2<sup>e</sup> alinéa :

	Par jour Fr.
<b>a. Coiffeurs pour messieurs</b>	
deuxième salonnier .....	20.70
premier salonnier .....	24.20
<b>b. Coiffeuses</b>	
deuxième coiffeuse .....	19.80
première coiffeuse .....	23.40
<b>c. Coiffeurs pour dames</b>	
deuxième coiffeur .....	21.80
premier coiffeur .....	28.70
<b>d. Coiffeurs pour dames et messieurs (mixtes)</b>	
deuxième mixte .....	23.40
premier mixte .....	27.—

Salaire  
et provision  
sur le chiffre  
d'affaires

<sup>2</sup> La provision sur le chiffre d'affaires se calcule d'après le montant hebdomadaire ou mensuel que l'employé a encaissé pour le service de la clientèle (abstraction faite du montant provenant

de la vente de marchandises). Dans les salons de toutes les localités, la provision s'élève uniformément :

- a. Pour les coiffeurs pour messieurs, à 10 pour cent du chiffre d'affaires excédant le double du salaire hebdomadaire ou mensuel;
- b. Pour les coiffeuses, les coiffeurs pour dames ainsi que les coiffeurs pour dames et messieurs (mixtes), à l'exception des employés mentionnés sous lettre c; à 10 pour cent du chiffre d'affaires excédant deux fois et demie le salaire hebdomadaire ou mensuel;
- c. Pour les employés qui disposent d'auxiliaires, à 10 pour cent du chiffre d'affaires excédant le triple de leur salaire hebdomadaire ou mensuel.

<sup>3</sup> La somme du salaire et de la provision sur le chiffre d'affaires doit atteindre au moins le montant des salaires prévus par l'article 18, 1<sup>er</sup> alinéa.

<sup>4</sup> La provision doit être calculée et payée chaque semaine ou chaque mois. L'employeur et l'employé s'entendront quant à la date du paiement.

<sup>5</sup> L'article 18, alinéas 3 à 5, est applicable.

#### Art. 20

Salaire en cas  
de communauté  
domestique

<sup>1</sup> L'employé vivant en communauté domestique avec l'employeur a droit à un salaire mensuel fixe égal à quatorze fois le salaire journalier selon l'article 18.

<sup>2</sup> Lorsque l'employé visé par le 1<sup>er</sup> alinéa ne prend pas ses repas chez l'employeur le dimanche, il a droit à une indemnité de 9 francs. L'employé qui désire s'absenter le dimanche est tenu d'en aviser l'employeur le samedi à midi au plus tard.

#### Art. 20 bis

Indemnité en  
cas de service  
militaire

<sup>1</sup> L'employé qui accomplit du service militaire obligatoire (cours de répétition ou de complément) ou du service dans la protection civile a droit, dès la deuxième année de service et en plus des allocations légales pour perte de gain, à une indemnité de 5 francs par jour de travail, à la condition qu'après le service militaire il reprenne le travail sans avoir dénoncé son contrat.

<sup>2</sup> Lorsque l'employé dénonce le contrat de travail moins de trois mois après le service militaire, l'employeur peut exiger le remboursement de l'indemnité prévue par le 1<sup>er</sup> alinéa, soit la compenser par une retenue sur le salaire.

## Art. 21

<sup>1</sup> L'employeur tiendra, pour chaque employé, un contrôle du salaire indiquant la composition de celui-ci et les retenues. Il remettra à l'employé, à la demande de ce dernier, le décompte du salaire.

Contrôle  
des salaires

<sup>2</sup> L'employé doit donner quittance du salaire touché. S'il entend faire une réserve, il le mentionnera sur la quittance.

## Art. 22

Si l'employeur exige que l'employé utilise des instruments spéciaux dans l'exercice de sa profession, il se les procurera à ses frais et les mettra à la disposition de l'employé.

Instruments  
spéciaux

## IX. Assurances

## Art. 23

<sup>1</sup> L'employeur est tenu d'assurer tous ses employés (les extras y compris) contre les accidents professionnels. Ce faisant, il se libère de l'obligation de payer le salaire, prévue par l'article 335 du code des obligations, à l'employé incapable de travailler par suite d'un accident professionnel.

Assurance-  
accidents

<sup>2</sup> L'assurance-accidents doit garantir les prestations minimums ci-après :

- a. Le paiement des frais de guérison sans restriction quant à la durée de celle-ci, jusqu'à concurrence de 3000 francs par accident, et, en cas d'hospitalisation, le versement des trois quarts du prix journalier;
- b. Le paiement, jusqu'à concurrence de 300 francs, des frais de transport du lieu de l'accident chez le médecin ou à l'hôpital le plus proche;
- c. Le paiement d'une indemnité journalière de 20 francs aux employés qualifiés et 80 pour cent du salaire aux employés mi-qualifiés, et ce pendant un an à dater du jour de l'accident;
- d. 30 000 francs en cas de décès;
- e. 50 000 francs en cas d'invalidité totale ou, en cas d'invalidité partielle, un montant proportionné à celle-ci.

<sup>3</sup> A la demande de l'employé, l'employeur l'assurera également contre les accidents non professionnels et selon les normes fixées par le 2<sup>e</sup> alinéa. A la demande écrite de l'employé, l'employeur fera en sorte que l'assurance couvre les risques, ordinairement exclus, qui découlent de l'emploi (comme conducteur ou passager)

de motocyclettes d'une cylindrée supérieure à 50 cm<sup>3</sup>, de voyages aériens ou de courses en haute montagne ou sur des glaciers. Le surplus des primes y relatives est à la charge de l'employé et peut être retenu sur le salaire.

<sup>4</sup> L'assurance doit aussi couvrir les accidents qui surviennent entre la fin du contrat de travail et l'entrée de l'employé chez un nouvel employeur, mais quatorze jours au plus après que l'employé a quitté l'ancien employeur. Quant aux employés étrangers, ils ne seront plus assurés dès qu'ils quitteront la Suisse.

<sup>5</sup> Si l'assureur réduit ses prestations pour une cause inhérente à la personne de l'employé, ce dernier ne sera pas admis à se retourner contre l'employeur pour obtenir le montant que l'assurance lui refuse.

#### Art. 24

Assurance-  
maladie

<sup>1</sup> L'employé assurable sera assuré pour une indemnité journalière. L'employeur conclura l'assurance au nom de l'employé et fera délivrer à ce dernier une attestation d'assurance. Si l'employé n'est pas d'accord avec l'employeur sur le choix de l'assureur, tous deux s'entendront pour en désigner un autre.

<sup>2</sup> L'assurance doit garantir des prestations minimums selon les normes ci-après :

Francs

- a. Une indemnité journalière qui sera :
- |  |      |
|--|------|
| pour les employés qualifiés âgés de vingt-deux ans au plus, de .....         | 16.— |
| pour les employés qualifiés âgés de plus de vingt-deux ans révolus, de ..... | 19.— |
| pour les coiffeurs mariés, de .....  | 22.— |
- Les employés ayant une obligation d'entretien sont assimilés aux coiffeurs mariés.
- pour les employés mi-qualifiés, de 80 pour cent du salaire
- b. Le paiement de l'indemnité journalière pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs et, pour les tuberculeux hospitalisés, pendant 1800 jours au cours d'une période de sept années consécutives ;
- c. Lorsqu'il s'agit d'une maladie faisant l'objet d'une réserve, le paiement de l'indemnité journalière pendant :
- 6 jours, si l'assurée est en service depuis 1 mois ;
  - 12 jours, si l'assuré est en service depuis 2 mois ;
  - 3 semaines, si l'assuré est en service depuis 3 mois ;
  - 6 semaines, si l'assuré est en service depuis 6 mois ;

- 9 semaines, si l'assuré est en service depuis 9 mois;
  - 3 mois, si l'assuré est en service depuis 1 an;
  - 6 mois, si l'assuré est en service depuis 2 ans;
  - 9 mois, si l'assuré est en service depuis 5 ans;
  - 360 jours, si l'assuré est en service depuis 10 ans ou davantage,
- et ce au cours d'une période de 540 jours consécutifs.

d. Le délai de carence sera de trois mois au plus, et le délai d'attente de deux jours au plus.

<sup>3</sup> L'employeur est tenu de contribuer pour moitié au paiement de la cotisation nécessaire afin d'assurer les prestations que prévoit le 2<sup>e</sup> alinéa. Ce faisant, il se libère de l'obligation de payer le salaire, prévue par l'article 335 du code des obligations, à l'employé incapable de travailler pour cause de maladie. L'employeur peut retenir mensuellement sur le salaire la part de cotisation incombant à l'employé; à la demande de celui-ci, il fournira la preuve que les cotisations sont payées. L'employeur qui remet le montant de sa contribution à l'employé vérifiera si ce dernier acquitte dûment la cotisation voulue.

<sup>4</sup> *L'employé qui tombe malade peut réclamer des dommages-intérêts à l'employeur qui ne l'a pas assuré conformément aux alinéas ci-dessus.*

<sup>5</sup> *L'employé qui s'oppose par écrit à la conclusion d'une assurance-maladie perd les droits découlant de l'article 335 du code des obligations.*

#### Art. 25

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de conclure une assurance sur la responsabilité civile pour couvrir les dommages que l'employé pourrait, dans l'exercice de ses fonctions, causer à des personnes qui sont des tiers à l'égard de l'établissement patronal.

Assurance sur  
la responsabilité  
civile

<sup>2</sup> L'assurance doit couvrir les dommages corporels et matériels jusqu'à concurrence de 500 000 francs par sinistre.

### X. Paix du travail. Exécution en commun

#### Art. 26

<sup>1</sup> *Les parties contractantes observeront la paix absolue du travail. Elles s'abstiendront de tout acte d'hostilité tels que mise à l'index, grève et lock-out.*

Paix  
du travail

<sup>2</sup> *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.*

## Art. 27

Exécution  
en commun

Se fondant sur l'article 323<sup>ter</sup> du code des obligations, les parties contractantes se réservent la faculté d'exiger en commun que les employeurs et les employés liés par la présente convention observent celle-ci.

## XI. Exécution

## Art. 28

Commission  
paritaire  
nationale

<sup>1</sup> Les parties contractantes institueront une commission paritaire nationale *qui se composera d'un président neutre et, en outre, de dix assesseurs, dont cinq représentants de l'association patronale et cinq des associations ouvrières. Elles nommeront le président.*

<sup>2</sup> *La commission paritaire nationale établira elle-même son règlement.*

<sup>3</sup> La commission paritaire nationale exercera notamment les attributions suivantes :

- a. Elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra procéder à des contrôles chez les employeurs;
- 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 sommerá de s'exécuter immédiatement;
- c. Elle pourra infliger les amendes conventionnelles prévues par l'article 30 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 27;
- e. Elle tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et employés *et, au besoin, interprétera la présente convention à l'intention des tribunaux ordinaires;*
- f. *Elle favorisera l'institution de commissions paritaires, tant cantonales que locales, surveillera et coordonnera leur activité, et elle les conseillera.*

## Art. 29

Commissions  
paritaires  
cantonales  
et locales

<sup>1</sup> *Les sections cantonales et les sections locales des associations contractantes peuvent instituer des commissions paritaires.*

<sup>2</sup> *Toute commission paritaire de section établira elle-même son règlement et le soumettra à l'approbation de la commission paritaire nationale.*



<sup>3</sup> Toute commission paritaire de section exercera notamment les attributions suivantes :

- a. Elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra procéder, sur mandat de la commission paritaire nationale, à des contrôles chez les employeurs ;
- b. Elle tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et employés ;
- c. Elle annoncera à la commission paritaire nationale les infractions à la présente convention qu'elle constatera ou qui lui seront dénoncées.

#### Art. 30

<sup>1</sup> Les employeurs et les employés qui enfreignent la présente convention sont passibles d'une amende de 1000 francs au plus, qui leur sera infligée par la commission paritaire nationale. Dans les cas bénins, celle-ci peut prononcer un avertissement au lieu d'une amende.

Peines conventionnelles

<sup>2</sup> Lorsque l'infraction consiste en l'omission, par l'employeur, de verser une somme d'argent à l'employé, le contrevenant est passible d'une amende conventionnelle égale à 25 pour cent des arrérages.

<sup>3</sup> Le produit des peines conventionnelles revient à la commission paritaire nationale. Celle-ci l'utilisera pour couvrir les frais d'exécution de la présente convention.

#### Art. 30bis

<sup>1</sup> Une contribution annuelle de 10 fr. au plus, destinée à couvrir les frais d'exécution de la présente convention, sera perçue auprès de chaque employeur et de chaque employé.

Contribution aux frais d'exécution

<sup>2</sup> *L'association suisse des maîtres coiffeurs paie la contribution de ses membres aux frais d'exécution ; les autres employeurs sont tenus de verser leur contribution au service d'encaissement (4<sup>e</sup> alinéa) jusqu'à une date à déterminer par la commission paritaire nationale. Les syndicats contractants remboursent à leurs membres la contribution aux frais d'exécution, celle-ci étant comprise dans la cotisation normale de l'association.*

<sup>3</sup> La commission paritaire nationale est compétente pour l'encaissement et l'administration des contributions aux frais d'exécution. Elle a une action au sens de l'article 27.

<sup>4</sup> Les employeurs sont chargés d'encaisser les contributions des salariés. Ils ont l'obligation d'imputer ces contributions sur les salaires de leurs employés et de les verser à la caisse de la commission paritaire nationale (compte de chèques postaux 30 - 31524) jusqu'à une date à déterminer par ladite commission.

## XII. Durée et résiliation

### Art. 31

<sup>1</sup> La présente convention entrera en vigueur dès que la décision d'étendre son champ d'application sera prononcée, et elle portera effet jusqu'au 30 juin 1971. Elle remplacera celle du 30 juin 1965.

<sup>2</sup> Chaque partie contractante pourra dénoncer la présente convention moyennant un préavis donné six mois d'avance, mais pour le 30 juin 1971 au plus tôt. La dénonciation pourra être limitée à des clauses déterminées.

<sup>3</sup> Faute d'être dénoncée, la présente convention se renouvellera tacitement d'année en année, le délai de dénonciation étant de six mois.

### Extrait de procès-verbal

1. Aux employeurs qui demanderont des renseignements sur la manière de traiter un employé qui se présente aux examens de maîtrise, les associations recommanderont de verser le plein salaire pour la durée des examens, à la condition toutefois que l'employé à considérer soit en service depuis plus d'un an et qu'il y reste encore au moins six mois. S'il quitte sa place moins de six mois après les examens, l'employeur pourra retenir sur le dernier salaire le montant versé à l'occasion des examens.

Recommandation est faite de verser le salaire d'une demi-journée aux employés qui passent l'inspection militaire d'armement et d'équipement.

2. Le texte allemand de la présente convention fait foi lorsque les trois versions dans les langues officielles ne concordent pas entre elles.

## APPENDICE

<sup>1</sup> La durée maximum de la semaine de travail, temps de présence inclus, est de: 1. Art. 183.  
OLT II

- a. Cinquante-deux heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises sises dans des communes de moins de deux mille habitants;
- b. Cinquante heures pour les travailleurs des entreprises sises dans les autres communes.

<sup>2</sup> La durée maximum de la semaine de travail peut être prolongée d'une heure au plus lorsque c'est nécessaire pour achever le service de la clientèle.

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 celle du travail supplémentaire et des travaux accessoires ainsi que le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires. 2. Art. 31,  
1<sup>er</sup> al., LT

Le travail supplémentaire ne peut dépasser pour aucun travailleur deux heures par jour, sauf pendant les jours chômés ou en cas de nécessité, ni 220 heures par année civile. 3. Art. 12,  
2<sup>o</sup> al., LT

L'employeur peut faire accomplir sans autorisation soixante heures de travail supplémentaire par année civile. Au-delà de cette limite il demandera un permis à l'autorité cantonale. 4. Art. 12,  
3<sup>o</sup> al., LT

Il n'est pas permis d'affecter au travail supplémentaire ni aux travaux accessoires les jeunes gens âgés de moins de seize ans révolus. 5. Art. 31,  
3<sup>o</sup> al., LT

Les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec des proches ne peuvent être occupées à du travail supplémentaire que si elles y consentent, et il est interdit de les occuper à des travaux accessoires dans les entreprises industrielles. 6. Art. 36,  
2<sup>o</sup> al., LT

<sup>1</sup> En cas de besoin urgent dûment établi, l'autorité cantonale peut autoriser temporairement le travail du dimanche. Les travailleurs ne peuvent être affectés à ce travail que s'ils y consentent, et l'employeur est tenu de leur verser, en contre-partie, un supplément de salaire d'au moins cinquante pour cent. 7. Art. 19. LT

<sup>2</sup> L'office fédéral peut autoriser les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale les autres entreprises, à travailler régulièrement ou périodiquement le dimanche lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

<sup>3</sup> A la demande des travailleurs, l'employeur leur accordera, si possible, le temps nécessaire pour se rendre au culte.

Art. 20, LT

<sup>1</sup> Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi ou dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou la suivante, par un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche une fois toutes les deux semaines au moins. L'article 25 est réservé.

<sup>2</sup> L'employeur peut occuper les travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si c'est nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; il donnera alors un repos compensatoire la semaine suivante au plus tard.

9, Art. 31,  
4<sup>e</sup> al., LT

L'employeur ne peut faire travailler des jeunes gens la nuit ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par ordonnance, notamment en faveur de la formation professionnelle.

10, Art. 34,  
3<sup>e</sup> al., LT

Le travail nocturne ou dominical ne peut être autorisé pour les femmes qu'aux conditions qui seront définies par ordonnance.

11, Art. 15, LT

<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;
- b. Une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
- c. Une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

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

12, Art. 11, LT

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.

13, Art. 39,  
1<sup>er</sup> al., OLT I

Les heures de travail perdues doivent être compensées dans une période de douze semaines, y compris la semaine comptant les heures perdues. Lorsque ce délai se révèle insuffisant en raison de difficultés extraordinaires, des prolongations peuvent être autorisées, soit par le département fédéral de l'économie publique à titre général, soit par l'office fédéral dans les cas particuliers.

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale des coiffeurs (Du 29 avril 1969)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1969
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	22
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	06.06.1969
Date	
Data	
Seite	1161-1180
Page	
Pagina	
Ref. No	10 099 160

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.