



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

## Prorogation et modification du 14 décembre 2023

---

*Le Conseil fédéral suisse,  
arrête:*

### I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 27 avril 2010, du 6 décembre 2012, du 30 août 2013, du 20 octobre 2016, du 17 août 2017, du 15 février 2018, du 2 décembre 2020 et du 8 novembre 2022<sup>1</sup>, qui étendent la convention nationale des coiffeurs, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2027.

### II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention nationale des coiffeurs annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

*Art. 28, ch.28.1* (Durée des vacances et prise des vacances)

Pour chaque année de service l'employé a droit aux vacances payées suivantes:

- |  |            |
|--|------------|
| – Employé jusqu'à 20 ans révolus:  | 27,5 jours |
| – Employé à partir de 20 ans révolus:  | 22,5 jours |
| – Employé après la 5 <sup>ème</sup> année d'activité révolue<br>(non inclus la période de formation) dans la même<br>entreprise: | 27,5 jours |

<sup>1</sup> FF 2010 2675; 2012 9009; 2013 6425; 2016 7883; 2017 5435; 2018 925; 2020 9171; 2022 2719

*Art.34 , ch 34.1 let. b) et 34.3* (congés payés)

*Art. 34.1 let. b)*

*Abrogé*

*Art. 34.3*

Tout travailleur qui est le père légal d'un enfant au moment de sa naissance ou qui le devient dans les six mois qui suivent a droit à un congé de paternité payé de 2 semaines et 3 jours (correspond à 17 jours civils indemnisés) ouvrables pour un travail à temps plein. Ce congé est payé à 100% et peut être pris par jour ou par semaine dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le congé de paternité légal de 2 semaines dont l'indemnisation est régie par l'art. 16i-m LAPG, (art. 329g CO) y est inclus.

*Art. 40, ch. 40.3* (Salaires de base)

Le salaire de base mensuel pour les employés qualifiés au sens de l'art. 39.1 est déterminé selon l'annexe I, ch. 1 de la Convention collective de travail.

Pour ceux qui ont achevé l'apprentissage (de 3 ans), pour une durée maximum de 12 mois suivant l'apprentissage un salaire réduit de 200 francs peut être convenu pour les mois où n'a pas été atteint un chiffre d'affaires (= chiffre d'affaires net sur services) de 9500 francs.

Pour ceux qui ont achevé l'apprentissage (de 3 ans), pendant la 2ème année professionnelle suivant l'apprentissage un salaire réduit de 100 francs peut être convenu pour les mois où n'a pas été atteint un chiffre d'affaires (= chiffre d'affaires net sur services) de 9500 francs.

Si l'employeur effectue cette réduction pendant la 1re et/ou 2e année professionnelle suivant l'apprentissage, il doit donner à l'employé 3 jours payés pour le perfectionnement professionnel.

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

*Art. 49, ch. 49.3 let. a)* (Commission paritaire)

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. (L'objectif est d'effectuer plus de 100 contrôles par an); Afin de pouvoir accomplir les tâches qui leur sont confiées conformément à la CCT Coiffure, les organes chargés du contrôle ou de la surveillance de la CCT sont autorisés à traiter ou à faire traiter les données personnelles nécessaires à cet effet, y compris les données sensibles. 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;

*Art. 51, ch. 51.1 et 51.2* (peines conventionnelles)

51.1 Si l'employeur ou l'employé agit contrairement à la CC, la commission paritaire est habilitée à

- a) prononcer un avertissement
- b) infliger une peine conventionnelle
- c) mettre les frais de contrôle et de procédure à la charge de l'entreprise fautive.

Le montant de la peine conventionnelle est fonction de la gravité de l'infraction et de la faute. La commission paritaire fixe le montant selon les critères de l'art. 51.2. Dans les cas de peu de gravité, la commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et prononcer un avertissement.

51.2 La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de manière à dissuader les employeurs fautifs de violer à l'avenir la convention collective de travail. Son montant est fixé selon les critères suivants:

- a) Montant des prestations appréciables en argent dont les employeurs ont privé leurs employés; 25% de la différence entre la somme due à l'employé et celle qu'il a reçu 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.
- b) Violation des dispositions non pécuniaires de la convention collective de travail.
- c) Violations uniques ou répétées des différentes dispositions de la convention collective de travail ainsi que leur gravité.
- d) Récidive en cas de violation de la convention collective de travail.
- e) Taille de l'entreprise.
- f) La peine conventionnelle ne doit pas dépasser 8000 francs pour l'employé et 25 000 francs pour l'employeur.

*Art.52, ch. 52.1* (contribution aux frais d'exécution du contrat et de formation continue)

Une contribution annuelle de 100 francs 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 les biais d'un bailleur de service et/ou d'un mandat effectué par l'entremise d'un employeur étranger, ces derniers 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 8.33 francs est dû.

## Tableaux de salaires de base<sup>2, 3</sup>

### 1. Employé qualifié (art. 39.1) pour un taux d'occupation de 100%

Année professionnelle	2023		2024	
	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1. *	CHF 3 850.–	CHF 46 200.–	CHF 4 000.–	CHF 48 000.–
2. *	CHF 3 850.–	CHF 46 200.–	CHF 4 000.–	CHF 48 000.–
3. et suivantes	CHF 3 900.–	CHF 46 800.–	CHF 4 190.–	CHF 50 280.–
4.	CHF 3 975.–	CHF 47 700.–		
5.	CHF 4 080.–	CHF 48 960.–		

Année professionnelle	2025		2026	
	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1. *	CHF 4 080.–	CHF 48 960.–	CHF 4 160.–	CHF 49 920.–
2. *	CHF 4 080.–	CHF 48 960.–	CHF 4 160.–	CHF 49 920.–
3. et suivantes	CHF 4 280.–	CHF 51 360.–	CHF 4 360.–	CHF 52 320.–

Année professionnelle	2027	
	Salaire de base	Salaire annuel
1. *	CHF 4 240.–	CHF 50 880.–
2. *	CHF 4 240.–	CHF 50 880.–
3. et suivantes	CHF 4 460.–	CHF 53 520.–

\* selon l'art. 40. 3, possibilités de réduction

<sup>2</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>3</sup> Pour le canton de Genève, les salaires minimaux ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévue par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

**2. Employé semi-qualifié (art. 39.2) pour un taux d'occupation de 100%**

2023		2024		
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1.	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé
2.	CHF 3 470.–	CHF 41 640.–	CHF 3 650.–	CHF 43 800.–
3. et suivantes	CHF 3 600.–	CHF 43 200.–	CHF 4 050.–	CHF 48 600.–
4.	CHF 3 850.–	CHF 46 200.–		
5.	CHF 3 980.–	CHF 47 760.–		

2025		2026		
Année professionnelle r	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1.	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé
2.	CHF 3 750.–	CHF 45 000.–	CHF 3 880.–	CHF 46 560.–
3. et suivantes	CHF 4 100.–	CHF 49 200.–	CHF 4 150.–	CHF 49 800.–

2027		
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel
1. *	Pas fixé	Pas fixé
2. *	CHF 3 980.–	CHF 47 760.–
3. et suivantes	CHF 4 200.–	CHF 50 400.–

**3. Employé non qualifié (art. 39.3) pour un taux d'occupation de 100%**

2023		2024		
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1.	CHF 3 470.–	CHF 41 640.–	CHF 3 550.–	CHF 42 600.–
2.	CHF 3 470.–	CHF 41 640.–	CHF 3 630.–	CHF 43 560.–
3. et suivantes	CHF 3 600.–	CHF 43 200.–	CHF 3 950.–	CHF 47 400.–
4.	CHF 3 750.–	CHF 45 000.–		
5.	CHF 3 880.–	CHF 46 560.–		

Année professionnelle	2025		2026	
	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1.	CHF 3 650.–	CHF 43 800.–	CHF 3 780.–	CHF 45 360.–
2.	CHF 3 730.–	CHF 44 760.–	CHF 3 830.–	CHF 45 960.–
3. et suivantes	CHF 4 025.–	CHF 48 300.–	CHF 4 100.–	CHF 49 200.–

Année professionnelle	2027	
	Salaire de base	Salaire annuel
1.	CHF 3 880.–	CHF 46 560.–
2.	CHF 3 930.–	CHF 47 160.–
3. et suivantes	CHF 4 150.–	CHF 49 800.–

### III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2027.

14 décembre 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr