

# COIFFEURS

## Extension nationale

---

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

du 27 avril 2010

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,<sup>1</sup>

*arrête :*

#### **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention nationale des coiffeurs, conclue le 7 juillet 2009, est étendu.

#### **Art. 2**

- 1 La décision d'extension s'applique sur tout le territoire de la Suisse.
- 2 Les clauses dont le champ d'application doit être étendu concernent les employeurs des salons de coiffure et les travailleurs et travailleuses qualifiés et semi-qualifiés, dans la mesure où ceux-ci sont au service de tiers contre rémunération. Sont exclus les apprentis et les jeunes gens effectuant une formation élémentaire au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle. Sont également exclus les personnes qui ne travaillent pas régulièrement dans un salon et n'entrent en fonction que de cas en cas sur demande spéciale.
- 3 La commission paritaire nationale (art. 49) peut, sur demande, autoriser des dérogations aux normes minimales de la convention pour les travailleurs physiquement ou mentalement handicapés dont il est prouvé que la capacité de travail subit une diminution.

#### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du seco au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 52). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes

#### **Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juin 2010 et a effet jusqu'au 31 décembre 2012.

27 avril 2010      Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le vice-président de la Confédération, Moritz Leuenberger  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

---

<sup>1</sup> RS 221.215.311

## **Convention collective nationale des coiffeurs**

conclue le 7 juillet 2009

entre

Coiffure Suisse,  
*d'une part*

et Syndicat Unia et le Syndicat Syna,  
*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **B. Conclusion et fin du contrat de travail**

##### **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.

##### **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.

##### **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>re</sup> à 4 <sup>e</sup> année de travail | 1 mois    |
| – A partir de la 5 <sup>e</sup> année de travail                                   | 2 mois    |
- Ces délais peuvent être prolongés par accord écrit mais ils ne peuvent cependant pas être raccourcis.
- 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.

##### **Art. 9 Renoncement aux services**

- 9.1 Lorsque l'employeur a prononcé le congé, il a la possibilité de renoncer immédiatement aux services du travailleur (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 du travailleur de fournir les services selon le contrat de travail.
- 9.3 L'employeur pourra déduire du salaire ce que le travailleur a gagné autre part pendant le délai de congé.

#### **C. Droits et obligations généraux de l'employeur et du travailleur**

## **Art. 12 Protection de la personnalité du travailleur**

12.2 Il (l'employeur) 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 tracasseries sexuelles.

## **Art. 13 Protection des données**

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

13.2 L'employeur prend les mesures nécessaires afin de protéger les données des travailleurs 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. Le travailleur 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 ... .

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

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

14.2 Il est interdit de faire subir des conséquences négatives à des employeurs ou des travailleurs parce qu'ils appartiennent ou refusent d'appartenir à une association. ...

## **Art. 15 Diligence à observer**

15.1 Le travailleur 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.

## **Art. 16 Instruments de travail spéciaux**

Si l'employeur exige que le travailleur 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. 18 Occupations accessoires**

18.1 Le travailleur 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.

18.3 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.

## **Art. 19 Interdiction de racoler de la clientèle ; obligations du travailleur**

19.2 Le travailleur 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, le travailleur s'abstiendra d'informer spontanément la clientèle de son futur lieu de travail ou son domicile professionnel.

19.4 Le travailleur s'abstiendra, au cours des 6 premiers mois après avoir quitté son ancien emploi, d'informer des clients de son ancien employeur, ni directement ni indirectement, de son nouvel employeur ou de son lieu de travail. Sont considérées comme informations notamment des annonces ou autres moyens publicitaires contenant une photo du travailleur.

## **Art. 20 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 travailleur à la condition que ce dernier lui procure des clients de l'un de ses anciens employeurs.
- 20.2 L'employeur s'abstiendra, au cours des 6 premiers mois après avoir engagé un nouveau travailleur, d'informer ni directement ni indirectement des clients de l'ancien employeur des nouveaux rapports ou du nouveau lieu de travail. Sont considérées comme informations notamment des annonces au autres moyens publicitaires contenant la photo du travailleur nouvellement engagé.

## **Art. 21 Services aux collègues travailleurs**

- 21.1 Le travailleur 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.

## **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.

### **Art. 25 Travail supplémentaire**

- 25.3 Les heures supplémentaires de travail non compensées par du temps libre de même durée pendant les 6 mois suivants, doivent être payées au travailleur au salaire convenu, avec un supplément de 25 %. Par convention réciproque écrite, ce délai peut être prolongé à 12 mois 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.
- 26.4 1 demi-journée de congé comprendra au minimum 1/10 de la durée hebdomadaire de travail ; elle sera placée soit immédiatement en précédant soit en suivant le repos nocturne.

### **Art. 28 Vacances ; durée annuelle et date**

- 28.1 Pour chaque année d'activité le travailleur a droit aux vacances suivantes :
- |   |            |
|---|------------|
| – Travailleurs jusqu'à 20 ans révolus   | 5 semaines |
| – Travailleurs à partir de 20 ans révolus   | 4 semaines |
| – Travailleurs après la 10e année d'activité révolue (non inclus la période de formation) dans la même entreprise : | 5 semaines |
- 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.

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

- 29.3 Lorsqu'au moment de la résiliation du contrat de travail le travailleur 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.

### **Art. 30 Salaires de vacances**

- 30.1 Pendant les congés payés, l'employeur doit verser au travailleur 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, le travailleur 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. ...
- 30.3 Les travailleurs 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.

### **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](#)). ...
- 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.
- 32.5 Les jours fériés payés selon l'al 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 travailleur ; 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 au travailleur pour donner quittance par sa signature.

### **Art. 34 Congés payés**

- 34.1 Le travailleur 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'événement en question.

Le congé est de

- a. Mariage du travailleur 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 le travailleur 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 professionnel et/ou l'examen professionnel supérieur, pour autant que le rapport de travail ait duré plus d'une année toute la durée de l'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.

g. pour  
–

### **Art. 35 Séances et cours**

35.1 Les fonctionnaires 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.

## **E. Salaires**

### **Art. 36 Salaires, adaptations**

36.2 Est considéré comme salaire uniquement le montant brut que l'employeur paie au travailleur 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.

37.3 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. 39 Catégories de travailleurs**

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

39.2 Les travailleurs 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 Salaires de base**

40.3 La salariée qualifiée a droit à un salaire de base mensuel de 3 400.– francs. Avec les salariées ayant achevé un apprentissage (apprentissage de 3 ans) et celles qui reprennent le métier (après une interruption d'au moins 1 an), un salaire réduit de 400.– francs peut être convenu pour 1 an max. pour les mois dans lesquels un chiffre d'affaires mensuel (= chiffre d'affaires net pour des services) de 8 500.– francs n'a pas été atteint.

40.4 Le travailleur semi-qualifié au sens de l'art. 39.2 a droit au salaire de base suivant :

- 1re et 2e année professionnelle suivant la formation : le salaire est fixé au prorata de son savoir
- dès la 3e année professionnelle suivant la formation, le salaire de base comporte 90 % du salaire de base non réduit du travailleur ayant achevé son apprentissage.

40.5 Les titulaires du certificat professionnel fédéral (examen professionnel) ou du diplôme fédéral (examen professionnel supérieur) ont droit à un salaire de base augmenté ainsi, aux termes de l'art. 40.3 :

- Examen professionnel et au moins 3 ans d'expérience professionnelle  
= salaire de base + 300.– francs
- Examen professionnel supérieur et au moins 4 ans d'expérience professionnelle  
= salaire de base + 800.– francs

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

- 42.1 L'employeur tiendra pour chaque travailleur un contrôle de salaire indiquant le salaire brut, l'éventuelle provision sur le chiffre d'affaires, le détail des retenues et le salaire net ... .
- 42.3 Le travailleur donnera quittance pour chaque salaire ; si le salaire est viré sur un compte du travailleur, la quittance peut cependant tomber.

## F. Assurances

### Art. 43 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 travailleurs appropriés, y inclus les travailleurs temporaires.
- 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 ; pour les salariés soumis à l'AVS, le salaire déclaré à l'AVS compte comme salaire brut
  - b. le versement d'une indemnité journalière pendant 730 jours par cas
  - c. 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 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. ... L'employeur peut retenir mensuellement sur le salaire la part de cotisation incombant au travailleur. 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 au travailleur 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 le travailleur 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 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 travailleurs 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.

### 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 le travailleur 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 le travailleur 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 1<sup>re</sup> année de service 3 semaines
  - pendant la 2<sup>e</sup> année de service 7 semaines
  - dès la 3<sup>e</sup> 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 travailleur 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.

## **H. Exécution de la Convention**

### **Art. 49 Commission paritaire nationale**

- 49.3 La commission paritaire nationale 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 travailleurs 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 ;
  - 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 travailleur, 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 ... ; elle tentera de régler les différends entre employeurs et travailleurs au sujet des obligations découlant du contrat de travail ;

### **Art. 50 Comités paritaires cantonaux ou locaux**

- 50.1 Les sections cantonales et les sections locales des associations contractantes peuvent instituer des comités paritaires.
- 50.3 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 nationale, à des contrôles chez les employeurs ;
  - b. il tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et travailleurs ;
  - c. il annoncera à la commission paritaire nationale les infractions à la présente convention qu'il constatera ou qui lui seront dénoncées.

### **Art. 51 Amendes conventionnelles**

- 51.1 Si l'employeur ou le travailleur agit contrairement à la CCT, la CNP lui inflige une amende

conventionnelle proportionnelle à la gravité de la culpabilité, qui ne peut cependant dépasser 8 000.– francs 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 au travailleur une somme lors de son échéance, le contrevenant est passible d'une amende conventionnelle ; 25 % de la différence entre la somme due au travailleur 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 nationale. Il sera affecté à la couverture des frais d'exécution de la présente convention.
- 51.4 Selon l'article 54.5, la CPN a le droit de faire valoir en justice, contre les employeurs ou les travailleurs 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 80.– francs sera perçue auprès de chaque employeur et de chaque travailleur. Son produit servira à couvrir les frais d'exécution de la présente convention et à encourager le perfectionnement professionnel. Bailleur de service et entreprises détachant doivent verser pour leurs salariés les contributions aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement professionnel au prorata de la durée de l'engagement ; par mois complet ou partiel est dû un montant de 6.65 francs.
- 52.3 La commission paritaire nationale encaissera les contributions annuelles et en gérera le produit. Pour les recouvrer, elle pourra actionner les débiteurs au nom des associations contractantes. La commission paritaire nationale 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 travailleurs qui sont subordonnés à la Convention collective, de déduire les contributions de ces travailleurs sur leurs salaires et les verser, avec leur propre contribution, à la caisse de la commission paritaire nationale 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 travailleur 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 travailleur.

## **Art. 54 ... exécution commune**

- 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 travailleurs qu'elle lie.

### **Appendice à la convention collective nationale**

#### **I. Table de calcul de l'indemnité de départ selon l'article 48 CCT**

Années de service	Age												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
<b>20</b>	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
<b>21</b>	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
<b>22</b>	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
<b>23</b>	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
<b>24</b>	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
<b>25</b>	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

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

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

	ZG	FR	SO		BS	BL	SH	AR	AI
				Buch-egg.					
Nouvel an	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2 janvier									
Epiphanie									
1er mars									
Saint Joseph									
Jour de la Procession									
Vendredi saint	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Lundi de Pâques					X	X	X	X	X
1er mai					X	X			
Ascension	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lundi de Pentecôte					X	X	X	X	X
Fête-Dieu	X	X <sub>1</sub>	X						X
1er août	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Assomption	X	X <sub>1</sub>	X						
Jeûne genevois									
Lundi du Jeûne fédéral									
Fête du frère Nicolas									
Toussaint	X	X <sub>1</sub>	X						
Immaculée Conception	X	X <sub>1</sub>							
Noël	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Saint Etienne				X	X	X	X	X <sub>3</sub>	X
31 décembre									

	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU
Nouvel an	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2 janvier			X <sub>2</sub>	X		X				
Epiphanie					X					
1er mars								X		
Saint Joseph							X			
Jour de la Procession										
Vendredi saint	X	X	X	X		X		X	X	X
Lundi de Pâques	X	X	X <sub>2</sub>	X	X	X			X	X
1er mai										X
Ascension	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lundi de Pentecôte	X	X	X <sub>2</sub>	X					X	X
Fête-Dieu			X <sub>2</sub>				X			X
1er août	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Assomption			X <sub>2</sub>		X		X			
Jeûne genevois									X	
Lundi du Jeûne fédéral						X				
Fête du frère Nicolas										
Toussaint	X		X <sub>2</sub>		X		X			
Immaculée Conception			X <sub>2</sub>				X			
Noël	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Saint Etienne	X	X <sub>2</sub>	X	X						
31 décembre									X	

1 FR : seulement dans la partie catholique du canton

2 AG : différent de district à district

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