

COIFFEURS

Extension nationale

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

du 11 décembre 1996

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, 1er alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre, 1956 (**RS 221.215.311**) permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,
arrête :

Article premier

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale des coiffeurs, conclue le 9 juin 1996, est étendu.

Art. 2

1. Le présent arrêté est applicable sur tout le territoire de la Suisse.
2. Les clauses dont le champ d'application est étendu concernent les employeurs des salons de coiffure et les travailleurs et travailleuses qualifiés et semi-qualifiés, y compris les assistants/assistantes techniques 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, notamment concernant les frais pour le perfectionnement, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à l'OFIAMT au sujet de la contribution aux frais d'application. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par l'OFIAMT. L'OFIAMT 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 janvier 1997 et a effet jusqu'au 31 décembre 2000.

11 décembre 1996

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le vice-président, Koller

Le chancelier de la Confédération, Couchepin

Annexe

Convention collective nationale des coiffeurs

conclue le 9 juin 1996

entre

l'Association suisse des maîtres coiffeurs, *d'une part,*

et

l'Association suisse du personnel de la coiffure,

le Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et de service, *d'autre part*

Clauses étendues

B. Conclusion et fin du contrat de travail

Art. 5 Temps d'essai

5.1 ... 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 Si une durée déterminée du contrat n'a pas été convenue par écrit, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée à partir de la fin du temps d'essai.

Art. 7 Congé

7.1 Les parties peuvent terminer le contrat par un congé donné à l'autre partie en respectant les délais suivants :

- | | |
|---|-----------|
| – durant le temps d'essai d'un mois | 3 jours |
| – durant le temps d'essai de plus d'un mois | 1 semaine |
| – durant les 4 premières années de service suivant le temps d'essai | 1 mois |
| – dès la 5e année de service | 2 mois. |

...

7.2 Durant le temps d'essai, le congé peut être prononcé pour chaque jour ouvrable.

Après le temps d'essai, le congé ne peut être prononcé que pour la dernière journée ... 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 générales 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 partie d'associations professionnelles)

- 14.1 Tout employeur ou travailleur est libre de faire partie 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

- 19.1 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 sur 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 ou 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 consommée et compensation du temps de travail.

D. Durée du travail, vacances, jours fériés et congés

Art. 24 Durée du travail

- 24.1 La durée hebdomadaire maximum du travail, temps de présence inclus, est de quarante-trois heures.

Art. 25 Travail supplémentaire

- 25.3 Pour autant que les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées par des congés de même durée dans les 8 semaines qui suivent, elles seront payées par le salaire convenu augmenté de 25 pour cent; les parties peuvent prolonger le délai de compensation jusqu'à 12 mois par accord écrit.

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 Le travailleur a droit à des vacances payées dont la durée minimum par année de travail est la suivante :
- | | |
|--|----------------------------------|
| – travailleur jusqu'à et y compris la 20e année d'âge | 5 semaines de vacances par année |
| – travailleur à partir de la 21e année d'âge | 4 semaines |
| – travailleur à partir de la 4e année de service dans la même entreprise | 4½ semaines |
| – travailleur âgé d'au moins 50 ans et après la 10e année de service révolue dans la même entreprise | 5 semaines |
- 28.2 L'année de service débute par le premier jour de travail. En cas de résiliation du contrat de travail et de réengagement dans l'entreprise, les années de service antérieures au réengagement ne comptent pas. En revanche, un congé d'une durée limitée n'interrompt pas la durée du service.

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 Salaire de vacances

- 30.1 L'employeur verse au travailleur, pour les vacances, la totalité du salaire convenu.
Si le salaire convenu est un salaire fixe, le salaire de vacances correspond à ce salaire fixe.
Si le salaire convenu contient une provision sur le chiffre d'affaires, cette provision pour les vacances sera égale à la moyenne des provisions des 6 derniers mois complets avant le début des vacances.
- 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'article 18/2 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 le 1er alinéa tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être récupérés.
- 32.6 Les jours fériés payés selon le 1er alinéa seront également payés aux auxiliaires qui ont travaillé pendant les trois jours précédant ou suivant le jour férié considéré.

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 à 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 dans l'armée ou inspection militaire | ½-1 jour de travail |

- g. le temps nécessaire pour se présenter à l'examen professionnel supérieur, à la condition que le contrat de travail dure depuis plus d'un an.
- Toutefois, si ce contrat est résilié moins de 6 mois après l'examen, l'employeur peut exiger le remboursement du salaire versé pour les jours d'examen.

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 s'entendent pour choisir un des systèmes de salaire, soit :
- salaire fixe,
 - salaire de base et provision sur le chiffre d'affaires.
- 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

Sont réputé :

- 39.1 travailleurs qualifiés les travailleurs titulaires du certificat fédéral de capacité ou d'un certificat équivalent,
- 39.2 travailleurs semi-qualifiés les travailleurs titulaires du certificat officiel de l'office cantonal de formation professionnelle attestant une formation élémentaire d'au moins deux ans suivie en vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle,
- 39.3 assistant/assistante technique les travailleurs qui, après une période d'introduction d'une année, sont occupés dans une entreprise de coiffure travaillant pour des tiers. La première année de travail est considérée comme période d'introduction. Elle ne peut pas être qualifiée d'"apprentissage" ou de "formation élémentaire" et ne doit en aucun cas excéder la durée d'une année.

Les personnes ayant suivi des cours dans une école professionnelle privée sont considérées comme assistant/assistante technique. Les premiers 12 mois d'école sont assimilés à la période d'introduction dans un salon. L'écolage dépassant une année est assimilé au travail professionnel dans un salon.

Art. 40 Salaires minimums

- 40.3 Le "salaire de début" d'un travailleur qualifié après la fin de l'apprentissage sert de base de calcul pour les différents salaires minimums. Les autres salaires minimums sont exprimés en pourcentage du salaire de début.
- 40.4 Le travailleur qualifié a droit au salaire minimum suivant après l'apprentissage, nommé "salaire de début" :
- salaire mensuel : 2800 francs.
- 40.5 Le travailleur semi-qualifié défini à l'article 39.2 a droit au salaire minimum suivant :
- pendant la première année de pratique après la formation élémentaire : 50 pour cent du salaire de début;
 - dès la deuxième année de pratique après la formation élémentaire : 80 pour cent du salaire de début.

- 40.6 L'assistant/assistante technique défini à l'article 39.3 a droit au salaire minimum suivant :
- pendant la période d'introduction d'une année : salaire mensuel 650 francs;
 - pendant la 1^{re} année de pratique après la période d'introduction : 35 pour cent du salaire de début;
 - pendant la 2^e année de pratique après la période d'introduction : 45 pour cent du salaire de début;
 - dès la 3^e année de pratique après la période d'introduction : 70 pour cent du salaire de début.
- 40.7 Les titulaires du certificat des examens professionnels supérieurs ont droit à un salaire équitablement supérieur.
- 40.8 Les travailleurs saisonniers engagés pour 2 mois au plus ainsi que les extras engagés pour 1 mois au plus ont droit aux salaires, augmentés d'au moins 10 pour cent, fixés par les alinéas 40.4 – 40.7. Les extras ont droit en outre, à leur arrivée et à leur départ, au remboursement de leurs frais de voyage.

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-maladie-indemnité journalière

- 43.1 L'employeur est responsable que les travailleurs assurables (y compris les travailleurs à temps partiel) soient assurés pour une indemnité journalière en cas de maladie.
- 43.2 L'assurance doit garantir des prestations minimums selon les normes suivantes :
- a. une indemnité journalière correspondant à 80 pour cent du salaire brut; pour les travailleurs assujettis à l'AVS, le salaire brut équivaut au salaire soumis à cotisations AVS;
 - b. le paiement de l'indemnité journalière pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs;
 - c. lorsqu'il s'agit d'une maladie qui est l'objet d'une réserve, le paiement de l'indemnité journalière, au cours d'une période de 540 jours consécutifs, pendant :

6 jours	1 mois au plus
12 jours	2 mois au plus
3 semaines	3 mois au plus
6 semaines	6 mois au plus
9 semaines	9 mois au plus
3 mois	1 an au plus
6 mois	2 ans au plus
9 mois	5 ans au plus
360 jours	plus de 5 ans;
 - d. le délai de carence est de trois mois au plus et le délai d'attente de deux jours au plus.
- 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 minimums 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. 44 Assurance maternité

- 44.1 L'employée doit être assurée par l'employeur pour la grossesse et la naissance comme suit :
- a. Paiement d'une indemnité journalière comme pour la maladie (art. 43) pour incapacité de travail durant la grossesse. ...
 - b. Paiement par l'assurance d'une indemnité de maternité, (80 % du salaire brut) en principe durant 112 jours ...
- 44.2 Les règles de l'assurance-maladie selon chiffres 43.2a, 43.4, 43.5 et 43.6 sont applicables de façon analogue, à l'assurance maternité, ...

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 de 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 (le service militaire, le service militaire féminin, le service de protection civile, le service du feu, par exemple) 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^{re} année de service 3 semaines;
 - pendant la 2^e année de service 7 semaines;
 - dès la 3^e 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 pour cent 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

- 49.1 ... La commission paritaire nationale exécute et contrôle le respect de la convention

collective.

- 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 lesdites 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 sommerá 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 Peines conventionnelles

- 51.1 La commission paritaire nationale infligera aux employeurs et aux travailleurs qui enfreindront la présente convention une amende qui sera proportionnelle à la gravité de la faute commise mais n'excédera pas 3000 francs. Dans les cas bénins, elle pourra prononcer un avertissement au lieu d'une amende.
- 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 pour cent 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 La commission paritaire nationale peut, en vertu de l'article 54.5, intenter des actions en paiement des amendes conventionnelles.

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

- 52.1 Une contribution annuelle de 60 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.
- 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

Saint Joseph																												
0																												
Jour de la Procession																												
O																												
Vendredi saint	O	O		O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Lundi de Pâques	O	O	O																									
1er mai																												
O																												
Ascension	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Lundi de Pentecôte	O	O	O																									
O																												
Fête-Dieu			O	O	O	O	O	O	O	O	1	O																
1er août	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Assomption			O	O	O	O	O	O	O	O	1	O																
Jeûne genevois																												
Lundi du Jeûne fédéral																												
Fête du frère Nicolas																												
O																												
Toussaint			O	O	O	O	O	O	O	O	1	O																
Immaculée Conception					O	O	O	O	O	O	1																	
Noël	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Saint Etienne	O	O		O																								
O																												
31 décembre																												

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