



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

COIFFEURS

(UCoif 2014)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur.

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail nationale des coiffeurs étendue
par arrêtés du Conseil fédéral du 27 avril 2010 et du 30 août 2013,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exploite à Genève, à titre principal ou accessoire, un salon de coiffure.

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des salons de coiffure concernés.

³ Le Titre 3 s'applique uniquement aux travailleurs 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 exclues les personnes qui ne travaillent pas régulièrement dans un salon et n'entrent en fonction que de cas en cas sur demande spéciale.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT¹. La sanction est assortie d'un émolument.

¹ **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ²

Articles 1 à 4 [...]

Conclusion et fin du contrat de travail

Article 5 – Temps d'essai

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.

Article 6 – Durée des rapports de travail

1. Pour autant que rien d'autre n'ait été stipulé par écrit, le contrat de travail est considéré conclu pour une durée indéterminée, dès la fin de la période d'essai.

Si le contrat de travail est à durée déterminée, ceci doit figurer par écrit.

Article 7 – Congé

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^{re} à 4^e année de travail 1 mois
- A partir de la 5^e année de travail 2 mois

Ces délais peuvent être prolongés par accord écrit mais ils ne peuvent cependant pas être raccourcis.

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.

² La Commission paritaire nationale peut, sur demande, autoriser des dérogations aux normes minimales de travail pour les travailleurs physiquement ou mentalement handicapés dont il est prouvé que l'incapacité de travail subi une diminution.

3. Le congé doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de congé.

Article 8 – [...]

Article 9 – Renoncement aux services

1. Lorsque l'employeur a prononcé le congé, il a la possibilité de renoncer immédiatement aux services du travailleur (renoncement immédiat).
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.
3. L'employeur pourra déduire du salaire ce que le travailleur a gagné autre part pendant le délai de congé.

Articles 10 à 11 [...]

Droits et obligations généraux de l'employeur et du travailleur

Article 12 – Protection de la personnalité du travailleur

1. [...]
2. 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 le harcèlement sexuel.

Article 13 – Protection des données

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

Article 14 – Liberté de coalition (liberté de faire partie d'associations professionnelles)

1. Tout employeur ou travailleur est libre de faire partie d'associations professionnelles.
2. Il est interdit de faire subir des conséquences négatives à des employeurs ou à des travailleurs parce qu'ils appartiennent ou refusent d'appartenir à une association.

Article 15 – Diligence à observer

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.

Article 16 – Instruments de travail spéciaux

1. 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.

Article 17 – [...]

Article 18 – Occupations accessoires

1. Le travailleur n'est pas autorisé à avoir des occupations professionnelles accessoires de coiffeur 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.
2. [...]
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.

Article 19 – Interdiction de démarcher la clientèle – obligations du travailleur

1. [...]
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.
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.
4. Pendant les 6 premiers mois suivant la dissolution de la relation de travail, le travailleur ne peut pas de lui-même informer directement ou indirectement les clients servis jusqu'ici sur la nouvelle relation de travail. Comme informations prévalent notamment des annonces et autres moyens publicitaires qui contiennent une photo du travailleur. Des informations sur des plateformes Internet comme par ex. Facebook ou Twitter sont illicites, qu'une photo du travailleur y figure ou non.

Article 20 – Interdiction de démarcher de la clientèle – obligations de l'employeur

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.
2. Pendant les 6 premiers mois suivant l'engagement d'un nouveau travailleur, l'employeur ne peut pas informer, directement ou indirectement les clients de l'ancien employeur du nouveau rapport de travail ou du nouveau lieu de travail. Comme informations prévalent notamment des annonces et autres moyens publicitaires qui contiennent une photo du travailleur. Des informations sur des plateformes Internet comme par ex. Facebook ou Twitter sont illicites, qu'une photo du travailleur y figure ou non.

Article 21 – Services aux collègues

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.

Articles 22 à 23 [...]**Durée du travail, vacances, jours fériés et congés****Article 24 – Durée du travail**

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.

Article 25 – Travail supplémentaire

1.-2. [...].

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.

Article 26 – Journée de congé hebdomadaire

1. Un jour entier ou deux demi-journées de congé (à part le jour hebdomadaire de repos, en général le dimanche) seront accordés par semaine.
2. Lorsque le travail est réparti sur 6 jours, 2 demi-journées de congé seront en général accordées durant la semaine en question.
3. [...].
4. Une demi-journée de congé comprendra au minimum 1/10^e de la durée hebdomadaire de travail ; elle sera placée soit immédiatement avant soit après le repos nocturne.

Article 27 – [...]**Article 28 – Vacances, durée annuelle et date**

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 5^e année d'activité révolue (non inclus la période de formation) dans la même entreprise 5 semaines

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.

Article 29 – Solde de vacances à la fin des rapports de travail

1.-2. [...]

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.

Article 30 – Salaires de vacances

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.

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.
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.

Article 31 – [...]

Article 32 – Jours fériés

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

A Genève les jours fériés sont les suivants:

Nouvel an ; Vendredi Saint ; Lundi de Pâques ; Ascension ; lundi de Pentecôte ; 1re août ; Jeûne genevois ; Noël ; 31 décembre.

2. [...]
3. [...]
4. [...]
5. Les jours fériés payés selon l'al. 1 tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être récupérés.

Article 33 – Contrôle des vacances et des jours fériés

1. 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.
2. 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.

Article 34 – Congés payés

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

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. | toute la durée de l'examen |

Article 35 – Séances et cours

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.

Salaires

Article 36 – Salaires, adaptations

1. [...]
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.

Article 37 – Systèmes de salaire

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.

2. [...]

3. Si les intéressés choisissent le système du salaire de base complété par une provision sur le chiffre d'affaires ou la participation au chiffre d'affaires sans salaire de base, la rémunération globale doit être au moins égale au salaire minimum fixé par l'article 40, quel que soit le chiffre d'affaires réalisé.

Article 38 – [...]

Article 39 – Catégories de travailleurs

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

Article 40 – Salaires de base

1.-2. [...]

3. Le salarié qualifié au sens de l'art. 39.1 peut prétendre à un salaire de base mensuel de :
- 3 600 F
 - 3 700 F (à partir du 1^{er} septembre 2014)
 - 3 800 F (à partir du 1^{er} septembre 2015)

Pour les travailleurs qui ont achevé l'apprentissage (apprentissage de 3 ans), pour un maximum de 12 mois suivant l'apprentissage un salaire réduit de 400 francs peut être convenu pour les mois où n'a pas été atteint un chiffre d'affaires (chiffre d'affaires net sur services) de :

- 9 000 F
- 9 250 F (à partir du 1^{er} septembre 2014)
- 9 500 F (à partir du 1^{er} septembre 2015).

Pour les travailleurs qui ont achevé l'apprentissage (apprentissage de 3 ans), pendant la 2^e année professionnelle 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 :

- 9 000 F
 - 9 250 F (à partir du 1^{er} septembre 2014)
 - 9 500 F (à partir du 1^{er} septembre 2015).
4. Si l'employeur effectue cette réduction pendant la 2^e année professionnelle suivant l'apprentissage, elle doit donner au travailleur trois jours payés pour le perfectionnement professionnel.
- Pour les travailleurs qui reprennent leur activité de coiffeur (après une interruption d'au moins 1 an), il est possible de convenir, pendant les 12 premiers mois d'emploi, un salaire réduit de 400 francs pour les mois où n'a pas été atteint un chiffre d'affaires (chiffre d'affaires net sur services) de :
- 9 000 F
 - 9 250 F (à partir du 1^{er} septembre 2014)
 - 9 500 F (à partir du 1^{er} septembre 2015).
- A la fin des 12 mois qui suivent cette reprise, aucune réduction de salaire ne pourra plus être effectuée.
5. Pour les salariés à temps partiels, le chiffre d'affaires minimal à atteindre (mentionné sous chiffres 3 et 4) est calculé proportionnellement au temps de travail.

Article 41 – [...]

Article 42 – Contrôle des salaires et décompte

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.
2. [...]
3. Le travailleur donnera quittance pour chaque salaire ; si le salaire est viré sur un compte du travailleur, la quittance peut cependant tomber.

Assurances

Article 43 – Assurance d’indemnités journalières de maladie (prestations conformes à la loi sur le contrat d’assurance LCA)

1. L’employeur conclut une assurance d’indemnités journalières pour les travailleurs appropriés, y inclus les travailleurs temporaires. Le travailleur doit informer son employeur aussitôt de ses absences. Après 3 jours au plus tard, il doit lui présenter un certificat médical, pour autant que rien d’autre n’ait été convenu.
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 inférieur	à 5 ans
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.
4. L’employeur est tenu de contribuer pour moitié au paiement de la cotisation nécessaire afin d’assurer les prestations prévues à l’article 43, chiffres 1 à 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 l’article 43 ch. 2 et contrôlera périodiquement s’il acquitte ses cotisations.

5. L'employeur qui ne s'est pas conformé ou ne s'est conformé que partiellement à l'obligation d'assurer le travailleur selon l'article 43 chiffres 1 à 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 aux usages.
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. 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.

Articles 44 à 45 [...]

Article 46 – Assurance sur la responsabilité civile

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).
2. L'assurance doit couvrir les dommages corporels et matériels jusqu'à concurrence de 2 000 000.– francs par sinistre.

Dispositions diverses

Article 47 – Paiement du salaire en cas de service militaire et autres services obligatoires semblables

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.
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
3. Les allocations légales pour perte de gain remplacent les prestations de l'employeur selon l'article 47 chiffres 1 et 2. Lorsque leur montant est inférieur au salaire, l'employeur les complète à concurrence de 100 % du salaire.

Article 48 – Indemnité de départ

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), qui fait partie intégrante des usages.

Appendice aux usages

Table de calcul de l'indemnité de départ selon l'art. 48 Ucoif

Années de service	Age												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
20	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
21	2.5	3.0	3.5	4.0	4.6	5.0	5.5	6.0	6.5	7.0	7.5	8.0	8.0
22	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
23	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
24	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
25	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