REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

COIFFEURS

(UCoif 2025)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

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
https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

UCoif 2025

(Entrée en vigueur : 1er janvier 2025)

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 (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale des coiffeurs étendue par arrêtés du Conseil fédéral du 27 avril 2010, 30 août 2013,15 février 2018 et 14 décembre 2023,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 2 octobre 2024 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2025,

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 (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

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

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 dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des salons de coiffure concernés.

[3] Les dispositions spécifiques (Titre 3) ainsi que les annexes s'appliquent aux travailleurs qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés, dans la mesure où ceux-ci sont au service de tiers contre rémunération.

[4] Le Titre 3 n'est toutefois pas applicable aux catégories suivantes :

- apprentis
- jeunes gens qui effectuent une formation élémentaire au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- personnes qui travaillent dans le salon dans le cadre de l'orientation professionnelle lors de journées d'essai ou d'initiation, pour autant que ces dernières ne dépassent pas quatre semaines;
- personnes jusqu'à 20 ans révolus qui vont commencer sous peu une formation professionnelle reconnue et qui effectuent un stage dans un salon ne dépassant par une période de 8 mois;
- élèves d'écoles spécialisées privées qui disposent d'un contrat de formation.

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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[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.

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LTN ; RS 822.41).

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 et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

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 CO, 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.

---

[2] Le salaire minimum est de 24.48 francs par heure dès le 1er janvier 2025.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[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 40A al. 4 et 5 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'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

[1] En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

[2] Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

[3] **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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, 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 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et 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 [4-5-]

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 :
   - Durant la période d'essai 7 jours
   - Durant la 1re année de travail 1 mois
   - De la 2e à la 5e année de travail 2 mois
   - Dès la 6e année de travail 3 mois

   Ces délais peuvent être prolongés par convention écrite, mais pas réduits.
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.
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.

---

[4] La Commission paritaire nationale peut, sur demande, autoriser à déroger individuellement aux normes minimales de travail lorsque le travailleur intéressé est physiquement ou mentalement handicapé.

[5] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

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 pendant la durée des rapports de service de proposer ou promettre à un employeur de lui amener, 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. […] les infractions sont de plus à réprimer par la commission paritaire par des peines conventionnelles selon l'art. 51, pour autant que l'employeur lésé n'ait pas retiré sa plainte par écrit.
5. D'autres dispositions peuvent être convenues par écrit pour la période suivant l'expiration du rapport de travail, pour autant qu'elles figurent sur le contrat de travail individuel.

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

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 du matériel utilisé 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.
2. *[…]*
3. L'employeur est responsable de la saisie du temps de travail fourni, y compris les heures supplémentaires. Il documente les heures de travail effectives. Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le travailleur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

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 porté à 12 mois maximum.

Article 26 – Journée de congé hebdomadaire

1. En plus du jour de repos hebdomadaire, en général le dimanche, le travailleur a droit à un jour entier de congé par semaine.
2. Employeur et travailleur peuvent cependant convenir exceptionnellement d'une répartition différente des 2 journées entières tombant sur une période de 2 semaines.
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 – Durée des vacances et prise des vacances

1. 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^{e} année d'activité révolue (non inclus la période de formation) dans la même entreprise 27,5 jours
2. L'année de service débute 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 de l'activité dans l'entreprise.

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, al. 1 de la loi sur le travail.

   À 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.-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, l'employeur boucle le contrôle des vacances 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, que le congé demandé soit en rapport 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.	*Abrogé*	
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

h. L'employeur doit accorder aux employés ayant des obligations familiales (pères et mères sont considérés de manière égale), le temps nécessaire au suivi d'enfants malades, contre présentation d'un certificat médical — 3 jours au maximum par cas de maladie

2. […]

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.

Article 35 – Séances et cours

1. Les travailleurs membres d'une association contractante qui participent aux séances des organes paritaires 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.
4. Les travailleurs rémunérés à l'heure ont droit en principe à l'égalité de traitement avec les employés rémunérés au mois. Le droit à des congés ordinaires payés et à des jours fériés payés est indemnisé par une majoration en pour cent du salaire horaire et justifié séparément.

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 de formation élémentaire ou de formation professionnelle (AFP) ou d'une attestation équivalente.
   b. Ceux qui ont achevé des écoles professionnelles privées sur 2 ans au minimum ou une formation équivalente.
3. Sont considérés travailleurs non qualifiés les employés qui ne possèdent pas un titre équivalent au sens des art. 39.1 ou 39.2.

Article 40 – Salaires de base

1.-2. […]

3. Le salaire de base mensuel pour les employés qualifiés au sens de l'art. 39.1 est déterminé selon l'annexe 1, ch. 1 des présents usages.

Pour les employés dont le salaire mensuel est supérieur aux minima prévus à l'annexe 1, les réductions de salaire suivantes sont applicables, pour autant que la rémunération après réduction soit supérieure ou égale au salaire minimum cantonal, conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages :

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.

4. Le salaire de base mensuel du travailleur semi-qualifié au sens de l'art. 39.2 est déterminé selon l'Annexe 1, ch. 2 des présents usages.
5. Le salaire de base mensuel du travailleur non qualifié au sens de l'art. 39.3 est déterminé selon l'Annexe 1, ch. 3 des présents usages.
6. D'éventuels diplômes et années professionnelles sont déterminants pour la classification de salaires selon l'art. 39. Pour les travailleurs avec une formation professionnelle étrangère accomplie, l'employeur est tenu d'examiner si les conditions requises pour une catégorie de salaire minimum sont remplies. Le travailleur doit lui fournir les renseignements nécessaires sur sa formation étrangère et lui remettre une preuve. L'employeur affecte le travailleur à une catégorie de salaire en particulier en fonction de la durée de la formation étrangère et de l'expérience professionnelle. Suivant ses besoins, le travailleur peut demander au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI une attestation de niveau ou une reconnaissance du diplôme.
7. Les titulaires des modules didactiques (1+2) ont droit à la majoration suivante sur le salaire de base, pour autant qu'ils endossent la responsabilité de la formation d'apprentis dans le salon: salaire de base + 200 francs.
8. Les titulaires du brevet fédéral (examen professionnel) ou du diplôme fédéral (examen professionnel supérieur) ont droit à un salaire de base au sens de l'art. 40.3 et de l'Annexe 1 majoré comme suit:
   – Brevet fédéral et au moins 3 ans d'expérience professionnelle : salaire de base + 300 francs
   – Diplôme fédéral et au moins 4 ans d'expérience professionnelle : salaire de base + 500 francs.
9. Les suppléments prévus aux art. 40.7 et 40.8 ne sont pas cumulatifs. La majoration de salaire la plus élevée s'applique.

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 1re année de service	3	semaines
–	pendant la 2e année de service	7	semaines
–	dès la 3e 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 employé 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 (Annexe 3), qui fait partie intégrante des présents usages.

Articles 49 à 51 […]

Article 52 – Contribution aux frais d'exécution du contrat et de formation continue[6]

1. 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 convention collective du secteur 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.

2.-5. […]

[6] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

Annexe 1

Tableau des salaires de base (modifié)

Taux d'occupation 100 %	Salaire de base	Salaire annuel
1. Travailleur qualifié (art. 39.1)	4 561.44 fr.*	54 737.28 fr.*
2. Travailleur semi-qualifié (art. 39.2)	4 561.44 fr.*	54 737.28 fr.*
3. Travailleur non qualifié (art. 39.3)	4 561.44 fr.*	54 737.28 fr.*

* Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 2

Catalogue de critères en cas de suspicion de faux indépendant

– Intégration dans une organisation existante (salon déjà ouvert, mettant à disposition une ou plusieurs chaises),
– Obligation de venir en aide au salon en servant d'urgence des clients,
– Limitation du temps de travail au sein de l'organisation (par exemple, obligation de respecter les mêmes horaires de travail que l'ensemble du salon),
– Exercice de l'activité dans les locaux du salon (pas de porte d'entrée séparée),
– Utilisation de l'équipement du salon (par exemple meubles, instruments de travail) et de l'infrastructure du salon (par exemple ligne téléphonique du salon, zone d'attente, possibilités de lavage du salon, etc.),
– Obligation de respecter les instructions du responsable du salon (par exemple en matière d'heures d'ouverture, de vacances et de fermeture, etc.),
– Obligation de participer aux rencontres ou manifestations régulières du salon,
– Obligations de rendre des comptes sur les recettes, afin de fixer le prix de la location de chaises,
– Obligation de ne pas faire concurrence au salon après la fin de la location de chaises.

Annexe 3

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

Màj/09.12.2024