

# CCN

## Convention collective nationale des coiffeurs

en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024



Contractants:

**coiffures**SUISSE

Unia – le syndicat

Syna



Commission paritaire du métier de coiffeur  
de la Suisse (CP Coiffure)  
Radgasse 3  
Case postale  
8021 Zurich  
Tél. +41 (0) 43 366 66 92  
Fax +41 (0) 43 366 66 95  
[www.pk-coiffure.ch](http://www.pk-coiffure.ch)  
[info@pk-coiffure.ch](mailto:info@pk-coiffure.ch)

## **coiffure**SUISSE

Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte  
Association suisse de la coiffure  
Imprenditori parrucchieri svizzeri

**coiffure**SUISSE  
Association suisse de la coiffure  
Moserstrasse 52  
Case postale 641  
3000 Berne 22  
Tél. +41 (0) 31 335 17 00  
[www.coiffuresuisse.ch](http://www.coiffuresuisse.ch)  
[mail@coiffuresuisse.ch](mailto:mail@coiffuresuisse.ch)



**Le Syndicat.  
Die Gewerkschaft.  
Il Sindacato.**

UNIA – le syndicat  
Weltpoststrasse 20  
Case postale  
3000 Berne 15  
Tél. +41 (0)31 350 21 11  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)  
[info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)



Syna  
Römerstrasse 7  
Case postale  
4600 Olten  
Tél. +41 (0) 44 279 71 71  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)  
[info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

# Table des matières

Article		Page
	Liste des abréviations	3
	Extension du champ d'application	3
<b>A.</b>	<b>Dispositions générales</b>	<b>4</b>
1	Contenu et champ d'application	4
2	Exceptions et avenants	5
3	Définitions	5
<b>B.</b>	<b>Conclusion et fin du contrat de travail</b>	<b>5</b>
4	Forme du contrat de travail	5
5	Temps d'essai	5
6	Durée des rapports de travail	6
7	Résiliation	6
8	Protection contre les congés	6
9	Renoncement aux services	6
10	Résiliation immédiate	7
11	Transfert des rapports de travail	7
<b>C.</b>	<b>Droits et obligations généraux de l'employeur et de l'employé</b>	<b>7</b>
12	Protection de la personnalité de l'employé	7
13	Protection des données	7
14	Liberté de coalition (liberté de faire part d'associations professionnelles)	8
15	Diligence à observer	8
16	Instruments de travail spéciaux	8
17	Prohibition de faire concurrence	8
18	Occupations accessoires	9
19	Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employé	9
20	Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employeur	10
21	Services aux collègues employés	10
22	Impossibilité de renoncer et prescription	10
23	Certificat	10
<b>D.</b>	<b>Durée du travail, vacances, jours fériés et congés</b>	<b>11</b>
24	Durée du travail	11
25	Travail supplémentaire	11
26	Journée de congé hebdomadaire	11
27	Travail de dimanche et les jours fériés légaux	12
28	Durée des vacances et prise des vacances	12
29	Solde de vacances à la fin des rapports de travail	12
30	Salaire de vacances	13
31	Réduction des vacances à la suite d'absences	13
32	Jours fériés	14
33	Contrôle des vacances et des jours fériés	14

<b>Article</b>	<b>Page</b>	
34	Congés payés	15
35	Séances et cours	16
<b>E.</b>	<b>Salaires</b>	<b>16</b>
36	Salaires, adaptations	16
37	Systèmes de salaire	16
38	Calcul du salaire	17
39	Catégories d'employés	17
40	Salaires de base	17
41	Gratification	19
42	Contrôle des salaires et décompte	19
<b>F.</b>	<b>Assurances</b>	<b>19</b>
43	Assurance d'indemnités journalières de maladie	19
44	Assurance maternité	21
45	Autres assurances sociales	21
46	Assurance sur la responsabilité civile	21
<b>G.</b>	<b>Dispositions diverses</b>	<b>21</b>
47	Paiement du salaire en cas de service militaire et autres services obligatoires semblables	21
48	Indemnité de départ	22
<b>H.</b>	<b>Exécution de la Convention</b>	<b>23</b>
49	Commission paritaire	23
50	Comités paritaires cantonaux ou locaux	24
51	Peines conventionnelles	24
52	Contribution aux frais d'exécution du contrat et de formation continue	25
53	Affectation des moyens	26
54	Exécution commune	26
<b>I.</b>	<b>Dispositions transitoires et finales</b>	<b>27</b>
55	Disposition transitoire	27
56	Langue	27
57	Durée et résiliation	27
	<b>Annexes à la Convention:</b>	<b>29</b>
I.	Tableaux de salaires de base	29
II.	Formule pour le calcul du chiffre d'affaire net	31
III.	Catalogue des critères en cas du suspicion de faux indépendant	31
IV.	Table de calcul de l'indemnité de départ selon l'art. 48 CCT	32
V.	Extraits du Code des obligations (CO)	33
VI.	Extraits de la Loi sur le travail (LT)	42
VII.	Extrait de l'ordonnance I concernant l'exécution de la Loi sur le travail (OLT 1)	46

## Liste des abréviations

<b>CCN</b>	Convention collective nationale des coiffeurs
<b>coiffure</b> <sup>SUISSE</sup>	Association suisse de la coiffure
<b>UNIA</b>	le Syndicat
<b>Syna</b>	le Syndicat
<b>CP</b>	Commission paritaire

## Extension du champ d'application

Par arrêté du 14 décembre 2023 le Conseil fédéral a déclaré de force obligatoire générale les dispositions de cette convention jusqu'au 31 décembre 2027.

Sont expressément exclus de la déclaration de force obligatoire générale les dispositions imprimées en caractères italiques, partiellement puisqu'il s'agit de dispositions de la loi, simplement reproduites (voir les indications figurant à l'égard des différents articles), partiellement puisqu'il s'agit de recommandations non impératives.

La Convention collective a été conclue entre les associations suivantes:

- **coiffure**<sup>SUISSE</sup>
- UNIA – le Syndicat et Syna

La présente convention entre en vigueur en même temps que l'attribution de la déclaration de force obligatoire et est valable jusqu'au 31 décembre 2027.

# A. Dispositions générales

## Art. 1 Contenu et champ d'application

- 1.1 *Les associations des employeurs et des employés de la coiffure, soit*
- **coiffuresuisse**
  - Unia – le Syndicat
  - Syna
- concluent la Convention collective des coiffeurs comme suit. Elles soumettent cette Convention au Conseil fédéral afin de prononcer l'extension du champ d'application.*
- 1.2 *Par la présente Convention les associations contractantes poursuivent les buts*
- de fixer les conditions de travail et de salaire
  - de favoriser les bonnes relations entre employeurs et employés
  - d'approfondir la collaboration entre les associations contractantes
- 1.3 a) *La Convention est valable pour toute la Suisse. Elle fixe les normes minimales à respecter en faveur des employés.*
- b) *Elle est applicable aux rapports de travail entre les employeurs de la branche de coiffure et leurs employés fournissant des services de coiffure à des clients.*
- c)<sup>1</sup> *Elle est valable pour*
- les employés qualifiés
  - les employés semi-qualifiés
  - les employés non-qualifiés
- d)<sup>2</sup> *Ne sont pas soumis à la Convention*
- les personnes en formation professionnelle initial avec contrat d'apprentissage approuvé selon la loi fédérale sur la formation professionnelle
  - les personnes travaillant 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
  - les personnes jusqu'à 20 ans qui vont commencer sous peu une formation professionnelle reconnue et effectuent un stage dans un salon ne dépassant pas une période de 8 mois
  - les élèves d'écoles spécialisées privées disposant d'un contrat de formation
- e) *Peuvent être soumis à la Convention par accord écrit dans leur contrat individuel de travail les collaborateurs de l'entreprise qui ne fournissent en général pas de services de coiffure à la clientèle tels que*
- gérants
  - caissiers
  - réceptionnistes
  - esthéticiennes et autres collaborateurs

<sup>1</sup> Article complété le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>2</sup> Article complété le 1<sup>er</sup> mars 2018

## **Art. 2**      **Exceptions et avenants**

- 2.1<sup>3</sup>      La commission paritaire (Art. 49) peut, sur demande, autoriser à déroger individuellement aux normes de la présente convention lorsque l'employé intéressé est handicapé physiquement ou mentalement.
- 2.2      *Les associations contractantes s'engagent, en leur nom ainsi qu'au nom de leurs sections et de leurs membres, à ne conclure aucune convention collective spéciale pour telle ou telle région, localité ou entreprise. En revanche, il est permis de conclure des avenants régionaux ou locaux, lorsque des circonstances particulières les justifient ou que cela paraît indiqué pour d'autres raisons.*  
*La validité des avenants est subordonnée à l'approbation des associations contractantes. Celles-ci nommeront une commission qu'elles chargeront d'examiner si les conditions relatives à la conclusion des avenants sont données. Lorsque ces conditions sont remplies, l'approbation doit être accordée.*

## **Art. 3**      **Définitions**

- 3.1      *La Convention entend par «employeur» toute personne naturelle de sexe masculin ou féminin ou personne morale qui est responsable d'une entreprise de coiffure qui occupe du personnel et par «employé» toute personne de sexe masculin ou féminin qui est liée au responsable d'une entreprise de coiffure par un contrat de travail.*
- 3.2      *Les années de service signifient l'activité ininterrompue d'une salariée auprès de la même entreprise (inclus la période d'apprentissage et de la formation élémentaire).*

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

## **Art. 4**      **Forme du contrat de travail**

- 4.1      *Il est recommandé de conclure le contrat de travail individuel en la forme écrite en utilisant la formule de contrat-type que tout employeur ou employé peut obtenir auprès des associations contractantes ou de la Commission paritaire.*

## **Art. 5**      **Temps d'essai**

- 5.1      Si aucune autre durée n'est stipulée par écrit, le premier mois de service est considéré comme temps d'essai; cela vaut aussi pour un contrat de travail conclu pour une durée déterminée.  
Par accord écrit, la durée peut être portée jusqu'à 3 mois au plus.
- 5.2      *Lorsque la durée effective du temps d'essai est raccourcie par maladie, accident ou autres absences de l'employé, la durée est prolongée d'office d'autant de jours.*

---

<sup>3</sup> Article déclaré DFO le 1<sup>er</sup> mars 2018

**Art. 6**      **Durée des rapports de travail**

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

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

6.2            *Le contrat conclu par écrit pour une durée déterminée prend fin à l'expiration du temps prévu sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.*

**Art. 7**      **Résiliation**

7.1<sup>4</sup>          Un contrat de travail établi à durée indéterminée peut être résilié par les deux parties, en respectant les délais suivants:

- 7 jours durant la période d'essai
- 1 mois durant la 1<sup>re</sup> année de travail
- 2 mois de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de travail
- 3 mois dès la 6<sup>e</sup> année de travail

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

7.2            Durant le temps d'essai, le congé peut être prononcé pour chaque jour ouvrable. Après le temps d'essai, le congé ne peut être prononcé que pour la fin d'un mois.

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

7.4            *Le congé peut être prononcé oralement ou par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*

7.5            *Une fois le contrat résilié, il faut laisser à l'employé suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Le temps consacré n'est pas dédommageable.*

6

**Art. 8**      **Protection contre les congés**

*La protection contre une résiliation abusive et contre la résiliation en temps inopportun (maladie, accident, service militaire etc.) et les conséquences y relatives sont régies par les art. 336 et 336 a-d du Code des obligations (voir appendice).*

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

9.1            Lorsque l'employeur a prononcé le congé, il a la possibilité de renoncer immédiatement aux services de l'employé (renoncement immédiat).

---

<sup>4</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018



- 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 de l'employé de fournir les services selon le contrat de travail.
- 9.3 L'employeur pourra déduire du salaire ce que l'employé a gagné autre part pendant le délai de congé.

## **Art. 10 Résiliation immédiate**

- 10.1 *Chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.*
- 10.2 *La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*
- 10.3 *Les conditions et les conséquences de la résiliation immédiate, ainsi que de la résiliation injustifiée, sont régies par les art. 337, 337 a–d du Code des obligations (voir appendice).*

## **Art. 11 Transfert des rapports de travail**

*Les droits et obligations découlant du transfert de l'entreprise à un tiers sont régis par les art. 333, 338 et 338a du CO (voir appendice).*

# C. Droits et obligations généraux de l'employeur et de l'employé

## **Art. 12 Protection de la personnalité de l'employé**

- 12.1 *L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé et sa santé, dans le cadre des possibilités de l'entreprise.*
- 12.2 Il 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 de l'employé également dans le domaine de l'informatique.
- 13.2 L'employeur prend les mesures nécessaires afin de protéger les données des employés 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. L'employé 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 et se rend responsable du dommage causé. Est réservée la sanction pénale et l'octroi de peines conventionnelles par la Commission paritaire selon l'art. 51.

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

- 14.1 Tout employeur ou employé est libre de faire part d'associations professionnelles.
- 14.2 Il est interdit de faire subir des conséquences négatives à des employeurs ou des employés parce qu'ils appartiennent ou refusent d'appartenir à une association. *Il est notamment interdit de congédier un employé parce qu'il déploie une activité syndicale ou fait valoir ses droits contractuels.*
- 14.3 *Il est recommandé aux employeurs et employés de faire partie d'une des associations contractantes.*

**Art. 15 Diligence à observer**

- 15.1 L'employé 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.
- 15.2 *L'employé répond du dommage qu'il cause à son employeur, que ce soit intentionnellement ou par négligence. L'ampleur de la diligence qui lui incombe se détermine selon l'article 321e du code des obligations (voir appendice).*

**Art. 16 Instruments de travail spéciaux**

Si l'employeur exige que l'employé 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. 17 Prohibition de faire concurrence**

*Lorsque l'employé est à même de connaître la clientèle de l'employeur ou de pénétrer dans le secret de ses affaires, les parties peuvent convenir par écrit d'une prohibition de faire concurrence. L'étendue de celle-ci et les effets de sa violation sont régis par les articles 340, 340a, 340b et 340c du Code des obligations (voir appendice).*

**Art. 18 Occupations accessoires**

- 18.1 L'employé 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.
- 18.2 *Une occupation accessoire illicite au sens de l'art. 18.1 rend l'employé responsable du dommage causé en tant que violation du contrat de travail. Le droit à la résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs selon les art. 337 ss du Code des obligations est réservé.*
- 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.
- 18.4 *L'employeur peut autoriser, par déclaration écrite, son employé à avoir des occupations accessoires dans la mesure fixée dans la permission.*

**Art. 19 Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employé**

- 19.1 *Les personnes servies dans une entreprise de coiffure forment la clientèle de l'employeur, indépendamment par qui elles ont été recrutées ou servies. Cette clientèle est un capital économique de l'employeur protégé par les dispositions suivantes.*
- 19.2<sup>5</sup> L'employé s'abstiendra pendant la durée des rapports de service de proposer ou de promettre à un employeur de lui amener, s'il l'engage, des clients de l'un de ses anciens employeurs.
- 19.3 Pendant la durée des rapports de service (et notamment pendant le délai de congé) l'employé s'abstiendra d'informer directement ou indirectement la clientèle sur son futur emploi et son futur lieu de travail.
- 19.4<sup>6</sup> *Des infractions aux ch. 19.2 – 19.3 conduisent en tant que violations du contrat de travail à une obligation d'indemnisation par le fautif; les infractions sont de plus à réprimer par la CP par des peines conventionnelles selon l'art. 51, pour autant que l'employeur lésé n'ait pas retiré sa plainte par écrit.*
- 19.5<sup>7</sup> 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.

<sup>5</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>6</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>7</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018

**Art. 20<sup>8</sup> Interdiction de racoler de la clientèle; obligations de l'employeur**

20.1 *Avant l'engagement d'un nouveau employé, l'employeur ne peut informer, directement ou indirectement les clients de l'ancien employeur du nouveau rapport de travail ou du nouveau lieu de travail. Sont notamment considérées comme informations des annonces et autres moyens publicitaires. Des informations sur des plateformes Internet, p.ex. Facebook ou Twitter, sont également illicites.*

20.3 *Les violations du ch. 20.1, sur demande de l'ancien employeur, seront sanctionnées selon l'art. 51 sous forme de peines conventionnelles par la Commission paritaire, pour autant que l'employeur lésé n'ait pas retiré sa plainte par écrit.*

**Art. 21 Services aux collègues employés**

21.1 *L'employé 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 utilisé et compensation du temps de travail.*

**Art. 22 Impossibilité de renoncer et prescription**

22.1 *L'employé ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi et de la Convention collective. Par exemple, des accords ne respectant pas les salaires minimums sont nuls et n'autorisent pas à ne pas respecter les salaires minimums.*

22.2 *Les prescriptions générales sur la prescription (art. 127, 128 du Code des obligations; voir appendice) sont applicables aux créances résultant du contrat de travail.*

10 **Art. 23 Certificat**

23.1 *L'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.*

23.2 *A la demande expresse de l'employé, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (nommé confirmation de travail).*

---

<sup>8</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018 / DFO révoqué

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

### Art. 24 **Durée du travail**

- 24.1 L'horaire de travail hebdomadaire maximum, y inclus le temps de présence, se base sur la semaine hebdomadaire de 43 heures; il ne peut cependant dépasser les 50 heures prévues dans la Loi sur le travail. La compensation doit avoir lieu dans les 6 mois.
- 24.2 *L'employeur répartit la durée hebdomadaire du travail sur les jours de travail selon les besoins de son entreprise, en tenant compte des limitations apportées par les articles 10, 11, 12, 15 et 31 de la Loi sur le travail (voir appendice). Ce faisant, il doit prendre en considération, dans la mesure du possible, les vœux de ses employés.*
- 24.3<sup>9</sup> *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 l'employé sera admis comme moyen de preuve en cas litige.*

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

- 25.1 *Est réputé travail supplémentaire le travail qui dépasse de plus d'une heure la durée hebdomadaire convenue et qui a été ordonné par l'employeur. L'obligation d'exécuter du travail supplémentaire est régie par l'article 321c, alinéa 1 du Code des obligations (voir appendice).*
- 25.2 *Pour autant que nécessaire pour achever des prestations à des clients, l'horaire hebdomadaire maximum ne peut être prolongé que d'une heure au maximum. Cette heure de tolérance ne peut être consacrée qu'à cette activité.*
- Toutes les autres heures supplémentaires doivent figurer par écrit.*
- 25.3 Les heures supplémentaires de travail non compensées par du temps libre de même durée pendant les 6 mois suivants, doivent être payées à l'employé au salaire convenu, avec un supplément de 25%. Par convention réciproque écrite, ce délai peut être prolongé à 12 mois au maximum.

### Art. 26<sup>10</sup> **Journée de congé hebdomadaire**

- 26.1 En plus du jour de repos hebdomadaire, en général le dimanche, l'employé a droit à un jour entier de congé par semaine.
- 26.2 Employeur et employé peuvent cependant convenir exceptionnellement d'une répartition différente des 2 journées entières tombant sur une période de 2 semaines.

<sup>9</sup> Article introduit le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>10</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018

**Art. 27 Travail le dimanche et les jours fériés légaux**

- 27.1 *Le travail le dimanche est soumis au régime du permis en vertu de l'article 19 de la Loi sur le travail. Les employés ne peuvent y être affectés que s'ils y consentent (voir appendice).*
- 27.2 *Si l'employé doit travailler le dimanche ou pendant des jours fériés avec l'autorisation nécessaire, les art. 19, 20 et 20a LT prévalent.*
- 27.3 *La compensation doit être obtenue dans les 6 mois.*

**Art. 28<sup>11</sup> Durée des vacances et prise des vacances**

- 28.1 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<sup>ème</sup> année d'activité révolue (non inclus la période de formation) dans la même entreprise: 27,5 jours<sup>12</sup>
- 28.2 L'année d'activité débute le premier jour de travail. En cas de résiliation du contrat de travail et de réengagement dans l'entreprise, les années d'activité antérieures au réengagement ne comptent pas. En revanche, un congé d'une durée limitée n'interrompt pas la durée de l'activité.
- 28.3 *Les vacances doivent être consacrées au délassement. Tant que dure le contrat de travail, il n'est pas permis de les remplacer par de l'argent ni par d'autres avantages.*
- 28.4 *Les vacances annuelles seront généralement accordées durant l'année d'activité en cours et sans être fractionnées; si elles sont fractionnées, au moins 2 semaines de vacances doivent être consécutives.*
- 28.5 *En fixant la date des vacances l'employeur tient compte des désirs des employés dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise; les parties peuvent convenir de reporter le total ou une partie des vacances annuelles à l'année suivante.*

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

- 29.1 *Lorsque le contrat de travail prend fin avant la fin de l'année de service, la salariée a droit au solde de vacances proportionnellement à la durée (pro rata temporis). Les fractions de mois de service dont le total dépasse 14 jours comptent comme mois entier.*
- 29.2 *Lorsque l'employé a encore droit à des vacances au moment de la résiliation du contrat de travail, il appartient à la partie qui a reçu le congé de décider si les vacances seront prises pendant le délai de congé ou payées en espèces après la fin du délai.*

<sup>11</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>12</sup> Précision: Il n'est pas nécessaire que l'apprentissage ait été effectué dans le même salon

- 29.3 Lorsqu'au moment de la résiliation du contrat de travail l'employé 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 Pendant les congés payés, l'employeur doit verser à l'employé le salaire entièrement dû.

Le salaire se calcule selon les taux de pourcentage suivants:<sup>13</sup>

4 semaines 8,33%

5 semaines 10,64%

Si un salaire fixe a été stipulé, le salaire des congés payés est égal au salaire convenu. Si le salaire convenu contient une part dépendant du chiffre d'affaires (salaire de base avec participation au chiffre d'affaires ou uniquement participation au chiffre d'affaires selon l'art. 37), le salaire du congé correspond à la moyenne des salaires bruts des six derniers mois complets précédant le début du congé. La moyenne est calculée sans tenir compte des primes, provisions sur les ventes et gratifications.

- 30.2 Lorsque l'employeur impose des vacances d'entreprise, l'employé 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. Est réservé le droit de l'employeur de faire compenser le temps perdu en application de l'article 11 de la Loi sur le travail (voir appendice).
- 30.3 Les employés 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.
- 30.4 *Lorsque, pendant ses vacances, l'employé accomplit des travaux rémunérés pour des tiers et lèse ainsi les intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire de vacances et réclamer le remboursement des sommes versées à ce titre.*

### **Art. 31 Réduction des vacances à la suite d'absences**

- 31.1 *Les vacances peuvent être réduites à la suite d'absences prolongées de l'employé au cours d'une année de service. Une réduction n'est licite qu'en cas d'incapacité de travail totale, et non partielle. La réduction sera différente selon la raison de l'absence comme suit:*
- a) *en cas d'absence due à une faute de l'employé ou un congé non-payé autorisé par l'employeur:*
- *réduction d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence, dès que l'absence a duré au moins un mois*

<sup>13</sup> 22,5 jours = 9,47%, 27,5 jours = 11,83%

## DURÉE DU TRAVAIL, VACANCES, JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS

- b) *en cas d'empêchement non dû à une faute de l'employé (maladie, accident dont l'employé n'est pas responsable, service militaire):*
- *réduction d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence dépassant un mois (donc pas de réduction pour le premier mois)*
- c) *en cas d'empêchement dû à la grossesse:*
- *réduction d'un douzième de la durée des vacances pour chaque mois complet d'absence dépassant deux mois (donc pas de réduction pour les 2 premiers mois)*

### **Art. 32 Jours fériés**

- 32.1<sup>14</sup> Aucune déduction ne sera faite sur le salaire mensuel pour les jours fériés assimilés aux dimanches par la législation cantonale, en application de l'art. 20a de la Loi sur le travail. *Dans les semaines où un tel jour férié payé coïncide avec un jour ordinairement ouvrable, l'employeur peut demander à l'employé qu'il travaille, à titre de compensation, pendant son jour de congé hebdomadaire. Ce travail supplémentaire accompli le jour de congé hebdomadaire doit être compensé par du temps libre de durée égale ou rémunéré par un supplément de salaire (calcul de salaire selon art. 38). Il n'est pas considéré comme du travail supplémentaire au sens de l'art. 25.*
- 32.2 *L'employeur qui fait à l'employé la demande prévue à l'alinéa 1 doit la formuler expressément et au moins une semaine d'avance, sinon il est déchu de son droit.*
- 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.
- 32.4 *L'ouverture de l'entreprise pendant la demi-journée de fermeture hebdomadaire ordinaire est régie par les prescriptions sur la police locale des arts et métiers.*
- 32.5 Les jours fériés payés selon l'alinéa 1 tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être récupérés.

### **Art. 33 Contrôle des vacances et des jours fériés**

- a) L'employeur tient un contrôle pour chaque employé; 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 à l'employé pour donner quittance par sa signature.



**Art. 34 Congés payés**

34.1<sup>15</sup> L'employé a droit à un congé payé pour des affaires de famille urgentes ou d'autres évènements spéciaux, pour autant que le congé demandé soit en rapport immédiat avec l'évènement en question.

Le congé est de

- |                  |                                                                                                                                                                                                                                |                                       |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| a)               | mariage de l'employé                                                                                                                                                                                                           | 3 jours de travail                    |
| b) <sup>16</sup> |                                                                                                                                                                                                                                |                                       |
| c)               | décès du conjoint ou de la personne qui vit maritalement avec l'employé 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 du brevet et/ou l'examen de la maîtrise, pour autant que le rapport de travail ait duré plus d'une année                                                                          | pour toute la durée de chaque examen  |
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul> |                                       |
| h) <sup>17</sup> | 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 |

34.2<sup>18</sup> *Les indemnités pendant les absences citées ci-avant correspondent au degré d'emploi de chaque employé.*

34.3<sup>19</sup> 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.

<sup>15</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>16</sup> Article supprimé le 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>17</sup> Article introduit 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>18</sup> Article introduit 1<sup>er</sup> octobre 2013

<sup>19</sup> Article introduit 1<sup>er</sup> janvier 2024

34.4 a)<sup>20</sup> *L'employé/e a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et, à l'exception des enfants (art. 36 al. 4 LTr), de dix jours par an au total.*

34.4 b)<sup>21</sup> *Si l'employé/e a droit à une allocation pour charge d'assistance au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé pour charge d'assistance de 14 semaines au maximum. Pour le reste, l'art. 329i CO s'applique.*

## **Art. 35 Séances et cours**

35.1<sup>22</sup> Les employés membres d'une association contractante 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.

35.2 *L'employeur accordera à l'employé le temps nécessaire pour participer à des cours de perfectionnement professionnel pour autant que les parties l'aient convenu et que l'employeur ait donné son accord. L'employeur n'est tenu de participer aux frais de cours et à la perte de salaire que pour autant que cela ait été convenu entre les parties.*

# E. Salaires

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

36.1 *Le salaire de l'employé sera convenu entre les parties, en respectant le principe du salaire égal pour homme et femme pour travail équivalent.*

36.2 Est considéré comme salaire uniquement le montant brut que l'employeur paie à l'employé pour chaque période de salaire en vertu d'un accord contractuel à caractère obligatoire.

## **Art. 37 Systèmes de salaire**

37.1<sup>23</sup> 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. (*Formule de calcul selon l'Annexe II, ch. 1*)

---

<sup>20</sup> Article introduit 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>21</sup> Article introduit 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>22</sup> Article modifié 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>23</sup> Article complété le 1<sup>er</sup> mars 2018

37.2 *Les parties pourront, à leur gré et d'un commun accord, passer d'un système à l'autre.*

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.

37.4<sup>24</sup> Les employés avec un salaire horaire 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.

### **Art. 38**      **Calcul du salaire**

38.1<sup>25</sup> *Il se calcule en fonction du salaire mensuel:*

- *salaire hebdomadaire = salaire mensuel divisé par 4,3*
- *salaire journalier = salaire mensuel divisé par 22 (semaines à 5 jours)*
- *salaire horaire = salaire mensuel divisé par 185*

### **Art. 39**      **Catégories d'employés**

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

39.2<sup>26</sup> Les employés 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 sur 2 ans au minimum ou une formation équivalente

39.3<sup>27</sup> Sont considérés employés non qualifiés les employés qui ne possèdent pas un titre équivalent au sens de l'art. 39.1 ou 39.2.

### **Art. 40**<sup>28</sup>      **Salaires de base**

40.1 *Les salaires de base peuvent être modifiés pendant la durée de la Convention. Les indemnités correspondent au degré d'emploi de chaque employé.*

40.2 *Les modalités pour une éventuelle adaptation du salaire de base durant la durée du contrat sont régies par l'art. 57.3.*

<sup>24</sup> Article introduit le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>25</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>26</sup> Article complété le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>27</sup> Article introduit le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>28</sup> Article modifié / complété le 1<sup>er</sup> mars 2018

40.3<sup>29</sup> Le salaire de base mensuel pour les employés qualifiés au sens de l'art. 39.1 est déterminé selon l'Annexe I, ch. 1 de la Convention collective de travail.

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

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

Si l'employeur effectue cette réduction pendant la 1<sup>re</sup> et/ou 2<sup>e</sup> 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.

40.4 Le salaire de base mensuel de l'employé semi-qualifié au sens de l'art. 39.2 est déterminé selon l'Annexe I, ch. 2 de la Convention collective de travail.

40.5 Le salaire de base mensuel de l'employé non qualifié au sens de l'art. 39.3 est déterminé selon l'Annexe I, ch. 3 de la Convention collective de travail.

40.6 D'éventuels diplômes et années professionnelles sont déterminants pour la classification de salaires selon l'art. 39. Pour les employés avec une formation professionnelle étrangère accomplie, l'employeur est tenu d'examiner si les conditions requises pour une catégorie de salaire minimum sont remplies. L'employé doit lui fournir les renseignements nécessaires sur sa formation étrangère et lui remettre une preuve. L'employeur affecte l'employé à une catégorie de salaire en particulier en fonction de la durée de la formation étrangère et de l'expérience professionnelle. Suivant ses besoins, l'employé peut demander au SEFRI (*voir l'Annexe II, ch. 2*) une attestation de niveau ou une reconnaissance du diplôme.

40.7 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 + Fr. 200.–.

40.8 Les titulaires du brevet fédéral (examen professionnel) ou du diplôme fédéral (examen professionnel supérieur) ont droit à un salaire de base majoré ainsi, aux termes de l'art. 40.3 en liaison avec l'Annexe I:

- Brevet Fédéral et au moins 3 ans d'expérience professionnelle = salaire de base + Fr. 300.–
- Diplôme Fédérale et au moins 4 ans d'expérience professionnelle = salaire de base + Fr. 500.–

40.9 Les suppléments prévus aux art. 40.7 et 40.8 ne sont pas cumulatifs. La majoration de salaire la plus élevée s'applique.

#### **Art. 41 Gratification**

41.1 *Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, l'employé y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (article 322d, alinéa 1 CO).*

41.2 *En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, l'employé n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (article 322d, alinéa 2 CO).*

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

42.1 L'employeur tiendra pour chaque employé un contrôle de salaire indiquant le salaire brut, l'éventuelle provision sur le chiffre d'affaires, le détail des retenues et le salaire net (*il est recommandé d'utiliser à cet effet les formules édictées par **coiffuresuisse***).

42.2 *Avec le premier salaire, et chaque fois que la composition du salaire ou des retenues sera modifiée par la suite, l'employeur remettra à l'employé un décompte écrit contenant toutes les indications selon le chiffre 42.1.*

42.3 L'employé donnera quittance pour chaque salaire; si le salaire est viré sur un compte de l'employé, la quittance peut cependant tomber.

42.4 *L'employé qui veut faire des réserves concernant le salaire ou le décompte les fera valoir en donnant quittance ou immédiatement après avoir reçu l'extrait de son compte.*

## **F. Assurances**

#### **Art. 43<sup>30</sup> Assurance d'indemnités journalières de maladie (prestations conformes à la Loi sur le contrat d'assurance LCA)**

43.1 L'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières pour les employés appropriés, y inclus les employés occupés à temps partiel. L'employé 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.

43.2 L'assurance d'indemnités journalières maladie doit prévoir les prestations et conditions minima suivantes:

- a) des indemnités journalières de 80% du salaire brut;
- b) pour les employés soumis à l'AVS, le salaire déclaré à l'AVS compte comme salaire brut le versement d'une indemnité journalière pendant 730 jours

<sup>30</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> octobre 2013

- c) par cas le versement des indemnités journalières lors de maladies, pour lesquelles une réserve d'assurance a été conclue, pendant 540 jours subséquents au cours de
- |            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| 6 jours    | pour un engagement inférieur à 1 mois |
| 12 jours   | pour un engagement inférieur à 2 mois |
| 3 semaines | pour un engagement inférieur à 3 mois |
| 6 semaines | pour un engagement inférieur à 6 mois |
| 9 semaines | pour un engagement inférieur à 9 mois |
| 3 mois     | pour un engagement inférieur à 1 an   |
| 6 mois     | pour un engagement inférieur à 2 ans  |
| 9 mois     | pour un engagement inférieur à 5 ans  |
| 360 jours  | pour un engagement supérieur à 5 ans  |
- 43.3 L'employeur peut conclure l'assurance indemnités journalières maladie avec un délai d'attente de 30 jours au maximum. Pendant tout le délai d'attente, l'employeur doit payer 80% du salaire.
- 43.4 L'employeur est tenu de contribuer pour moitié au paiement de la cotisation nécessaire, afin d'assurer les prestations prévues aux chiffres 43.1–3. *Ce faisant, il se libère de l'obligation de payer le salaire prévu par l'article 324a du Code des obligations (voir appendice).* L'employeur peut retenir mensuellement sur le salaire la part de cotisation incombant à l'employé. 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 à l'employé vérifiera si ce dernier s'est assuré pour les prestations minimales prévues par le chiffre 43.2 et contrôlera périodiquement s'il acquitte ses cotisations.
- 43.5 L'employeur qui ne s'est pas conformé ou ne s'est conformé que partiellement à l'obligation d'assurer l'employé 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 employés 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.
- 43.7 *Si l'employé est assuré en vertu d'une disposition légale pour une indemnité journalière en cas de maladie, l'article 324b du code des obligations (voir appendice) est applicable.*

## **Art. 44 Assurance maternité**

44.1 *Les prestations correspondent à la Loi fédérale sur l'allocation pour perte de gain pour les mobilisés à l'armée, au service civil et de protection civile, modification du 3 octobre 2003, article 16 et suivants.*

*En principe, l'assurance paie pendant max. 98 jours après l'accouchement.*

## **Art. 45 Autres assurances sociales**

*Les autres assurances sociales sont réglées par la loi. Ceci vaut actuellement pour les assurances suivantes:*

- *Assurance vieillesse et survivants (AVS)*
- *Assurance invalidité (AI)*
- *Allocations perte de gain (APG)*
- *Assurance accidents (professionnels et non-professionnels) (AA)*
- *Assurance prévoyance professionnelle (APP)*
- *Assurance chômage (AC)*
- *Allocations familiales (AF) (réglementation cantonale)*

## **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 l'employé pourrait causer, dans l'exercice de ses fonctions, à des personnes qui sont des tiers à l'égard de l'entreprise (en particulier des clients).

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

# G. Dispositions diverses

## **Art. 47 Paiement du salaire en cas de service militaire et autres services obligatoires semblables**

47.1 Lorsque l'employé est empêché de travailler par l'accomplissement d'une obligation légale (service militaire, protection civile, service civil, service de feu) ou par l'exécution d'une fonction publique, l'employeur est tenu de lui verser, pour un temps limité, son salaire à la condition que le contrat de travail ait duré plus de trois mois ou qu'il ait été conclu pour plus de trois mois.

47.2 La durée limitée de paiement du salaire est la suivante:

- pendant la 1<sup>ère</sup> année de service 3 semaines
- pendant la 2<sup>ème</sup> année de service 7 semaines
- dès la 3<sup>ème</sup> année de service 12 semaines

## DISPOSITIONS DIVERSES

47.3 Les allocations légales pour perte de gain remplacent les prestations de l'employeur selon les chiffres 47.1 et 47.2. Lorsque leur montant est inférieur au salaire, l'employeur les complète à concurrence de 100% du salaire.

### **Art. 48 Indemnité de départ**

48.1<sup>31</sup> 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 (appendice IV), qui fait partie intégrante de la présente convention.

48.2 *Si l'employé a droit à des prestations d'une institution de prévoyance (notamment une institution de prévoyance professionnelle selon la LPP), ces prestations peuvent être déduites de l'indemnité de départ dans la mesure où elles ont été financées par l'employeur (art. 339 b, c et d CO).*

48.3 *En outre sont valables les dispositions selon l'article 339 b, c et d CO (voir appendice).*

---

<sup>31</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018



## H. Exécution de la Convention

### Art. 49<sup>32</sup> Commission paritaire

49.1 *Les parties contractantes institueront une commission paritaire qui se composera d'un président et, en outre, de dix assesseurs, dont cinq représentants de l'association des employeurs et cinq représentants des associations des employés. Elles nommeront le président. La commission paritaire exécute et contrôle le respect de la convention collective.*

49.2 *La commission paritaire établira elle-même son règlement.*

49.3 La commission paritaire exercera notamment les attributions suivantes:

- a)<sup>33</sup> elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra opérer des contrôles chez les employeurs. (*L'objectif est d'effectuer plus de 100 contrôles par an*); Afin de pouvoir accomplir les tâches qui leur sont confiées conformément à la CCT Coiffure, les organes chargés du contrôle ou de la surveillance de la CCT sont autorisés à traiter ou à faire traiter les données personnelles nécessaires à cet effet, y compris les données sensibles. Elle pourra aussi demander aux employeurs et employés soumis à la convention de lui fournir des moyens de preuve (contrats de travail, certificats de capacité, décomptes et quittances de salaire, polices d'assurance, etc.) à des fins de contrôle ; le cas échéant, les intéressés sont obligés de produire les-dites pièces;
- b) elle effectue chez des employeurs, resp. propriétaires, un examen des rapports de travail avec des personnes pour lesquels il existe une suspicion de faux indépendant (p. ex. location de chaise). Les employeurs, resp. propriétaires, ont l'obligation de coopérer. Les examens ont lieu sur la base d'un catalogue de critères définis selon l'Annexe III, dans le cadre d'auditions, d'inspections sur place ainsi que par la collecte de documents ou autres éléments de preuve. *S'il est constaté que le rapport de travail dont il est question présente des caractéristiques typiques, la CP est habilitée à communiquer le cas aux autorités compétentes des assurances sociales et fiscales pour une appréciation définitive du statut d'indépendance. Dès présentation de la confirmation d'indépendance par les autorités en question, la procédure prend fin. Dans le cas contraire, un contrôle ordinaire de l'établissement sera effectué;*
- c) si elle constate qu'un employeur n'a pas payé son dû ou n'a pas donné les jours de repos voulus à un employé, elle le sommerá de s'exécuter immédiatement;
- d) elle pourra infliger les amendes conventionnelles prévues par l'article 51 et, au besoin, en recouvrera le montant par la voie judiciaire;
- e) 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;
- f) elle donnera des renseignements sur le contenu de la convention collective de travail et l'interprétera, sur demande, à l'intention des tribunaux; elle tentera de régler les différends entre employeurs et employés au sujet des obligations découlant du contrat de travail;

<sup>32</sup> Article modifié / complété le 1<sup>er</sup> mars 2018

<sup>33</sup> Article modifié / complété le 1<sup>er</sup> janvier 2024

## EXÉCUTION DE LA CONVENTION

g) *elle favorisera l'institution de comités paritaires cantonaux ou locaux, surveillera et coordonnera leur activité et les conseillera.*

49.4 *La CP contrôle également le respect des directives de la CFST 6508 sur la consultation de médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité du travail. Les partenaires contractuels de la CCN ont élaboré une solution pour l'application de cette directive valable pour toute la branche, disponible chez **coiffuresuisse** moyennant frais. De plus, la Commission paritaire soutient les cantons pour vérifier le respect de l'interdiction du travail au noir.*

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

50.1 Les sections cantonales et les sections locales des associations contractantes peuvent instituer des comités paritaires.

50.2 *Tout comité paritaire de section établira lui-même son règlement et le soumettra à l'approbation de la commission paritaire.*

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, à des contrôles chez les employeurs;
- b) il tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et employés;
- c) il annoncera à la commission paritaire les infractions à la présente convention qu'il constatera ou qui lui seront dénoncées.

### **Art. 51 Peines conventionnelles**

51.1<sup>34</sup> Si l'employeur ou l'employé agit contrairement à la CC, la commission paritaire est habilitée à

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

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

51.2<sup>35</sup> La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de manière à dissuader les employeurs fautifs de violer à l'avenir la convention collective de travail. Son montant est fixé selon les critères suivants:

- a) Montant des prestations appréciables en argent dont les employeurs ont privé leurs employés; 25% de la différence entre la somme due à l'employé et celle qu'il a reçu servent de ligne directrice pour fixer le montant de l'amende. Si le versement s'effectue ultérieurement sans mesures de coercition, la commission peut réduire l'amende conventionnelle d'une manière appropriée.

<sup>34</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>35</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024

- b) Violation des dispositions non pécuniaires de la convention collective de travail.
- c) Violations uniques ou répétées des différentes dispositions de la convention collective de travail ainsi que leur gravité.
- d) Récidive en cas de violation de la convention collective de travail.
- e) Taille de l'entreprise.
- f) La peine conventionnelle ne doit pas dépasser Fr. 8000.– pour l'employé et Fr. 25000.– pour l'employeur.

51.3 Le produit des peines conventionnelles revient à la commission paritaire. Il sera affecté à la couverture des frais d'exécution de la présente convention.

51.4 Selon l'article 54.5, la CP a le droit de faire valoir en justice, contre les employeurs ou les employés qui contreviennent au présent contrat, le paiement de la peine conventionnelle fixée.

## **Art. 52 Contribution aux frais d'exécution du contrat et de formation continue**

52.1<sup>36</sup> Une contribution annuelle de Fr. 100.– sera perçue auprès de chaque employeur et de chaque employé. Son produit servira à couvrir les frais d'exécution de la présente Convention et à encourager le perfectionnement professionnel. Lors de prestations d'un employé effectuées par les biais d'un bailleur de service et/ou d'un mandat effectué par l'entremise d'un employeur étranger, ces derniers versent des contributions aux frais d'exécution du contrat et du perfectionnement professionnel au prorata de la durée de l'engagement. Pour chaque mois complet ou partiel le montant de Fr. 8.33 est dû.

52.2 *Les membres des associations contractantes sont dispensés de verser ce montant. Les employés des organisations contractantes se font rembourser par ces organisations, contre remise d'un document (p.ex. un décompte de salaire) certifiant le versement, par l'employeur, de cette contribution à l'exécution et le perfectionnement. L'employeur est tenu d'émettre un tel document.*

52.3 La commission paritaire encaissera les contributions annuelles et en gèrera le produit. Pour les recouvrer, elle pourra actionner les débiteurs au nom des associations contractantes. La commission paritaire 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 employés qui sont subordonnés à la Convention collective, de déduire les contributions de ces employés sur leurs salaires et les verser, avec leur propre contribution, à la caisse de la commission paritaire à la date fixée par cette dernière.

52.5 L'employeur qui verse le produit des contributions dues a, sur demande, le droit, pour lui et pour tout employé qui s'est acquitté de son dû, à un exemplaire gratuit de la présente convention. L'employeur est tenu de remettre un exemplaire à chaque employé.

<sup>36</sup> Article modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024

**Art. 53 Affectation des moyens**

- 53.1 *La commission paritaire décidera comment répartir le produit des contributions destinées à couvrir les frais d'exécution de la présente convention et les frais du perfectionnement professionnel. Elle appliquera à cet effet les règles ci-après.*
- 53.2 *Les frais résultant de la conclusion et de l'exécution de la présente convention, qui devront être couverts en premier lieu, comprennent les frais de rédaction, de traduction, de procédure d'extension et d'impression de cette convention, ainsi que les frais de la commission paritaire, de son secrétariat et des contrôles d'entreprises exécutés sur ordre de celle-ci. Des subventions seront versées aux associations contractantes pour couvrir les frais qu'elles ont eus en préparant la conclusion de la présente convention ainsi que le coût des renseignements et des conseils qu'elles donnent sur le contenu et l'application de celle-ci. Ces subventions ne dépasseront toutefois pas 25 pour cent de la somme des contributions versées par les employeurs et les employés, à moins que les associations ne prouvent avoir eu, exceptionnellement, des frais supérieurs à ce montant. Les subventions seront réparties à raison de 50% à **coiffuresuisse**, UNIA et SYNA au total 50%, autant que les syndicats ne conviennent une autre répartition entre eux.*
- 53.3 *La décision sur l'affectation du solde des recettes destiné à encourager le perfectionnement professionnel et à la publicité professionnelle ainsi qu'au recrutement de la relève incombera à une commission professionnelle paritaire dont la composition, les tâches et les attributions seront fixées par un règlement que les associations contractantes établiront.*

**Art. 54 Exécution commune**

- 54.1 *Les parties contractantes observeront la paix absolue du travail. Elles s'abstiendront de tout acte d'hostilité tel que mise à l'index, grève et lock-out.*
- 54.2 *Les parties contractantes s'emploieront à prévenir la publication de comptes rendus tendancieux sur leurs conflits et, s'il y a lieu, rectifieront les communiqués qui méritent de l'être.*
- 54.3 *Si possible les associations contractantes liquideront des éventuels différends survenant entre elles en pourparlers directs.*
- 54.4 *Au cas où la question litigieuse ne peut pas être réglée par un accord, elle pourra être soumise à l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs de travail. Les associations contractantes pourront convenir d'instituer l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs de travail en tribunal d'arbitrage.*
- 54.5 *Se fondant sur l'article 357b CO, les parties contractantes se réservent la faculté d'exiger en commun l'observation de la présente convention par les employeurs et les employés qu'elle lie.*

# I. Dispositions transitoires et finales

## **Art. 55** Disposition transitoire

*Il est interdit d'amoindrir les conditions de travail d'un contrat individuel applicables au moment de l'entrée en vigueur de cette convention, si ces conditions sont plus avantageuses pour l'employé que celles de la convention.*

## **Art. 56** Langue

*En cas de divergence entre les versions allemandes, françaises et italiennes de la présente convention, le texte allemand fait foi.*

## **Art. 57<sup>37</sup>** Durée et résiliation

57.1 *La CCN entre en vigueur par l'octroi de la déclaration de force obligatoire par le Conseil fédéral et est valable aussi longtemps que la durée de l'octroi. Si la CCN n'est pas résiliée, elle est prolongée pour une nouvelle année, pour autant que la déclaration de force obligatoire soit accordée en conséquence.*

57.2 *Chaque partie contractante peut résilier la CCN en respectant un délai d'un an, la première fois pour le 31<sup>e</sup> décembre 2027. La résiliation peut se limiter à certaines dispositions du contrat.*

57.3 *Les associations contractantes conviennent d'échanger chaque année leurs points de vue sur les adaptations des dispositions de la CCT dans la branche de la coiffure. En ce qui concerne les éventuelles adaptations des salaires de base au renchérissement, à l'évolution des salaires minimaux légaux et aux changements structurels dans la branche de la coiffure, les associations s'engagent à mener des négociations annuelles. Ces négociations doivent être entamées au plus tard au troisième trimestre et conclues avant la fin janvier. Le nouveau salaire de base entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre de la même année, pour autant que l'accord des organes compétents des parties contractantes ainsi que la déclaration de force obligatoire générale aient été obtenus. Si ces négociations n'aboutissent pas à un accord avant la fin du mois de janvier, elles sont considérées comme ayant échoué. Par la suite, chaque association peut engager une procédure conformément à l'art. 5 de la loi fédérale sur l'Office fédéral de conciliation pour le règlement des conflits collectifs du travail. Les associations se déclarent d'accord avec la mise en place de l'Office fédéral de conciliation en tant qu'instance d'arbitrage. La procédure devant le tribunal arbitral est régie par l'article 5 de la loi fédérale sur l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Le tribunal arbitral prend des décisions contraignantes sur les adaptations au renchérissement et les augmentations réelles des salaires minimaux.*

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

### **coiffure**SUISSE

Président central:

Damien Ojetti

Vice-présidente:

Susanna Burger

UNIA – le syndicat

Présidente:

Vania Alleva Bosshard

Vice-présidente:

Véronique Polito Schmidt

Syna

Membre de la direction:

Johann Tscherrig

Secrétaire central:

Juan Barahona

# Annexes à la Convention

## I. Tableaux de salaires de base<sup>38, 39, 40</sup>

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

	2023		2024	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup> *	CHF 3850.–	CHF 46 200.–	CHF 4000.–	CHF 48 000.–
2 <sup>e</sup> *	CHF 3850.–	CHF 46 200.–	CHF 4000.–	CHF 48 000.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 3900.–	CHF 46 800.–	CHF 4190.–	CHF 50 280.–
4 <sup>e</sup>	CHF 3975.–	CHF 47 700.–		
5 <sup>e</sup>	CHF 4080.–	CHF 48 960.–		

	2025		2026	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup> *	CHF 4080.–	CHF 48 960.–	CHF 4160.–	CHF 49 920.–
2 <sup>e</sup> *	CHF 4080.–	CHF 48 960.–	CHF 4160.–	CHF 49 920.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 4280.–	CHF 51 360.–	CHF 4360.–	CHF 52 320.–

	2027	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup> *	CHF 4240.–	CHF 50 880.–
2 <sup>e</sup> *	CHF 4240.–	CHF 50 880.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 4460.–	CHF 53 520.–

\*selon l'art. 40.3, possibilités de réduction

<sup>38</sup> Annexe I modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>39</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>40</sup> Pour le canton de Genève, les salaires minimaux ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévue par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

## ANNEXES À LA CONVENTION

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

	<b>2023</b>		<b>2024</b>	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup>	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé
2 <sup>e</sup>	CHF 3470.–	CHF 41 640.–	CHF 3650.–	CHF 43 800.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 3600.–	CHF 43 200.–	CHF 4050.–	CHF 48 600.–
4 <sup>e</sup>	CHF 3850.–	CHF 46 200.–		
5 <sup>e</sup>	CHF 3980.–	CHF 47 760.–		

	<b>2025</b>		<b>2026</b>	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup>	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé	Pas fixé
2 <sup>e</sup>	CHF 3750.–	CHF 45 000.–	CHF 3880.–	CHF 46 560.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 4100.–	CHF 49 200.–	CHF 4150.–	CHF 49 800.–

	<b>2027</b>	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup>	Pas fixé	Pas fixé
2 <sup>e</sup>	CHF 3980.–	CHF 47 760.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 4200.–	CHF 50 400.–

30

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

	<b>2023</b>		<b>2024</b>	
Année professionnelle	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup>	CHF 3470.–	CHF 41 640.–	CHF 3550.–	CHF 42 600.–
2 <sup>e</sup>	CHF 3470.–	CHF 41 640.–	CHF 3630.–	CHF 43 560.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 3600.–	CHF 43 200.–	CHF 3950.–	CHF 47 400.–
4 <sup>e</sup>	CHF 3750.–	CHF 45 000.–		
5 <sup>e</sup>	CHF 3880.–	CHF 46 560.–		



Année professionnelle	2025		2026	
	Salaire de base	Salaire annuel	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup>	CHF 3650.–	CHF 43 800.–	CHF 3780.–	CHF 45 360.–
2 <sup>e</sup>	CHF 3730.–	CHF 44 760.–	CHF 3830.–	CHF 45 960.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 4025.–	CHF 48 300.–	CHF 4100.–	CHF 49 200.–

Année professionnelle	2027	
	Salaire de base	Salaire annuel
1 <sup>re</sup>	CHF 3880.–	CHF 46 560.–
2 <sup>e</sup>	CHF 3930.–	CHF 47 160.–
3 <sup>e</sup> et suivantes	CHF 4150.–	CHF 49 800.–

## II. Formule pour le calcul du chiffre d'affaires net<sup>41</sup>

1. Formule de calcul du chiffre d'affaires net:  $\text{chiffre d'affaires brut} \div n \times 100 = \text{chiffre d'affaires net}$  ( $n = 100 + \text{taux TVA actuel}$ ). P.ex.  $\text{chiffre d'affaires brut} / 108,1 \times 100$  (2024)
2. SEFRI = Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation, Einsteinstrasse 2, 3005 Berne.

## III. Catalogue de critères en cas de suspicion de faux indépendant<sup>42</sup>

Caractéristiques typiques d'existence d'un rapport de travail :

- 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.

<sup>41</sup> Annexe II modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024

<sup>42</sup> Annexe III modifié I introduit le 1<sup>er</sup> mars 2018

**IV. Table de calcul de l'indemnité de départ selon l'article 48 CCT <sup>43</sup>**

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	4,5	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

**Exemple:**

l'âge de sortie : 58 ans

Année de service : 22 ans

l'indemnité de départ est égale à 7,0 fois le salaire mensuel

<sup>43</sup> Annexe IV modifié le 1<sup>er</sup> mars 2018 (autrefois Annexe I)

## V. Extraits du Code des obligations (CO)<sup>44</sup>

### Art. 127 Prescription

#### I. Délais

##### 1. 10 ans

*Toutes les actions se prescrivent par dix ans, lorsque le droit fédéral n'en dispose pas autrement.*

### Art. 128 2. 5 ans

*Se prescrivent par cinq ans:*

1. *Les loyers et fermages, les intérêts de capitaux et toutes autres redevances périodiques;*

2. *...*

3. *Les actions des artisans pour leur travail; des marchands en détails pour leurs fournitures; des médecins et autres gens de l'art pour leur soins; des avocats, procureurs, agents de droit et notaires pour leur services professionnels; ainsi que celles des travailleurs, pour leurs services.*

### Art. 321a Diligence et fidélité à observer

<sup>1</sup> *Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.*

<sup>2</sup> *Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.*

<sup>3</sup> *Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.*

<sup>4</sup> *Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.*

### Art. 321b Obligation de rendre compte et de restituer

<sup>1</sup> *Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.*

<sup>2</sup> *Il remet en outre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.*

<sup>44</sup> Annexe V modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (autrefois Annexe III)

**Art. 321c Heures de travail supplémentaires**

<sup>1</sup> *Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.*

<sup>2</sup> *L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée.*

<sup>3</sup> *L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.*

**Art. 321d Directives générales et instructions à observer**

<sup>1</sup> *L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières.*

<sup>2</sup> *Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données.*

**Art. 321e Responsabilité du travailleur**

<sup>1</sup> *Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.*

<sup>2</sup> *La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.*

**Art. 323b Garantie du salaire**

<sup>1</sup> *Sauf accord ou usage contraire, le salaire en numéraire est payé pendant les heures de travail en monnaie ayant cours légal. Un décompte est remis au travailleur.*

<sup>2</sup> *L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.*

<sup>3</sup> *Les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls.*

**Art. 324a Salaire en cas d'empêchement du travailleur**  
**a) Principe**

<sup>1</sup> Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

<sup>2</sup> Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

<sup>3</sup> En cas de grossesse et d'accouchement de la travailleuse, l'employeur a les mêmes obligations.

<sup>4</sup> Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

**Art. 324b b) Exceptions**

<sup>1</sup> Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.

<sup>2</sup> Si les prestations d'assurance sont inférieures l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire.

**Art. 328b Traitement de données personnelles**

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données sont applicables.

**Art. 330a Certificat**

<sup>1</sup> Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

<sup>2</sup> *A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.*

## **Art. 333 Transfert des rapports de travail**

<sup>1</sup> *Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.*

<sup>1 bis</sup> *Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.*

<sup>2</sup> *En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.*

<sup>3</sup> *L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.*

<sup>4</sup> *Au surplus, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.*

## **Art. 336 Protection contre les congés**

### **1. Résiliation abusive**

#### **a) Principe**

<sup>1</sup> *Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:*

- a) *Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;*
- b) *En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;*
- c) *Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;*
- d) *Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;*
- e) *Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.*

<sup>2</sup> Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme a droit d'une activité syndicale;
- b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- c) Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

<sup>3</sup> Dans les cas prévus au 2e alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

**Art. 336a**      **b) Sanction**

<sup>1</sup> La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

<sup>2</sup> L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

**Art. 336b**      **c) Procédure**

<sup>1</sup> La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

<sup>2</sup> Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

**Art. 336c**      **2. Résiliation en temps inopportun**

**a) Par l'employeur**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;

- c<sup>bis</sup>) avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f, al. 2;*
- c<sup>ter</sup>) tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;*
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.*

*<sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.*

*<sup>3</sup> Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.*

**Art. 336d      b) Par le travailleur**

*<sup>1</sup> Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, 1<sup>er</sup> alinéa, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.*

*<sup>2</sup> L'article 336c, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas, est applicable par analogie.*

**Art. 337      Résiliation immédiate**

**1. Conditions**

**a) Pour de justes motifs**

*<sup>1</sup> L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*

*<sup>2</sup> Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.*

*<sup>3</sup> Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.*

**Art. 337a      b) Insolvabilité de l'employeur**

*En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.*



**Art. 337b****2. Conséquences****a) Résiliation justifiée**

<sup>1</sup> *Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.*

<sup>2</sup> *Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.*

**Art. 337c****b) Résiliation injustifiée**

<sup>1</sup> *Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.*

<sup>2</sup> *On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.*

<sup>3</sup> *Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.*

**Art. 337d****c) Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi**

<sup>1</sup> *Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.*

<sup>2</sup> *Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.*

<sup>3</sup> *Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.*

**Art. 338****Décès du travailleur**

<sup>1</sup> *Le contrat prend fin au décès du travailleur.*

<sup>2</sup> Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore, et si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

**Art. 338a Décès de l'employeur**

<sup>1</sup> A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.

<sup>2</sup> Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

**Art. 339b Indemnité à raison de longs rapports de travail**  
**a) Conditions**

<sup>1</sup> Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins cinquante ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail.

<sup>2</sup> Si le travailleur meurt pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou, à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

**Art. 339c b) Montant et échéance**

<sup>1</sup> Le montant de l'indemnité peut être fixé par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, mais ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour deux mois.

<sup>2</sup> Si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé, le juge le fixe selon sa libre appréciation, compte tenu de toutes les circonstances; l'indemnité ne doit toutefois pas dépasser le montant du salaire pour huit mois.

<sup>3</sup> L'indemnité peut être réduite ou supprimée si le travailleur a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour de justes motifs ou si le paiement de cette indemnité l'exposerait à la gêne.

<sup>4</sup> L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin, mais l'échéance peut en être différée par un accord écrit, par un contrat-type de travail, par une convention collective ou par le juge.

**Art. 339d c) Prestations de remplacement**

<sup>1</sup> Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

<sup>2</sup> L'employeur est également libéré de l'obligation de verser une indemnité de départ dans la mesure où il s'engage à payer dans le futur des prestations de prévoyance au travailleur ou les lui fait assurer par un tiers.

**Art. 340 Prohibition de faire concurrence  
1. Conditions**

<sup>1</sup> Le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter à son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser.

<sup>2</sup> La prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

**Art. 340a 2. Limitations**

<sup>1</sup> La prohibition doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières.

<sup>2</sup> Le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur.

**Art. 340b 3. Conséquences des contraventions**

<sup>1</sup> Le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur.

<sup>2</sup> Il peut, lorsque la convention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu; toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant.

<sup>3</sup> L'employeur peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages- intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention, lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur.

#### **Art. 340c 4. Fin**

<sup>1</sup> La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue.

<sup>2</sup> La prohibition cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié où si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur.

#### **Art. 357b Exécution commune**

<sup>1</sup> Lorsque la convention est conclue par des associations, celles-ci peuvent stipuler qu'elles auront le droit, en commun, d'en exiger l'observation de la part des employeurs et travailleurs liés par elle, en tant qu'il s'agit des objets suivants:

- a) Conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible;
- b) Paiement de cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail, représentation des travailleurs dans l'entreprise et maintien de la paix du travail;
- c) Contrôles, cautionnements et peines conventionnelles, en rapport avec les dispositions visées aux lettres a et b.

<sup>2</sup> Les parties ne peuvent insérer dans la convention les stipulations prévues à l'alinéa précédant sans y être autorisées expressément par leurs statuts ou leur organe suprême.

<sup>3</sup> Sauf clause contraire de la convention, les dispositions sur la société simple s'appliquent par analogie aux rapports internes des parties.

## **VI. Extraits de la Loi sur le travail (LT)<sup>45</sup>**

### **Art. 10 Travail de jour et travail du soir**

<sup>1</sup> Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à l'autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés.

<sup>2</sup> Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir

*de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de dix-sept heures.*

<sup>3</sup> *Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.*

## **Art. 11 Travail compensatoire**

*Lorsque le travail est suspendu pour un temps relativement court, soit pour cause de perturbation dans l'entreprise, soit en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, soit entre des jours chômés, soit dans d'autres circonstances analogues, ou lorsqu'un travailleur obtient des congés à sa demande, l'employeur peut faire compenser le temps perdu dans un délai convenable et, à cet effet, dépasser la durée maximum de la semaine de travail. Il est interdit de compenser plus de deux heures par jour et par travailleur, y compris le travail supplémentaire, sauf pendant les jours ou demi-journées ordinairement chômés.*

## **Art. 12 Travail supplémentaire. Conditions et durée**

<sup>1</sup> *A titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée:*

- a) En cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;*
- b) Pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;*
- c) Pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.*

<sup>2</sup> *Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile:*

- a) 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;*
- b) 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.*

## **Art. 15 Pauses**

<sup>1</sup> *Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins:*

- a) Un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;*
- b) Une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;*
- c) Une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.*

<sup>2</sup> *Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.*

## **Art. 19** Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

<sup>1</sup> Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

<sup>2</sup> Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

<sup>3</sup> Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 pour cent au travailleur.

<sup>4</sup> Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.

<sup>5</sup> Le travailleur ne peut être affecté au travail dominical sans son consentement.

## **Art. 20** Dimanche libre et repos compensatoire repos

<sup>1</sup> Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'article 24 est réservé.

<sup>2</sup> Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

<sup>3</sup> L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

## **Art. 20a** Jours fériés et fêtes religieuses

<sup>1</sup> Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions.

<sup>2</sup> Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'article 11 est applicable.

<sup>3</sup> A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.

**Art. 31**      **Durée du travail et du repos**

<sup>1</sup> *Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. ... Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.*

<sup>2</sup> *Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de douze heures. Les jeunes travailleurs de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans, jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens prévues à l'article 30, 2<sup>e</sup> alinéa.*

<sup>3</sup> *Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de seize ans révolus.*

<sup>4</sup> *L'employeur n'est autorisé à occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'article 30, 2<sup>e</sup> alinéa.*

**Art. 36**      **Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

<sup>1</sup> *Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.*

<sup>2</sup> *Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.*

<sup>3</sup> *L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.*

<sup>4</sup> *En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.*

**VII. Extrait de l'ordonnance I concernant l'exécution de la Loi sur le travail I (OLT1)<sup>46</sup>**

**Art. 24 Travail compensatoire**

(art. 11 en relation avec art. 15, 15a, 18, 20 et 20a LTr)

*<sup>1</sup> La compensation des heures perdues au sens de l'article 11 de la loi s'opère, immédiatement avant ou après la période chômée, dans un délai de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois. Lorsque le travail est suspendu en raison des fêtes de Noël et Nouvel An, ce laps de temps compte pour une période chômée.*

*<sup>2</sup> Le travail compensatoire ne peut se faire que dans la mesure où il n'excède pas la durée légale du travail quotidien.*

*<sup>3</sup> Ne sont considérées comme heures de travail perdues ni les périodes de repos légal ni les périodes de repos compensatoires. Elles ne donnent donc matière à aucun rattrapage, ni antérieur ni ultérieur.*

---

<sup>46</sup> Annexe VII introduit le 1<sup>er</sup> mars 2018 (autrefois Annexe V)









en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024