



Paritätische Kommission für das schweizerische Coiffeurgewerbe
Commission paritaire du métier de coiffeur de la Suisse
Commissione paritetica per la professione di parrucchiere nella Svizzera

Nouveautés importantes dans le champ d'application de la Convention collective nationale des coiffeurs à partir du 1^{er} janvier 2024

Par arrêté du Conseil fédéral du 14 décembre 2023, le champ d'application de la **Convention collective nationale des coiffeurs (CCN Coiffure) a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2027** (FF 2023 2868). Cette prolongation entraîne notamment l'entrée en vigueur des **modifications importantes suivantes** de la CCN Coiffure au **1^{er} janvier 2024**:

1. Salaires (art. 40 et annexe I CCN)

- **Salaires de base:** Leur montant est réglementé pour les 3 catégories professionnelles (personnes qualifiées, semi-qualifiées, non qualifiées) dans l'**annexe I** de la CCN. À l'avenir, les salaires de base ne seront plus échelonnés que sur 3 années professionnelles au lieu de 5. Le salaire de base maximal est donc versé dès la 3^e année professionnelle et non plus la 5^e. Les suppléments pour les diplômes de formation professionnelle supérieure restent inchangés (dans les cantons de NE et GE, des salaires minimaux cantonaux plus élevés continuent de prévaloir). La possibilité de réduction pour ceux qui ont achevé l'apprentissage, pendant le 1^{er} et 2^e année professionnelle suivant l'apprentissage s'élève désormais à CHF 200.- ou CHF 100.- dans le cas où un chiffre d'affaires de CHF 9500.- n'est pas atteint pour un taux d'occupation de 100%.

2. Autres modifications

- **Droit aux vacances:** Augmentation du droit aux vacances (art. 28.1 CCN) de 20 à 22,5 jours ou de 25 à 27,5 jours, calculée sur la base d'un taux d'occupation de 100%. Les indemnités de vacances s'élèveront par conséquent à 9,47% ou 11,83% à partir de 2024.
- **Congé de paternité:** Abrogation de l'ancien congé de paternité de 5 jours (art. 34.1 let. b), la réglementation contractuelle actuelle ayant été remplacée par la réglementation légale. Le nouvel art. 34.3 CCN étend le congé de paternité légal de 10 jours ouvrables (= 14 jours civils) de 3 jours ouvrables (= 17 jours civils). Le congé de paternité légal comprend un maintien du salaire à hauteur de 80%, financé par l'APG. La CCN porte à 100% le maintien légal du salaire pour 10 jours de travail (= 14 jours civils), les trois jours de travail supplémentaires (= 17 jours civils) étant à la charge de l'employeur. En termes de valeur, cela correspond aux 5 jours de congé paternité prévus jusqu'à présent dans la CCN. Le versement est régi par la réglementation du CO.
- **Congé pour la prise en charge de proches malades:** Avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du CO sur le congé de prise en charge, la loi sur le travail prévoyait un congé de courte durée pouvant aller jusqu'à trois jours pour la prise en charge d'enfants malades (art. 36 al. 3 LTr). La prise en charge d'autres membres de la famille ou de proches nécessitant des soins n'était pas mentionnée. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les employés ont droit à une dispense de travail et au maintien du salaire pour la prise en charge de membres de la famille ou du/de la partenaire atteint dans sa santé, et non plus seulement pour la prise en charge d'enfants malades. L'art. 329h CO donne droit à un congé payé de prise en charge, indépendamment de l'obligation de maintien du salaire en cas d'accident ou de maladie selon l'art. 324a CO. La CCN met à jour ces nouvelles exigences de 2021.
- **Congé de prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé:** Depuis le 1^{er} juillet 2021, les parents qui doivent interrompre ou restreindre leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé ont droit à un congé de prise en charge de 14 semaines. Le congé est indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG) et peut être réparti entre les parents. Les parents qui s'occupent d'un enfant gravement atteint dans sa santé sont soumis à une protection contre le licenciement dès que les conditions d'octroi sont remplies, mais au maximum pendant 6 mois à compter de la première indemnité journalière perçue. Leurs vacances ne peuvent pas être réduites en raison d'une absence due à un congé de prise en charge. Cet article constitue également une mise à jour de la législation.

3. Commission paritaire

- **Protection des données dans les contrôles des livres de salaire:** La nouvelle loi sur la protection des données est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023. L'art. 49.3 let. a) stipule à titre d'information que dans le cadre des contrôles des livres de salaire, des données personnelles, même sensibles, peuvent être collectées comme jusqu'à présent.

- **Peines conventionnelles:** L'art. 51.1 CCN prévoit désormais, en plus des sanctions existantes de l'avertissement et de la peine conventionnelle, la possibilité de mettre les frais de contrôle et de procédure à la charge des entreprises fautives. L'art. 51.2 CCN énumère les critères de calcul de la peine conventionnelle afin de mieux tenir compte du cas d'espèce. Le montant maximal de celle-ci est porté à CHF 25'000.- pour les employeurs, car le cadre pénal actuel était rapidement épuisé en cas d'écarts graves.
- **Contribution aux frais d'exécution:** La contribution aux frais d'exécution et de formation continue régie à l'art. 52.1 CCN passe de CHF 80.- à CHF 100.- par an, tout en conservant l'ancien système de perception. Cette augmentation s'est avérée nécessaire pour maintenir le niveau élevé des contrôles. Ces dernières années, il a fallu puiser dans les réserves pour le financement. À l'avenir, les partenaires sociaux souhaitent également prévoir un nombre suffisant de contrôles ayant un effet préventif.
- **Durée de validité, résiliation et clause d'arbitrage:** La durée de la CCN est de quatre ans, jusqu'à fin décembre 2027. Les partenaires sociaux continueront à échanger chaque année sur les salaires et les changements structurels, et travailleront également sur l'évolution des salaires minimaux légaux. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord lors de leurs négociations, la CCN prévoit désormais la saisine du tribunal arbitral prévu par la CCN, y compris en matière de salaires. Ce tribunal arbitral avait jusqu'à présent pour mission de trancher les litiges relatifs à l'interprétation des dispositions contractuelles. Au cours des 13 dernières années, il n'a jamais été sollicité.

Toutes les modifications sont indiquées dans la Convention collective nationale au moyen d'une note de bas de page.

Vous recevrez la Convention collective nationale directement de l'imprimerie sur la base du nombre d'employés déclaré pour 2023. Un exemplaire de la CCN doit être remis à chaque employé et chaque employée. Vous pouvez commander gratuitement d'autres exemplaires de la CCN par e-mail à info@pk-coiffure.ch ou par téléphone au 043 366 66 92.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site www.pk-coiffure.ch ou nous contacter.

Commission paritaire du métier de coiffeur de la Suisse



Me Jörg Zumstein
Président



Me Claudia Hablützel
Directrice du secrétariat