

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

du 24 janvier 1986

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

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

## **Article premier**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale des coiffeurs, conclue le 8 mai 1985, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté est applicable sur tout le territoire de la Confédération.

<sup>2</sup> Les clauses dont le champ d'application est étendu concernent les employeurs des salons de coiffure et les travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, y compris les stagiaires dans la mesure où ceux-ci sont au service de tiers contre rémunération. Sont exclus les apprentis et les jeunes gens effectuant une formation élémentaire au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle.

<sup>3</sup> La commission paritaire nationale peut autoriser des dérogations aux normes minimales de la convention pour les travailleurs physiquement ou mentalement handicapés s'il est prouvé que leur capacité de travail subit une diminution.

## **Art. 3**

Chaque année, des comptes seront soumis à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail au sujet de la contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel (art. 42 CCT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de revision reconnue. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

<sup>1)</sup> RS 221.215.311



**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1986 et a effet jusqu'au 31 décembre 1988.

24 janvier 1986

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Egli

Le chancelier de la Confédération, Buser

## Convention collective nationale des coiffeurs

conclue le 8 mai 1985

*entre*

l'Association suisse des maîtres coiffeurs,

*d'une part, et*

l'Association suisse du personnel de la coiffure,  
la Fédération chrétienne du personnel de la chimie, du textile, de l'habillement et du papier, et

l'Association suisse des salariés évangéliques,

*d'autre part*

---

### Clauses étendues

#### Art. 3

<sup>1</sup> Le premier mois de service est considéré comme temps d'essai si aucune autre durée n'est stipulée par écrit . . .

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, à moins que sa durée n'ait été convenue par écrit.

<sup>3</sup> Quant aux travailleurs engagés expressément en qualité d'extras, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée lorsqu'il a duré plus d'un mois.

#### Art. 4

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un congé donné une semaine d'avance. Les parties peuvent réduire ce délai à trois jours par un accord écrit.

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le délai de congé est de deux semaines. Il est de cinq semaines dès la deuxième année de service. Ces délais peuvent être modifiés par stipulation écrite, mais ne peuvent être réduits à moins de cinq semaines après la première année de service. Le congé doit être donné pour un samedi.

<sup>3</sup> Le congé peut être signifié verbalement ou par écrit. Il doit parvenir au destinataire ou lui être signifié verbalement au plus tard la veille du premier jour du délai de congé, et, partant, au plus tard le dernier samedi avant le début de ce délai lorsque ce dernier est de deux ou de cinq semaines.

### **Art. 8**

<sup>1</sup> Lorsque le contrat de travail d'un travailleur âgé d'au moins cinquante ans prend fin après vingt ans ou davantage, l'employeur est tenu de verser une indemnité de départ calculée selon le tableau ci-joint (annexe), qui fait partie intégrante de la présente convention.

<sup>2</sup> L'indemnité de départ s'élève au moins au salaire de deux mois. Pour chaque année en plus de vingt ans de service accomplie par un travailleur âgé de cinquante ans et pour chaque année d'âge dépassant les cinquante ans à la fin du contrat de travail, l'indemnité sera augmentée de la moitié du salaire mensuel, sans dépasser en général huit mois de salaire.

### **Art. 9**

<sup>1</sup> Le travailleur est tenu d'exécuter son travail avec soin, de manipuler soigneusement les instruments, les appareils, les machines et les installations qui lui sont confiés, ainsi que de maintenir ces objets et sa place de travail en état de propreté.

<sup>3</sup> Avant la fin des rapports de service, même pendant le délai de congé, le travailleur s'abstiendra d'informer spontanément la clientèle de son futur lieu de travail ou son domicile professionnel.

### **Art. 10**

Si l'employeur exige que le travailleur utilise des instruments de travail spéciaux pour exercer sa profession, il doit les lui fournir à ses frais et les tenir à sa disposition.

### **Art. 12**

Pendant le travail, un travailleur ne peut recourir personnellement aux services d'un autre travailleur ou d'un apprenti appartenant à l'entreprise qu'avec l'autorisation de l'employeur. Celui-ci peut subordonner son autorisation à des conditions, par exemple fixer le moment qui convient, ou prévoir que le temps utilisé sera compensé.

### **Art. 13**

<sup>1</sup> Durant les loisirs et ses vacances, le travailleur s'abstiendra d'exécuter du travail professionnel pour des tiers («travail noir»), que ce soit contre rémunération ou gratuitement, à moins qu'il ne s'agisse de rendre service à de proches parents ou de préparer des modèles soit pour un concours ou des examens professionnels, soit dans une école ou des cours professionnels.

<sup>3</sup> L'employeur s'abstiendra de faire accomplir du travail interdit, de le tolérer ou de le favoriser de quelque manière que ce soit.

**Art. 14**

<sup>1</sup> L'employeur s'abstiendra d'engager et même de promettre d'engager un travailleur à la condition que ce dernier lui procure des clients de l'un de ses anciens employeurs.

<sup>2</sup> Le travailleur s'abstiendra de promettre et même d'offrir à un employeur de lui procurer, s'il l'engage, des clients de l'un des ses anciens employeurs.

<sup>3</sup> L'employeur s'abstiendra, au cours des six mois qui suivent l'entrée en service d'un travailleur, de faire connaître à la clientèle les anciens emplois de celui-ci.

<sup>4</sup> Le travailleur s'abstiendra, au cours de ses six premiers mois de service, d'attirer spontanément sur son nouvel emploi l'attention de clients de son ancien employeur. Il en est de même pour les six premiers mois d'activité indépendante d'un ancien travailleur qui, après la fin de ses rapports de travail, a ouvert son propre salon.

**Art. 16**

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire maximum du travail, temps de présence inclus, est de:

- a. 46 heures pour les travailleurs occupés dans les localités de moins de 2000 habitants ainsi que dans les localités saisonnières;
- b. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les autres localités.

<sup>2</sup> Lorsque cela est nécessaire pour achever le service d'un client, la durée hebdomadaire maximum de travail peut être prolongée d'une heure au plus.

<sup>3</sup> L'employeur et les travailleurs peuvent s'entendre pour répartir sur cinq jours la durée hebdomadaire maximum du travail selon le 1<sup>er</sup> alinéa.

**Art. 19**

<sup>1</sup> Le travail supplémentaire est le travail qui prolonge la durée hebdomadaire convenue. Est réputé travail supplémentaire:

- b. Tout travail accompli pour cause d'urgence ou pour faire face à un afflux extraordinaire de clientèle, s'il en résulte un dépassement de la durée hebdomadaire convenue.

**Art. 21**

<sup>1</sup> Les travailleurs ont droit à des vacances payées dont la durée minimum est la suivante:

- pour les travailleurs jusqu'à et y compris la 20<sup>e</sup> année d'âge . . . . . 5 semaines de vacances par année

- pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans après la 10<sup>e</sup> année de service révolue dans la même entreprise . . . 5 semaines de vacances par année
- pour tous les autres travailleurs . . . . 4 semaines de vacances par année

<sup>2</sup> Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit au salaire des vacances proportionnellement à la durée effective de leur travail par rapport à la durée hebdomadaire normale du travail selon l'article 16, 1<sup>er</sup> alinéa.

<sup>3</sup> L'année de service débute par le premier jour de travail. En cas de résiliation du contrat de travail et de réengagement dans l'entreprise, les années de service antérieures au réengagement ne comptent pas. En revanche, un congé d'une durée limitée n'interrompt pas la durée du service.

<sup>5</sup> Lorsque le travailleur 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.

### **Art. 23**

<sup>1</sup> Si, au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de trois mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le quatrième mois d'absence complet et pour chacun des suivants.

<sup>2</sup> Lorsque la durée de l'empêchement ne dure pas plus de trois mois au cours d'une année de service et qu'il est dû à une faute du travailleur, l'employeur peut réduire la durée des vacances selon la norme indiquée au 1<sup>er</sup> alinéa. Si l'empêchement est dû, sans qu'il y ait faute de sa part, à des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie (y compris la grossesse et l'accouchement), accident, accomplissement d'une obligation légale (le service militaire, par exemple) ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

### **Art. 24**

<sup>1</sup> L'employeur verse au travailleur, pour les vacances, la totalité du salaire fixe convenu et de la provision sur le chiffre d'affaires (art. 27). Le montant de cette provision est égal à la moyenne des provisions des six derniers mois complets avant le début des vacances.

<sup>2</sup> Le travailleur ordinairement logé et nourri par l'employeur a droit pour chaque jour de vacances, en plus du salaire en espèces, à une indemnité de 18 francs en compensation du logement et de la pension.

### **Art. 25**

<sup>1</sup> Aucune déduction ne sera faite sur le salaire mensuel pour les jours fériés légaux ni pour les jours fériés usuels locaux où l'entreprise est fermée.

<sup>5</sup> Les jours fériés légaux et les jours fériés usuels locaux tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances. S'il ne s'agit pas de jours fériés tombant le dimanche ou un jour de repos hebdomadaire du travailleur, l'employeur donnera ultérieurement les jours de vacances manquants.

<sup>6</sup> Les jours fériés doivent être payés aux travailleurs auxiliaires qui ont travaillé pendant les trois jours précédant ou suivant immédiatement les jours fériés à considérer.

### Art. 26

Le travailleur a droit à des congés sans déduction de salaire, qu'il peut prendre quand les administrations publiques sont ouvertes, dans les cas suivants:

- a. Au décès du conjoint ou d'un enfant ..... 3 jours
- b. Au décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur . 2 jours
- c. A l'accouchement de son épouse ..... 2 jours
- d. Pour son mariage ..... 2 jours
- e. Pour le recrutement dans l'armée ou pour une inspection militaire ..... ½ jour à un jour
- f. Le temps nécessaire pour se présenter à l'examen de maîtrise, à la condition que son contrat de travail dure depuis plus d'un an. Toutefois si ce contrat est résilié moins de six mois après l'examen, l'employeur peut exiger le remboursement du salaire versé pour les jours d'examen.

### Art. 27

<sup>1</sup> La rémunération du travailleur comprend soit un salaire fixe, soit un salaire et une provision sur le chiffre d'affaires. L'employeur et le travailleur s'entendront pour choisir l'un de ces systèmes. Ils pourront, à leur gré et d'un commun accord, passer d'un système à l'autre.

<sup>2</sup> Si les intéressés choisissent le système du salaire complété par une provision sur le chiffre d'affaires, la rémunération globale doit être au moins égale au salaire minimum fixé par l'article 28, quel que soit le chiffre d'affaires réalisé.

<sup>3</sup> Les pourboires sont compris dans les salaires minimums.

<sup>5</sup> Sont réputés:

- a. Travailleurs qualifiés, les travailleurs titulaires du certificat fédéral de capacité ou d'un certificat équivalent;
- b. Travailleurs semi-qualifiés, les travailleurs titulaires du certificat officiel de l'office cantonal de formation professionnelle attestant une formation élémentaire d'au moins deux ans suivie en vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle;

- c. Stagiaires, les travailleurs qui, après la période d'introduction de six mois, sont occupés dans une entreprise de coiffure travaillant pour des tiers. La période d'introduction ne peut pas être qualifiée d'«apprentissage», ou de «formation élémentaire» et ne doit en aucun cas excéder la durée de six mois.

**Art. 28**

<sup>1</sup> Les travailleurs qualifiés ont droit au salaire mensuel minimum suivant après l'apprentissage:

	Fr.
– pendant la première année de pratique .....	1585.—
– pendant les deuxième et troisième années de pratique .....	1975.—
– dès la quatrième année de pratique .....	2295.—

<sup>2</sup> Les titulaires de certificat de maîtrise ont droit à un salaire équitablement supérieur à celui que fixe le 1<sup>er</sup> alinéa.

<sup>3</sup> Le travailleur semi-qualifié défini à l'article 27, 5<sup>e</sup> alinéa, lettre b, a droit au salaire mensuel minimum suivant:

	Fr.
– pendant la première année de pratique après la formation élémentaire .....	1000.—
– pendant les deuxième et troisième années de pratique après la formation élémentaire .....	1300.—
– dès la quatrième année de pratique après la formation élémentaire .....	1600.—

Les travailleurs semi-qualifiés ayant suivi une formation élémentaire de moins de deux ans ont droit, après celle-ci, au moins aux salaires minimums fixés pour les stagiaires.

<sup>4</sup> Les travailleurs en période d'introduction et les stagiaires ont droit aux salaires mensuels minimums suivants:

	Fr.
a. Travailleurs en période d'introduction	
– du premier au troisième mois .....	255.—
– du quatrième au sixième mois .....	455.—
b. Stagiaires après une période d'introduction	
– pendant la première année de pratique .....	710.—
– pendant la deuxième année de pratique .....	830.—
– pendant la troisième année de pratique .....	1025.—
– dès la quatrième année de pratique .....	1410.—

<sup>5</sup> Les travailleurs saisonniers engagés pour deux mois au plus ainsi que les extras engagés pour un mois au plus ont droit aux salaires, augmentés d'au moins 10 pour cent, fixés par les 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas. Les extras ont droit en outre, à leur arrivée et à leur départ, au remboursement de leurs frais de voyage.

**Art. 30**

<sup>1</sup> Le salaire minimum des travailleurs logés et nourris par l'employeur est réduit, par rapport aux normes fixées par l'article 28, selon le tableau de calcul de l'assurance-vieillesse et survivants concernant les prix du logement et de la pension, suivant le canton ou la localité à considérer.

<sup>2</sup> L'employeur qui fournit le logement et la pension à un travailleur peut opérer sur le salaire mensuel la réduction prévue par le 1<sup>er</sup> alinéa, même si le salaire convenu est supérieur au minimum fixé par la présente convention.

<sup>3</sup> Le travailleur qui prend pension chez l'employeur mais n'y mange pas le dimanche a droit alors à une indemnité de subsistance de 15 francs. S'il désire s'absenter le dimanche, il est tenu d'en avertir l'employeur le samedi à midi au plus tard.

**Art. 31**

<sup>1</sup> Lorsque le travailleur est empêché de travailler par l'accomplissement d'une obligation légale (le service militaire ou le service complémentaire féminin, par exemple) ou d'une fonction publique, l'employeur est tenu de lui verser pour un temps limité, son salaire en espèces ainsi qu'une indemnité pour compenser le salaire en nature, 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.

<sup>2</sup> La durée limitée du paiement du salaire est la suivante:

- pendant la première année de service ..... 3 semaines
- pendant la deuxième année de service ..... 7 semaines
- dès la troisième année de service ..... 12 semaines

**Art. 33**

<sup>1</sup> L'employeur tiendra pour chaque travailleur un contrôle de salaire indiquant la composition de celui-ci et les retenues (il est recommandé d'utiliser à cet effet les formules éditées par l'Association suisse des maîtres coiffeurs).

**Art. 35**

<sup>1</sup> Les travailleurs assurables (y compris les extras et les travailleurs à temps partiel) seront assurés pour une indemnité journalière en cas de maladie. L'employeur conclura l'assurance au nom du travailleur et fera délivrer à ce dernier une attestation d'assurance. Si le travailleur n'est pas d'accord avec l'employeur sur le choix de l'assureur, tous deux s'entendront pour en désigner un autre.

<sup>2</sup> L'assurance doit garantir des prestations minimums selon les normes suivantes:



a. Une indemnité journalière qui sera :

	Fr.
pour les travailleurs qualifiés	
– pendant la première année de pratique après l'apprentissage .....	50.—
– dès la deuxième année de pratique après l'apprentissage ..	65.—
– dès la quatrième année de pratique après l'apprentissage ..	75.—
pour les travailleurs semi-qualifiés	
– pendant la première année de pratique après la formation élémentaire .....	35.—
– pendant les 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> années de pratique après la formation élémentaire .....	45.—
– dès la quatrième année de pratique après la formation élémentaire .....	55.—
pour les travailleurs en période d'introduction	
– du premier au troisième mois .....	8.—
– du quatrième au sixième mois .....	15.—
pour les stagiaires	
– pendant la première année de pratique .....	23.—
– pendant la deuxième année de pratique .....	27.—
– pendant la troisième année de pratique .....	34.—
– dès la quatrième année de pratique .....	47.—

b. Le paiement de l'indemnité journalière pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs et, pour les tuberculeux hospitalisés, pendant 1800 jours au cours d'une période de sept années consécutives :

c. Lorsqu'il s'agit d'une maladie qui est l'objet d'une réserve, le paiement de l'indemnité journalière, au cours d'une période de 540 jours consécutifs,

pendant :	si le travailleur est en service depuis :
6 jours .....	1 mois au plus
12 jours .....	2 mois au plus
3 semaines .....	3 mois au plus
6 semaines .....	6 mois au plus
9 semaines .....	9 mois au plus
3 mois .....	1 an au plus
6 mois .....	2 ans au plus
9 mois .....	5 ans au plus
360 jours .....	plus de 5 ans

d. Le délai de carence est de trois mois au plus et le délai d'attente de deux jours au plus.

<sup>3</sup> Pour les travailleurs à temps partiel, le montant minimum des prestations prévues par le 2<sup>e</sup> alinéa, lettre a, est réduit et doit être propor-

tionnel à la durée effective de leur travail par rapport à la durée hebdomadaire normale fixée par l'article 16.

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de contribuer pour moitié au paiement de la cotisation nécessaire afin d'assurer les prestations prévues par le 2<sup>e</sup> alinéa . . . L'employeur peut retenir mensuellement sur le salaire la part de cotisation incombant au travailleur. A la demande de celui-ci, il fournira la preuve qu'il a payé les cotisations. L'employeur qui remet le montant de sa contribution au travailleur vérifiera si ce dernier s'est assuré pour les prestations minimums prévues par le 2<sup>e</sup> alinéa et contrôlera périodiquement s'il s'acquitte de ses cotisations.

<sup>7</sup> Les travailleurs non assurables ont droit, en cas de maladie, à la totalité de leur salaire pendant une durée limitée . . . La durée limitée est de:

- 3 semaines pendant la première année de service;
- 7 semaines pendant la deuxième année de service;
- 12 semaines dès la troisième année de service.

#### **Art. 36**

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de conclure une assurance sur la responsabilité civile pour couvrir les dommages que le travailleur pourrait causer, dans l'exercice de ses fonctions, à des personnes qui sont des tiers à l'égard de l'entreprise.

<sup>2</sup> L'assurance doit couvrir les dommages corporels et matériels jusqu'à concurrence de 500 000 francs par sinistre.

#### **Art. 38**

Se fondant sur l'article 357*b* du code des obligations, les parties contractantes se réservent la faculté d'exiger en commun l'observation de la présente convention par les employeurs et les travailleurs qu'elle lie.

#### **Art. 39**

<sup>1</sup> Les parties contractantes institueront une commission paritaire nationale . . .

<sup>3</sup> La commission paritaire nationale exercera notamment les attributions suivantes:

- a. Elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra opérer des contrôles chez les employeurs;
- b. Si elle constate qu'un employeur n'a pas payé son dû ou n'a pas donné les jours de repos voulus à un travailleur, elle le sommerá de s'exécuter immédiatement;
- c. Elle pourra infliger les amendes conventionnelles prévues par l'article 41 et, au besoin, en recouvrera le montant par la voie judiciaire;

- d. Elle représentera les associations contractantes par l'intermédiaire de l'un de ses membres, qu'elle désignera elle-même, lorsque celles-ci devront, en commun, intenter en justice une action fondée sur l'article 38;
- e. Elle tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et travailleurs . . .

#### **Art. 40**

<sup>1</sup> Les sections cantonales et les sections locales des associations contractantes peuvent instituer des commissions paritaires.

<sup>3</sup> Toute commission paritaire de section exercera notamment les attributions suivantes:

- a. Elle surveillera l'exécution de la présente convention et pourra procéder à cet effet, sur mandat de la commission paritaire nationale, à des contrôles chez les employeurs;
- b. Elle tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et travailleurs;
- c. Elle annoncera à la commission paritaire nationale les infractions à la présente convention qu'elle constatera ou qui lui seront dénoncées.

#### **Art. 41**

<sup>1</sup> La commission paritaire nationale infligera aux employeurs et aux travailleurs qui enfreindront la présente convention une amende qui sera proportionnée à la gravité de la faute commise mais n'excédera pas 1500 francs. Dans les cas bénins, elle pourra prononcer un avertissement au lieu d'une amende.

<sup>2</sup> Lorsque l'infraction consiste en l'omission par l'employeur de verser une somme au travailleur, le contrevenant est passible d'une amende conventionnelle égale à 25 pour cent des arrérages, mais n'excédant pas 4000 francs.

<sup>3</sup> Le produit des peines conventionnelles revient à la commission paritaire nationale. Il sera affecté à la couverture des frais d'exécution de la présente convention.

<sup>4</sup> La commission paritaire nationale peut, en vertu de l'article 38, intenter des actions en paiement des amendes conventionnelles.

#### **Art. 42**

<sup>1</sup> Une contribution annuelle de 40 francs sera perçue auprès de chaque employeur et de chaque travailleur. Son produit servira à couvrir les frais d'exécution de la présente convention et à encourager le perfectionnement professionnel.

<sup>3</sup> La commission paritaire nationale encaissera les contributions annuelles et en gèrera le produit. Pour les recouvrer, elle pourra actionner les débi-

teurs au nom des associations contractantes. La commission paritaire nationale soumet chaque année aux associations contractantes un décompte détaillé concernant l'affectation des contributions.

<sup>4</sup> Les employeurs sont obligés d'annoncer sur le formulaire d'enquête leurs travailleurs qui sont subordonnés au contrat collectif, de déduire les contributions de ces travailleurs sur leurs salaires et les verser, avec leur propre contribution, à la caisse de la commission paritaire nationale (compte de chèques postaux n° 30-31524) aux dates que cette dernière leur indiquera.

<sup>5</sup> L'employeur qui verse le produit des contributions voulues a, sur demande, le droit, pour lui et pour tout travailleur qui s'est acquitté de son dû, à un exemplaire gratuit de la présente convention.

#### **Art. 44**

<sup>1</sup> Pour calculer la durée des rapports de travail (nombre d'années de service), il ne sera pas tenu compte de l'apprentissage et de la formation élémentaire définis dans la loi sur la formation professionnelle, même si ceux-ci ont été accomplis chez le même employeur que celui qui continue d'occuper le travailleur concerné à leur terme.

<sup>2</sup> Le temps d'introduction du stagiaire est en revanche imputé sur la durée des rapports de travail.

#### **Art. 45**

<sup>2</sup> Dès la suppression des pourboires, l'employeur versera au travailleur comme partie intégrante du salaire ce qu'il a touché jusqu'ici en tant que pourboires. Le nouveau salaire ainsi convenu entre les parties sera fixé par écrit.

<sup>3</sup> La moyenne des pourboires des six derniers mois sera considérée, en règle, comme leur montant actuel.

Table de calcul de l'indemnité de départ selon l'article 8 CTT

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

Indemnité de départ en salaires mensuels

Exemple:

Pour un travailleur ayant 58 ans d'âge et 22 ans de service, l'indemnité de départ est égale à 7,0 fois le salaire mensuel.

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale des coiffeurs du 24 janvier 1986**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1986
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	05
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	11.02.1986
Date	
Data	
Seite	390-403
Page	
Pagina	
Ref. No	10 104 635

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.