

Convention Indicative de Travail ASE CFC

L'Association recommande sa propre proposition interne comme Convention Indicative de Travail. Cette convention interne fait partie intégrante des statuts ASEFC. Elle est respectée par chaque membre.
Dispositions générales

Champ d'application

Art.1

La présente convention a été établie par l'Association suisse des Esthéticiennes avec CFC (ci-après l'association). Elle fait partie intégrante des statuts de l'association conformément à l'article 2.

Cette convention est une réglementation interne de l'ASE CFC

Engagement

Art.2

L'engagement est confirmé par écrit. La lettre de confirmation indique la date d'entrée en service, la durée normale de travail par semaine, le salaire brut de l'employée. En règle générale le contrat de travail est de durée indéterminée. Les conditions spéciales complétant la présente convention de travail sont également mentionnées.

Temps d'essai, résiliation des rapports de travail

Art.3

Lorsque la durée du contrat n'a pas été convenue pour une période déterminée, chacune des parties peut résilier le contrat de travail en respectant les délais suivants:

- Durant un temps d'essai de trois mois : sept jours à l'avance pour la fin d'une semaine;
- Après le temps d'essai et jusqu'à la fin de la première année: un mois à l'avance pour la fin d'un mois;
- Dès la deuxième année de service: trois mois à l'avance pour la fin d'un mois.

Le congé est donné par lettre recommandée.

Restrictions du droit de résilier

Art.4.1

En temps inopportun

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou un service civil, en vertu de la législation fédérale;
- Pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
- Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable 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;
- Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- Avec l'accord de l'employeur, le travailleur participe un service d'aide l'étranger ordonné par l'autorité fédérale. 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 que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue pas à courir qu'après la fin de la période.

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.4.2 Congé abusif

La loi prévoit quelques cas de congés abusifs se référer CO art. 336.

La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie la demande.

Certificat de travail

Art.5

L'employée a droit en tout en temps, notamment lorsqu'elle quitte sa place, à un certificat; celui-ci doit porter sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité et la conduite; il ne se limitera à la nature et à la durée des rapports de service que si l'employée le demande expressément.

Formation professionnelle

Art.6

L'employeur encourage le perfectionnement des connaissances professionnelles. Il favorise la participation à des conférences, cours, etc. Si l'employeur exige une formation complémentaire, il en prendra les frais à sa charge.

Toutefois, si l'employé rompt le contrat de travail au cours de la première année qui suit la fin de cette formation, il devra rembourser intégralement l'employeur de sa contribution. La durée de cette formation sera considérée comme temps de travail.

L'employeur a l'obligation d'accorder les jours nécessaires, non payés au travail d'expertise. Les indemnités sont acquises à l'experte par l'Etat.

Exercice de la fonction

Art.7

L'esthéticienne remplit ses obligations avec conscience. Elle fait preuve de ponctualité, d'ordre et de propreté. Elle doit en particulier appliquer scrupuleusement les règles d'hygiène inhérentes à la profession dans le respect de la clientèle et des collègues.

Lorsque les circonstances l'exigent, l'employé doit accepter des travaux qui, tout en correspondant à ses connaissances et à ses aptitudes, sortent de son emploi habituel si elles correspondent à sa profession. Les membres favorisent le développement de la profession et veillent à son image.

Les employées doivent notamment s'entraider et se remplacer dans leur travail.

Les employées s'engagent à respecter en toutes circonstances les règles de déontologie.

D'une façon plus générale, les membres défendent les intérêts de l'association et en soutiennent les buts.

Secret professionnel

Art.8

L'esthéticienne est tenue au secret professionnel. Cette obligation subsiste même après la fin de l'engagement.

La non observation de la présente disposition peut être sanctionnée par une plainte auprès de l'ASECFC. Le cas échéant l'affaire pourra être amené en justice.

Certificat médical en cas d'absence

Art.9

Si l'employée tombe malade ou est victime d'un accident, elle doit en aviser immédiatement l'employeur et lui fournir à sa demande un certificat médical qui doit être produit d'office si l'absence dure plus de trois jours.

En cas d'absence injustifiée, une résiliation avec effet immédiat peut constituer un juste motif de licenciement, notamment lorsqu'elle est répétée, se malgré un ou plusieurs avertissement.

Prohibition de faire concurrence

Art.10

Après la fin des rapports de travail, l'employée s'interdit toute prospection de la clientèle de son ancien employeur durant une durée d'une année.

Elle s'interdit en particulier de poursuivre son activité à son propre compte dans le voisinage immédiat de son ancien employeur.

Responsabilité civile

Art.11

La responsabilité civile de l'employée pour les dommages causés à des tiers dans l'exercice de ses fonctions, est couverte par une assurance dont les primes sont à la charge de l'employeur. Une action contre l'employée est toutefois réservée en cas de faute ou de négligence grave.

Il est recommandé de prévoir une assurance responsabilité civile d'une couverture minimum de Frs. 5 millions.

Pauses

Art.12

Les pauses comptent comme durée de travail. Leur durée est de 1/4 d'heure matin et après-midi. Elles ne doivent pas être prises pendant un soin.

La pause de midi, d'une durée minimum de 45 minutes n'est pas incluse.

Heures supplémentaires

Art.13

Lorsque les besoins l'exigent, l'employée peut être appelée à travailler au-delà de l'horaire hebdomadaire prévu lors de son engagement.

Avec son accord, les heures supplémentaires sont compensées dès que possible par des congés de durée équivalente. Les heures supplémentaires dépassant le maximum légal de 50 heures sont rétribuées avec une majoration de 25% ou compensées par un congé de même durée.

Repos obligatoire 1 jour 1/2 par semaine.

Salaires

Art.14

Le traitement convenu est versé en intégralité avant la fin de chaque mois. Le salaire brut minimal de 42 heures de travail par semaine est de:

2'800 francs par mois pour les employés sans CFC

3'200 francs pour les employés avec CFC

4'000 francs pour les employés avec brevet ou maîtrise

Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures hebdomadaires.

Les spécialisations telles que:

l'épilation électrique

la dermo-pigmentation

le drainage lymphatique

le styliste ongulaire :

donnent droit à une augmentation supplémentaire de Frs. 200.- par spécialité par mois, pratiquée dans l'institut, pour autant qu'un minimum de Frs. 500.- de

chiffre d'affaire soit effectué par spécialité.

L'employé aura une prime de 5% minimum sur son chiffre d'affaires ventes de produits.

Tout pourcentage supplémentaire sera mentionné dans le contrat de travail ainsi qu'un éventuel treizième salaire.

Les années d'expérience et le fichier clientèle sont pris en compte dans la fixation du salaire.

Retenues sur le salaire

Art.15

L'employeur retient sur le salaire les déductions suivantes: AVS/AI/APG/AC Assurance accidents non professionnels (si l'horaire hebdomadaire atteint au moins 8 heures)

Fonds de prévoyance une part des primes

Perte de gain maladie

Et autres, en fonction des lois cantonales.

Gratification

Art.16

Toute somme versée en plus de la rémunération prévue, notamment à titre de gratification, a et conserve le caractère d'une prestation volontaire à bien plaie de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part de l'esthéticienne, même si ces montants ont été versés pendant plusieurs années consécutives.

Droit au salaire

Art.17

La loi ne contient pas de barème indiquant la durée du « temps limité » pendant lequel le salaire est dû. Elle fixe toutefois un minimum de 3 semaines pendant la première année de service, une fois passé le cap des trois premiers mois d'emploi.

A titre indicatif, « l'échelle Bernoise » appliquée par les tribunaux romands, indique les progressions suivantes :

Salaire dû pendant :

1 mois	dès la 2 ^{ème} année de service
2 mois	dès la 3 ^{ème} et 4 ^{ème} années de service
3 mois	dès la 5 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de service
4 mois	dès la 10 ^{ème} à la 14 ^{ème} année de service
5 mois	dès la 15 ^{ème} à la 19 ^{ème} année de service
6 mois	dès la 20 ^{ème} à la 24 ^{ème} année de service

Jours fériés officiels et autres jours de congé

Art.18

Les jours fériés légaux assimilés au dimanche sont pour les cantons de:

Fribourg (partie catholique)

Nouvel An, Vendredi-Saint, Ascension, Fête Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël

Fribourg (partie protestante)

Nouvel An, Vendredi-Saint, Ascension, 1er août, Noël

Genève

1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, 1er août, Jeûne Genevois, Noël

Jura

1er janvier, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête Dieu, 23 juin, 1er août, Assomption, Toussaint, Noël

Neuchâtel

1er janvier, 2 janvier si un dimanche, 1er mars, Vendredi-Saint, Ascension, 1er août, Noël, 26 décembre si un dimanche, 1^{er} mai

Valais

1er janvier, St-Joseph, Ascension, Fête Dieu, 1 août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël

Vaud

Nouvel An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, 1er août, Lundi du Jeûne Fédéral, Noël, 2 janvier, Lundi de Pentecôte

Congés spéciaux

Art.19

Un congé est accordé dans les cas suivants :

Mariage: 3 jours.

Décès: d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, frère ou sœur) 5 jours.

Décès: d'un grands-parents, beaux-parents: 2 jours.

Décès: d'un parent plus éloigné de cas en cas.

Déménagement: 1 jour par an.

Pour le changement d'une chambre dans la même localité ou région ne donne pas droit à un congé spécial.

Pour les employés travaillant à plein temps, il n'y a pas de déduction sur le salaire.

Maternité

Art.20

Le droit au salaire après l'accouchement est réglé comme suite:

Durant les 2 premières années de service: salaire intégral pendant 2 mois

L'employée touchera en principe des allocations maternité de 80% durant 90 jours (3 mois).

L'employeur complète le salaire selon son choix pour les 20% restant.

Vacances

Art.21

L'employée a droit à 4 semaines de vacances payées, et 5 semaines à partir de 50 ans révolus. La période des vacances est fixée par l'employeur qui tient compte des vœux de l'employée, des exigences de l'institut.

Si l'employée manque le travail plus de deux mois par an au total, notamment à cause de maladie, d'accident ou plus de trois mois pour cause de grossesse, la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet d'absence, dès le deuxième mois y compris en cas de maladie ou d'accident et dès le troisième mois y compris en cas de grossesse.

Prestations en cas de décès

Art.22

En cas de décès de l'employée, l'employeur paie à partir du jour du décès le salaire pour un mois encore et si les rapports de service ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore si l'employée laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles elle remplissait une obligation légale d'entretien.

Achats personnels

Art.23

Les employés ont droit à une remise de 20% au minimum sur leurs achats de produits de vente. Pour les produits cabine, le prix s'entend prix d'achat plus TVA.

Les bénéficiaires ne doivent pas effectuer d'achats pour des tiers.

Assurances accidents professionnels et non- professionnels

Art.24

L'employée est assurée par l'employeur contre les risques résultants d'accidents professionnels et non professionnels (dans ce dernier cas uniquement si elle travaille au moins 8 heures par semaine).

La prime d'assurance contre les accidents non professionnels est à la charge de l'employée. Les conditions générales d'assurance sont à disposition de l'employée; elles seules font foi.

Caisse de retraite

Art.25

L'employée est affiliée par l'employeur à une institution de prévoyance professionnelle (2ème pilier); à l'exception des employées engagées touchant un salaire déterminant inférieur à Frs. 21'060.-

En cas d'affiliation, l'employeur remet à l'employée le règlement du fonds, déduit du salaire la part de l'employée et verse une part patronale.

Divers

Art.26

Pour les cas non prévus par le contrat d'engagement ou par la présente convention ASE CFC, les parties se référeront à la législation en la matière (titre 10 du CO et lois fédérale et cantonale sur le travail).

La présente convention indicative de travail interne ASE CFC a été adoptée par l'Assemblée Générale du 17 novembre 2014 et remplace celle du 23 novembre 2002.