

Association Suisse des Esthéticiennes Certificat fédéral de Capacité (ASE CFC) Recommandations en matière de conditions de travail

Préambule

Le présent document contient des recommandations à l'égard des membres de l'ASE CFC en matière de conditions de travail. Sous réserve de dispositions légales impératives, elles ne sont donc pas obligatoires mais impérativement recommandées pour les membres de l'ASE CFC.

Art. 1 – Engagement

L'engagement se fait par écrit. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement contiennent au moins les éléments suivants: le nom des parties, la date du début des rapports de travail, la fonction de la travailleuse, le salaire et les éventuels suppléments salariaux, ainsi que la durée hebdomadaire du travail.

Art. 2 – Durée du contrat

Sauf circonstances particulières (apprentissage, stage, remplacement, etc.), le contrat est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Art. 3 – Temps d'essai et délai de congé

Le temps d'essai est trois mois. Durant cette période, le contrat peut être résilié moyennant un délai de sept de jours pour la fin d'une semaine.

Dès l'expiration du temps d'essai et jusqu'à la fin de la première année de service, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois.

Dès la deuxième année de service, le délai est de trois mois pour la fin d'un mois.

Art. 4 – Restrictions au droit de donner le congé

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

- 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;
- 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;
- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;

- avant le terme du congé de maternité prolongé pour cause d'hospitalisation de l'enfant;
- tant que dure le droit au congé de prise en charge d'un enfant gravement malade, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;
- pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues ci-dessus 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.

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 – Durée du travail

Pour un emploi à plein temps, l'horaire de travail est de 42 heures par semaine, en moyenne annuelle, réparties sur 5 jours.

En cas d'horaires irréguliers, ceux-ci doivent en principe être communiqués à l'employé au moins deux semaines à l'avance.

L'employé est tenu d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur, dans la mesure où il peut s'en charger selon les règles de la bonne foi.

Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé de durée équivalente. L'employeur en fixe le moment en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits exprimés par le travailleur.

Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par un congé, elles sont rétribuées au taux de 100% jusqu'à concurrence de la durée maximale de la semaine de travail selon la loi fédérale sur le travail (50 heures). Au-delà, elles sont payées avec une majoration de 25%.

Art. 5 – Pauses

Des pauses d'un quart d'heure le matin et d'un quart d'heure l'après-midi comptent dans le temps de travail. Elles ne peuvent être prises pendant les soins.

La pause de midi, qui ne compte pas dans le temps de travail, est de 45 minutes au moins; lorsque la journée de travail est de plus de 9 heures, la pause est d'une heure au moins.

Art. 6 – Vacances

Le droit aux vacances est de 4 semaines par année civile. Il est porté à 5 semaines à compter du 1^{er} janvier suivant le moment où l'employé atteint l'âge de 50 ans révolus.

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des vœux exprimés par l'employé ainsi que des exigences de l'institut.

Si le travailleur manque le travail sans faute, pour des raisons inhérentes à sa personne (maladie, accident, service militaire, etc.), la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet d'absence, dès et y compris le deuxième mois complet d'absence (dès le troisième mois complet d'absence en cas d'empêchement dû à la grossesse). Les absences sont cumulées dans le cadre de l'année servant de base au calcul des vacances.

Les absences suivantes ne peuvent être prises en compte dans le calcul de la réduction aux vacances:

- le congé maternité au sens de l'art. 329f du Code des obligations (CO);
- le congé paternité au sens de l'art. 329g CO;
- le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé au sens de l'art. 329i CO.

Art. 7 – Jours fériés

L'employeur accorde les jours fériés assimilés au dimanche du lieu d'exercice de l'activité. Les jours fériés sont comptabilisés comme heures de travail, lorsqu'ils tombent sur un jour d'ouverture habituel de l'institut, au prorata du taux d'activité.

Les jours fériés coïncidant avec les jours de fermeture habituels de l'institut ou avec des périodes d'absences pour cause de maladie, d'accident, de service obligatoire, etc. ne donnent pas lieu à compensation.

Art. 8 – Congés divers

L'employé a droit aux congés payés suivants:

- 3 jours lors de son propre mariage ou partenariat enregistré;
- 5 jours lors du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, frère ou sœur);
- 2 jours lors du décès des grands-parents ou beaux-parents;
- Au cas par cas lors du décès de parents plus éloignés;
- 1 jour par année en cas de déménagement;
- 3 jours au plus par cas (et maximum 10 jours an) pour la prise en charge d'un proche au sens de l'art. 329h CO.

Les congés sont accordés au prorata du taux d'activité.

Art. 9 – Rémunération

Sous réserve d'un salaire minimum cantonal, d'une Convention collective de travail (CCT), d'un Contrat type de travail (CTT) ou autres dispositions légales, le traitement brut minimal, pour un horaire de 42 heures par semaine, se monte à :

- 3200 par mois pour les employés sans CFC ;
- 3800 par mois pour les employés avec CFC après l'obtention du CFC ;
- 4200 par mois pour les employés avec CFC avec 5 ans d'expérience ;
- 4500 pour les employés avec brevet fédéral.

Il est tenu compte des années d'expérience et du fichier clientèle dans la fixation du salaire contractuel.

Les spécialisations suivantes donnent droit à un supplément de CHF 200.- par mois et par spécialité, pour autant qu'elles soient pratiquées dans l'institut et qu'un minimum de CHF 500.- par mois et par spécialité soit réalisé par l'employé:

- épilation électrique ;
- dermo-pigmentation ;
- drainage lymphatique ;
- stylisme ongulaire.

En outre, l'employé a droit à un minimum de 5% sur son chiffre d'affaires de ventes de produits.

Il sera retenu sur chaque paie:

- AVS/AI/APG, assurance-chômage : la cotisation légale.
- Fonds de prévoyance : la cotisation légale ou réglementaire
- Assurance-maladie perte de gain, s'il y en a une : maximum 50 %
- Assurance-accidents non professionnels
- Assurance-accidents complémentaire, s'il y en a une : maximum 50 %
- Impôt à la source : selon les dispositions légales
- Prestations complémentaires pour familles : selon éventuelles dispositions légales cantonales

Art. 10 – Gratification

Toute somme versée en plus de la rémunération prévue à l'article 9, notamment à titre de gratification, aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part du travailleur, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives.

Art. 11 – Achats personnels

L'employé a droit à une remise de 20% au moins sur ses achats de produits au sein de l'institut.

L'achat pour le compte de tiers ne donne droit à aucune réduction.

Art. 12 – Empêchements de travailler

En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur doit en aviser immédiatement l'employeur.

Si l'empêchement est dû à des motifs médicaux (maladie, accident), un certificat médical doit être fourni si l'absence dure plus de trois jours. L'employeur se réserve le droit de demander un certificat pour toute absence, quelle qu'en soit la durée.

En cas d'empêchement pendant le délai de congé, un certificat médical doit être fourni dès le 1^{er} jour.

Art. 13 – Salaire en cas de maladie

L'employé a droit à son salaire pendant un temps limité, soit sur la base de l'«échelle bernoise», soit d'une assurance perte de gain, si l'employeur a conclu une telle assurance. Dans ce cas, les conditions doivent figurer dans le contrat écrit.

Echelle bernoise

Pour l'ensemble des cas où le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne (maladie, accident, grossesse, service militaire, protection civile, fonction publique non rémunérée, etc.), le travailleur a droit, pour autant qu'il y ait toujours contrat de travail, à son salaire complet durant :

- 3 semaines pendant la première année de service, si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois ;

- Ensuite :

Années de service	Salaire dû pendant :	
2 ^e année de service	1	mois
de la 3 ^e à la 4 ^e année	2	mois
de la 5 ^e à la 9 ^e année	3	mois
de la 10 ^e à la 14 ^e année	4	mois
de la 15 ^e à la 19 ^e année	5	mois
dès la 20 ^e année	6 mois	

Assurance perte de gain

Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur assure le collaborateur contre la perte de gain en cas de maladie.

L'indemnité journalière est de 80% du salaire pendant de 720 jours. Durant le délai d'attente de l'assurance (sauf durant les trois premiers mois des rapports de travail), l'employeur prend à sa charge le 80%, sous réserve des deux premiers jours de maladie, qui sont à la charge du travailleur.

Le travailleur prend connaissance des conditions d'assurance (réserves, etc.), qui font partie intégrante du contrat de travail, et les accepte.

La moitié de la prime est à la charge du travailleur (déduction du salaire).

L'employeur est libéré de toute autre obligation découlant de l'art. 324a CO.

Art. 14 – Salaire en cas d'accident

Pendant la durée des rapports de travail, l'employeur assure le travailleur contre les accidents professionnels, non professionnels et maladies professionnelles conformément aux dispositions légales (le risque accidents non professionnels n'est assuré que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse 8 heures).

La prime d'assurance pour les accidents non professionnels est à la charge du travailleur.

Durant le délai d'attente, l'employeur prend à sa charge le 80% du salaire. Si le salaire dépasse le gain maximum assuré selon l'assurance obligatoire, l'employeur complète les indemnités jusqu'à concurrence de 80% du salaire effectif pendant la durée limitée de l'«échelle bernoise». L'employeur n'est toutefois pas tenu de verser ou de compléter le salaire durant les trois premiers mois des rapports de travail.

Si l'employeur conclut une assurance complémentaire, il en précise les modalités dans le contrat de travail.

Art. 15 – Maternité et paternité

La travailleuse a droit à un congé de maternité de 14 semaines (98 jours) après l'accouchement. Pour autant que toutes les conditions d'octroi soient remplies, elle a droit pendant cette période à une allocation de maternité correspondant à 80% de son salaire; la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) est applicable.

Le travailleur a droit, après la naissance de son propre enfant, à un congé de paternité de deux semaines. Celui-ci peut être pris sous la forme de semaines ou de journées dans les six mois qui suivent la naissance. Pour autant que toutes les conditions d'octroi soient remplies, il a droit à une allocation de paternité pour 14 jours au maximum correspondant à 80% de son salaire; la LAPG est applicable.

Art. 16 – Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

L'employé a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines (98 jours) pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Pour autant que toutes les conditions d'octroi soient remplies, il a droit pendant cette période à une allocation de pour perte de gain correspondant à 80% de son salaire; la LAPG est applicable.

Le congé peut être pris en une seule fois ou sous la forme de journées, dans un délai-cadre de dix-huit mois. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de sept semaines, qu'ils peuvent convenir de se partager de manière différente.

Art. 17 – Devoirs généraux

Le travailleur prend l'engagement d'accomplir au plus près de sa conscience les tâches qui lui sont confiées et de se conformer aux instructions données par l'employeur. En particulier, il fait preuve de ponctualité, d'ordre et de propreté. Il applique scrupuleusement les règles d'hygiène inhérentes à la profession.

Il lui est interdit de faire pour son propre compte, ou pour le compte d'autrui, sans le consentement écrit de l'employeur des travaux dont l'exécution serait de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à l'apport que lui doit le travailleur.

Le travailleur est tenu d'observer une entière discrétion sur tout ce dont il aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il sera lié par cette obligation, même après la fin du contrat.

Art. 18 – Prohibition de faire concurrence

Après la fin du contrat, l'employé n'exercera pas, pour son compte ou pour celui d'autrui, une activité d'esthéticien dans un rayon de 25 km autour de l'institut. Il s'abstiendra de toute prospection auprès de la clientèle de son ancien employeur.

La durée de la prohibition de concurrence est d'un an dès l'expiration du contrat.

Art. 19 – Responsabilité

L'employeur conclut une assurance responsabilité civile couvrant les dommages causés par les employés à des tiers dans l'exercice de leurs fonctions. Il est recommandé de prévoir une couverture minimale de CHF 5 millions.

L'employé répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Il en doit réparation conformément aux dispositions du Code des obligations.

Art. 20 – Formation professionnelle

L'employeur encourage la formation et le perfectionnement professionnels.

Les formations demandées par l'employé et offertes par l'employeur font l'objet d'une convention réglant en particulier les modalités de remboursement en cas de rupture du contrat de travail.

Les formations imposées par l'employeur sont à sa charge et comptent comme temps de travail.

L'employeur accorde les jours nécessaires au travail d'expertise. S'il continue à payer le salaire, les indemnités y afférentes lui sont acquises.

Art. 21 – Droit supplétif

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le contrat individuel de travail, les prescriptions légales en la matière sont applicables.