

ARRÊTÉ DU CONSEIL FÉDÉRAL

étendant

la convention collective nationale des photographes

(Du 30 avril 1958)

LE CONSEIL FÉDÉRAL SUISSE,

vu l'article 7, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 ⁽¹⁾ permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

arrête:

Article premier

¹ Sont étendues, sauf quant aux clauses imprimées en italiques, la convention collective nationale des photographes du 16 juillet 1957 et la convention additionnelle sur les salaires minimums reproduites en annexe.

² Sont réservées les dispositions légales et les stipulations plus favorables à l'employé que ladite convention.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération, excepté dans le canton de Genève.

² Il vise les contrats de travail conclus entre les employeurs de la branche photographique et leurs employés qualifiés, mi-qualifiés ou non qualifiés. Il lie également les apprentis, mais seulement pour ce qui est des salaires minimums. Il ne lie pas:

- a. Les fabriques occupant des photographes à des travaux qu'elles ne mettent pas sur le marché;
- b. Les établissements d'héliographie;
- c. Le personnel commercial affecté exclusivement au service de la vente.

⁽¹⁾ RO 1956, 1645.



Art. 3

Le présent arrêté entrera en vigueur le 9 mai 1958 et portera effet jusqu'au 31 décembre 1959.

Berne, le 30 avril 1958.

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président,

Chaudet

Le chancelier de la Confédération,

Ch. Oser

I

Convention collective nationale des photographes

conclue le 16 juillet 1957

entre

l'union suisse des photographes et
 l'association suisse pour le commerce et l'art photographique,
 d'une part,
 et
 la fédération suisse des photographes et
 l'union suisse des syndicats autonomes, d'autre part.

Article premier

¹ *Les parties contractantes, représentant les intérêts communs de la photographie suisse, se soutiendront mutuellement dans les questions économiques touchant à cet artisanat. Elles s'efforceront en outre d'assainir la profession, d'en relever le niveau et d'assurer le respect des conditions de travail.*

But

² *Les parties peuvent conclure, au sujet de leur collaboration, des accords spéciaux qui feront partie intégrante du présent contrat.*

³ *Elles s'emploieront à favoriser le développement professionnel des employés photographes.*

Art. 2

¹ *Le présent contrat lie, d'une part, tous les employeurs affiliés à l'une ou l'autre des associations patronales contractantes et, d'autre part, tous les employés qui font partie d'un syndicat contractant et sont au service desdits employeurs. Toutefois, en ce qui concerne les apprentis, seuls valent les clauses fixant les salaires minimums. Le présent contrat s'applique sur tout le territoire suisse.*

Champ
d'application

² *Toutes conventions qui seraient plus favorables à l'employé ne sont pas modifiées par le présent contrat.*

Art. 3

L'employé doit être fidèle à l'employeur et soutenir sa capacité de concurrence, notamment:

Obligations
générales de
l'employé

¹⁰ en observant exactement l'horaire de travail et en ne s'absentant pas sans nécessité;

- 2° en se conformant rigoureusement au règlement de travail et aux instructions de ses supérieurs;
- 3° en se conduisant courtoisement avec la clientèle;
- 4° en faisant preuve d'esprit d'entente avec ses supérieurs et d'esprit de collaboration avec ses collègues, en aidant le personnel engagé récemment;
- 5° en tenant compte des prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies;
- 6° en exécutant consciencieusement le travail qui lui est confié;
- 7° en s'efforçant toujours d'arriver à un bon rendement;
- 8° en ayant soin des locaux, des installations, de l'outillage, des appareils et du matériel;
- 9° en annonçant immédiatement les dégâts qu'il constate;
- 10° en se montrant très économe dans l'emploi des matières premières et des accessoires, et en contribuant efficacement à éviter de faire des déchets et de détériorer de la marchandise;
- 11° en veillant à maintenir l'ordre et la propreté;
- 12° en s'abstenant de travailler pour des tiers.

Art. 4

Obligations
des syndicats

En vue d'atteindre le but fixé par l'article 3, les syndicats s'engagent à user de toute leur influence et notamment à prendre les mesures suivantes:

- 1° à rappeler leurs devoirs aux employés, dans leurs réunions, pour les convaincre qu'il est nécessaire de fournir du bon travail;
- 2° à organiser des manifestations spéciales destinées à augmenter le rendement des employés;
- 3° à intervenir auprès des employés qui ne remplissent pas leurs obligations.

Art. 5

Obligations
générales de
l'employeur

L'employeur est tenu de soutenir de son mieux les efforts qu'accomplissent l'employé et les syndicats pour satisfaire aux exigences des articles 3 et 4. A cet effet, il doit notamment:

- 1° instruire l'employé à fond sur tous les travaux professionnels qui lui sont confiés;
- 2° lui donner des ordres clairs et lui expliquer les travaux à exécuter;
- 3° le traiter correctement, afin d'encourager les bonnes relations au sein de l'entreprise;
- 4° s'abstenir, autant que possible, de lui adresser une critique ou un blâme en présence de ses collègues;

5^o *participer à des réunions organisées de concert avec les syndicats en y faisant des exposés sur la situation de la branche photographique, ainsi qu'en vue d'obtenir l'accomplissement des obligations décrites à l'article 3.*

Art. 6

¹ Le premier mois d'emploi est une période d'essai. Toutefois, s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou auxiliaire, la période d'essai doit être prévue par écrit.

Engagement
et résiliation

² Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé n'importe quand pour la fin de la troisième journée suivante.

³ Après la période d'essai, le contrat peut être dénoncé pendant la première année de service, pour la fin du mois qui suit la déclaration de congé; ensuite, pour la fin du deuxième mois qui suit cette déclaration.

⁴ Est réservée la résiliation anticipée du contrat pour de justes motifs selon l'article 352 du code des obligations.

⁵ La restriction du droit de résilier le contrat en cas de service militaire est régie par la loi fédérale du 1^{er} avril 1949.

Art. 7

¹ La durée du travail est de quarante-huit heures par semaine.

Durée ordinaire
du travail

² L'employé a droit chaque semaine à une demi-journée de congé tombant régulièrement, si possible, sur le même jour ouvrable. Il n'est pas permis de réduire ce congé, à moins que la semaine ne soit coupée par un jour férié.

Art. 8

¹ Le travail supplémentaire est celui qui s'accomplit en plus des quarante-huit heures hebdomadaires. Dans la mesure du possible, l'employeur s'abstiendra d'en demander. Le travail supplémentaire accompli en raison de commandes urgentes doit être compensé dans le délai de trois mois et selon le 2^e alinéa du présent article ou être rémunéré avec la majoration prévue au 3^e alinéa ci-après.

Travail
supplémentaire

² Si le travail supplémentaire est compensé par un congé, le temps sera majoré d'un tiers pour le travail exécuté dès 6 heures ou avant 20 heures et de moitié entre 20 heures et 6 heures. Pour les dimanches et jours fériés, le temps sera doublé.

³ Si le travail supplémentaire est payé, chaque heure supplémentaire donne droit à une majoration de 0,7 de 0,8 ou de 1 pour cent du salaire mensuel, selon qu'elle a été accomplie un jour ouvrable entre 6 et 20 heures ou entre 20 et 6 heures, ou bien un dimanche ou un jour férié général entre 0 et 24 heures.

⁴ Pour le travail supplémentaire qui doit nécessairement s'accomplir hors de l'horaire ordinaire et qui constitue une obligation professionnelle spéciale (reportages de mariage, fêtes de famille, fêtes générales, confirmations, communions, etc.), le congé compensateur prévu au 2^e alinéa est de même durée que le travail tandis que la majoration prévue au 3^e alinéa est de 0,5 pour cent du salaire mensuel.

⁵ Le travail supplémentaire devenu nécessaire par suite d'une grave faute de l'employé ne donne droit à aucune contre-prestation.

⁶ Le travail exécuté le dimanche doit être compensé par du repos conformément à la loi fédérale du 26 septembre 1931 sur le repos hebdomadaire.

⁷ Sont réservées les prescriptions de la loi sur les fabriques et celles de la législation cantonale sur la protection des travailleurs.

Art. 9

Vacances

¹ L'employé a droit annuellement à des vacances payées, à savoir: dès la première année de pratique et jusqu'à la neuvième, à deux semaines; ensuite, à trois semaines. Après deux ans de service chez le même employeur, tout employé ayant dépassé l'âge de quarante ans a également droit à trois semaines. Une année de pratique ou de service non achevée entre en jeu, dans le calcul des vacances, proportionnellement à la durée du service accompli cette année-là.

² Dans le calcul des années de pratique, l'activité professionnelle exercée antérieurement dans une autre entreprise n'entre pas en ligne de compte.

³ L'employeur fixe la période des vacances en considérant, autant que possible, les vœux de l'employé. Il lui en fait connaître la date au moins un mois à l'avance.

Art. 10

Salaires
minimums

Les salaires sont fixés dans une convention additionnelle formant partie intégrale du présent contrat.

Art. 11

Assurance-
maladie

¹ Tout employé assurable doit être assuré contre les suites de la maladie. Le choix de l'assureur est une affaire d'entente individuelle entre l'employeur et l'employé.

² L'assurance-maladie doit prévoir une indemnité journalière de 50 pour cent du salaire brut, le droit à cette prestation devant s'étendre sur 360 jours au cours d'une période de 540 jours consécutifs

et, en cas de tuberculose, sur 1800 jours au cours d'une période de sept années consécutives. Le délai de carence sera de trois mois au plus et le délai d'attente de deux jours au plus.

³ Les cotisations de cette assurance (2 pour cent du salaire brut, en règle générale) sont à la charge de l'employeur. En acquittant cette prestation, ce dernier se libère des charges que l'article 335 du code des obligations lui imposerait en cas de maladie de l'employé. Toutefois l'article 12 est réservé en faveur des employés que l'assureur refuse d'assurer pour une indemnité journalière.

Art. 12

L'employé qui, faute d'être assurable, ne peut s'assurer pour une indemnité journalière, a droit à son salaire, en cas de maladie, selon les normes suivantes:

Paiement
du salaire en cas
de maladie

- durant 1 semaine, après 3 mois de service;
- durant 2 semaines, après 6 mois de service;
- durant 3 semaines, après 9 mois de service;
- durant 4 semaines, après 12 mois de service;

ensuite durant une semaine de plus pour chaque nouvelle année de service, mais seulement jusqu'à concurrence de quatre mois.

Art. 13

¹ A moins que l'employé ne soit déjà assuré auprès de la caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, l'employeur l'assurera, contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels, pour les prestations minimums suivantes:

Assurance-
accidents

- a. Une indemnité journalière de 80 pour cent du salaire, payable dès le troisième jour après l'accident et jusqu'à la fin de l'incapacité de travail, mais seulement à concurrence d'une année du jour de l'accident;
- b. Les frais de guérison jusqu'à concurrence de 2000 francs par cas;
- c. En cas d'invalidité totale, un capital égal au sextuple du gain annuel de l'assuré, et, en cas d'invalidité partielle, un capital réduit à due proportion;
- d. En cas de mort, un capital égal au triple du gain annuel de l'assuré.

² Jusqu'au début du paiement de l'indemnité journalière prévue au 1^{er} alinéa, lettre a, dudit article, l'employeur versera le salaire en vertu de l'article 335 du code des obligations.

³ Le versement des primes de l'assurance incombe à l'employeur. Ce dernier paiera lui-même les primes de l'assurance en cas d'acci-

dents professionnels, tandis que celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels sont à la charge de l'assuré et seront déduites du salaire.

Art. 14

Avis de maladie
ou d'accident

L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident est tenu d'en aviser l'employeur sans délai. Il produira spontanément un certificat médical si l'incapacité de travail dure plus de cinq jours.

Art. 15

Paiement
du salaire en cas
de service
militaire

¹ L'employé qui a travaillé au moins trois mois chez l'employeur avant d'accomplir du service militaire obligatoire a droit, durant ce service et jusqu'à concurrence de trois semaines, à 50 pour cent de son salaire s'il n'a aucune obligation légale d'entretien, et à 80 pour cent s'il est soumis à une telle obligation. Les allocations de la caisse de compensation pour perte de gain reviennent à l'employeur jusqu'à concurrence des montants qu'il a versés.

² Est applicable, au surplus, l'article 32 de la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations aux militaires pour perte de gain.

Art. 16

Allocations
familiales

¹ Les employés mariés ont droit à une allocation de ménage de 25 francs par mois.

² Chaque enfant ayant moins de dix-huit ans et dont l'employé est tenu d'assurer l'entretien donne droit à une allocation mensuelle de 10 francs. Sont réservées les dispositions légales cantonales plus avantageuses pour l'employé.

³ *Les associations contractantes institueront si possible une caisse de compensation des allocations familiales.*

Art. 17

Aplanissement
de différends

¹ *Les différends individuels qui s'élèvent entre employeurs et employés et que les secrétaires des associations contractantes ne peuvent applanir seront portés devant les tribunaux ordinaires.*

² *Les différends concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention seront soumis pour conciliation aux organes compétents des associations contractantes. Si la conciliation échoué, l'affaire sera portée devant un tribunal arbitral paritaire dont les sentences ne seront susceptibles d'appel que devant le Tribunal fédéral.*

³ *Le tribunal arbitral se composera de trois représentants des employés, qui désigneront de concert, pour assumer la présidence, un juriste neutre à choisir parmi les juges de carrière. Le tribunal arbitral fixera*

lui-même sa procédure, le code de procédure civile zuricois étant applicable à titre subsidiaire.

⁴ La procédure arbitrale doit être aussi rapide que possible. Le tribunal arbitral statuera également sur les frais.

Art. 18

Les parties constitueront entre elles une commission professionnelle paritaire chargée d'éclaircir leurs problèmes professionnels communs et, en particulier, de sauvegarder leurs intérêts communs.

*Commission
professionnelle
paritaire*

Art. 19

¹ La présente convention entrera en vigueur dès qu'elle aura reçu force obligatoire générale et elle portera effet jusqu'au 31 décembre 1959. Si aucune des associations contractantes ne la dénonce aux autres par lettre recommandée et trois mois avant son échéance, elle se renouvellera tacitement d'année en année.

Durée de validité

² Toute déclaration de dénonciation doit être accompagnée de propositions de modification. Après réception d'une telle déclaration, les parties se réuniront aussitôt que possible en vue de conclure une nouvelle convention.

II

Convention additionnelle sur les salaires minimum

Chiffre premier

L'employé doit être payé au mois. En principe, sa rémunération se détermine en fonction de son rendement, de sa formation et de son expérience professionnelles. Employeur et employé fixeront le salaire d'un commun accord, par écrit, et en respectant les taux minimums prévus sous chiffre 2.

Chiffre 2

¹ Les salaires mensuels minimums (allocations familiales non comprises) sont les suivants:

<i>a.</i> Pour les photographes et laborants (quel que soit leur sexe) ayant passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage,		Francs
pendant la 1 ^{re} année de pratique après l'apprentissage	400	
pendant la 2 ^e année de pratique après l'apprentissage	480	
pendant la 3 ^e année de pratique après l'apprentissage	550	
pendant la 4 ^e année de pratique après l'apprentissage	600	
pendant la 5 ^e année de pratique après l'apprentissage	650	
<i>b.</i> Pour les auxiliaires n'ayant pas fait d'apprentissage,		
pendant le 1 ^{er} semestre d'emploi	200	
pendant le 2 ^e semestre d'emploi	250	
pendant la 2 ^e année d'emploi	300	
pendant la 3 ^e année d'emploi	350	
pendant la 4 ^e année d'emploi	400	
<i>c.</i> Pour les apprentis,		
pendant la 1 ^{re} année	40	
pendant la 2 ^e année	70	
pendant la 3 ^e année	100	

² Le temps pendant lequel l'employé a déjà exercé sa profession chez d'autres employeurs de la branche photographique doit être pris en considération.

Chiffre 3

L'employé dont le rendement est constamment et considérablement inférieur à la normale peut, exceptionnellement, être rémunéré à des taux inférieurs à ceux que fixe le chiffre 2, 1^{er} alinéa, lettre a et b. En pareil cas, le salaire sera également fixé par écrit *et cette stipulation sera communiquée aux associations contractantes. S'il s'élève un différend à ce sujet ou si une association s'oppose à la stipulation intervenue, l'affaire sera soumise à la commission professionnelle paritaire et celle-ci statuera définitivement.*

Chiffre 4

Lorsque le rendement de l'employé augmente, son salaire doit être relevé en conséquence. L'employeur tiendra compte notamment des connaissances particulières de l'employé dans les domaines spéciaux et, le cas échéant, de son diplôme de maîtrise, s'il met à contribution les capacités spéciales de l'employé, et il lui accordera des majorations de salaires équitables.

Chiffre 5

La paie aura lieu au plus tard le dernier jour ouvrable du mois et pendant les heures de travail.

Chiffre 6

Si l'indice du coût de la vie augmente considérablement pendant que le contrat collectif est en vigueur, les parties contractantes se réuniront, sans avoir à dénoncer cette convention, pour réviser les salaires.

Chiffre 7

La présente convention additionnelle entrera en vigueur dès qu'elle aura reçu force obligatoire générale.