

**Zeitschrift:** Schweizerisches Handelsamtsblatt = Feuille officielle suisse du commerce = Foglio ufficiale svizzero di commercio  
**Band:** 90 (1972)  
**Heft:** 300

**Heft**

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.10.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

















# Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Dies vertragschliessenden Verbände beantragen, folgende Bestimmungen ihres Gesamtarbeitsvertrages vom 29. Mai 1972 für das schweizerische Coiffeurgewerbe allgemeinverbindlich zu erklären:

### I. Geltungsbereich und Zusatzabkommen

#### Art. 1. Geltungsbereich

1, 2, 3, 4, 5, 6, ...

Bei Nichtübereinstimmung der Vertragstexte in den verschiedenen Landessprachen ist der deutsche Text massgebend.

### II. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Art. 3. Probezeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Die ersten 9 Arbeitstage eines Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, sofern dessen Dauer nicht schriftlich vereinbart wird.

Bei Arbeitnehmern, die ausdrücklich als Aushilfen angestellt werden, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn es länger als 1 Monat gedauert hat.

#### Art. 4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen; hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, beträgt sie fünf Wochen. Durch schriftliche Vereinbarung darf diese Frist abgeändert, jedoch bei Arbeitsverhältnissen, die mehr als ein Jahr gedauert haben, nicht unter fünf Wochen herabgesetzt werden. Die Kündigung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden. Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist in den Besitz der Gegenpartei gelangen oder mündlich ausgesprochen werden, bei den Kündigungsfristen von zwei bzw. fünf Wochen somit am Samstag vor ihrem Beginn.

Das Arbeitsverhältnis, dessen bestimmte Dauer schriftlich vereinbart wird, endet ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit. Wird ein solches Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einverständnis über die ursprüngliche vereinbarte Zeit hinaus kurzfristig, jedenfalls nicht um mehr als zwei Monate verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist während der Verlängerung drei Tage.

#### Art. 8. Abgangschädigung

Die Entschädigung beträgt mindestens zwei Monatslöhne. Sie erhöht sich für jedes Dienstjahr über dem 20., das bei Erreichen des 50. Altersjahres bereits geleistet war, sowie für jedes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichte Altersjahr über dem 50. je um einen halben Monatslohn, braucht jedoch insgesamt 8 Monatslöhne nicht zu übersteigen.

### III. Allgemeine Pflichten

#### Art. 9. Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer darf vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch bei Vorliegen einer Kündigung, die Kundschaft nicht von sich aus auf seinen zukünftigen Arbeitsort oder sein Geschäftsdomicil aufmerksam machen.

#### Art. 10. Besondere Werkzeuge

Verlangt der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer bei der Berufsausübung besondere Werkzeuge verwendet, so hat der Arbeitgeber diese auf seine Kosten anzuschaffen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

#### Art. 12. Bedienung von Mitarbeitern

Während der Arbeitszeit dürfen die Arbeitnehmer andere Arbeitnehmer und Lehrpersonal des Betriebes nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bedienen. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung von Bedingungen abhängig machen, wie Festlegung des Zeitpunktes und Kompensation der aufgewendeten Arbeitszeit.

#### Art. 13. Verbot der Schwarzarbeit

Arbeitnehmer dürfen während der Freizeit und der Ferien keine entgeltliche oder unentgeltliche Berufsarbeit (sog. Schwarzarbeit) für sich oder für Dritte leisten, ausgenommen die Bedienung von Familienangehörigen, von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und Fachprüfungen und von Modellen an Fachschulen und Fachkursen. Bei Widerhandlung gegen das Verbot der Schwarzarbeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen (Art. 337 OR, s. Anhang). Dem Arbeitgeber ist es untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, diese zu dulden oder in irgendeiner Form zu begünstigen.

#### Art. 14. Verbot der Kundenabwerbung

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht unter der Bedingung anstellen, dass sie ihm Kunden des früheren Arbeitgebers zuführen.

### IV. Arbeits- und Ruhezeit

#### Art. 16. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt einschliesslich Präsenzzeit: a) 50 Stunden für Arbeitnehmer in Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern; b) 49 Stunden für Arbeitnehmer in Betrieben in den übrigen Gemeinden. Soweit es notwendig ist, um begonnene Kundenbedienungen zu beenden, darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens eine Stunde verlängert werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Absatz 1 kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf 5 Tage verteilt werden. Der Arbeitgeber verteilt die wöchentliche Arbeitszeit auf die Arbeitstage entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes, unter Vorbehalt der Grenzen gemäss Art. 10, 12, 31 und 36 des Arbeitsgesetzes (s. Anhang). Er hat dabei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

#### Art. 17. Wöchentlicher freier Halbtage

In Wochen zu sechs vollen Werktagen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten freien Halbtage. Umfasst die Woche wegen einem Feiertag nicht volle sechs Werktage, so fällt der Anspruch auf den freien Halbtage weg. Ist der Feiertag unbezahlt, so ist der nicht gewährte freie Halbtage durch Lohnzahlung zu entschädigen. Wird der freie Halbtage während der Probezeit gewährt, so darf die Arbeit nicht vor 13 Uhr beginnen. Bei Gewährung am Nachmittag darf die Arbeit nicht länger als bis 13 Uhr dauern, wobei keine Ueberzeit zur Beendigung der Kundenbedienung über 13 Uhr hinaus zulässig ist. Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren. In den Wochen, in denen der freie Halbtage nicht gewährt wird, darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 16, Absatz 1, um höchstens vier Stunden überschritten werden.

Wird der freie Halbtage am Vormittag gewährt, so darf die Arbeit nicht vor 13 Uhr beginnen. Bei Gewährung am Nachmittag darf die Arbeit nicht länger als bis 13 Uhr dauern, wobei keine Ueberzeit zur Beendigung der Kundenbedienung über 13 Uhr hinaus zulässig ist.

Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren. In den Wochen, in denen der freie Halbtage nicht gewährt wird, darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 16, Absatz 1, um höchstens vier Stunden überschritten werden.

#### Art. 19. Ueberstundenarbeit

Ueberstundenarbeit ist die Arbeitsleistung über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus. Dabei gilt als Ueberstundenarbeit:

- a) die zur Beendigung der Kundenbedienung geleistete Arbeit, soweit dadurch die wöchentliche vereinbarte Arbeitszeit um eine Stunde überschritten wird;
b) jede Arbeit, die infolge Dringlichkeit oder ausserordentlichem Andrang in Ueberschreitung der wöchentlichen vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird.

Für Ueberstundenarbeit ist der Arbeitnehmer zum vereinbarten Stundenlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen; ...

Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann die Ueberstundenarbeit innert acht Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

#### V. Ferien

##### Art. 21. Jährliche Dauer

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Mindestumfang:

- a) für das 1. Dienstjahr im gleichen Betrieb 12 Werktage (2 Wochen)
b) für das 2. bis 4. Dienstjahr im gleichen Betrieb 15 Werktage (2 1/2 Wochen)
c) vom 5. Dienstjahr an im gleichen Betrieb 18 Werktage (3 Wochen)
d) vom 15. Dienstjahr an im gleichen Betrieb, sofern das 40. Altersjahr überschritten ist 24 Werktage (4 Wochen)
e) ...

Lit. a) und b) sind nicht anwendbar in den Kantonen, deren Feriengesetzgebung weitergeht, zurzeit in den Kantonen Aargau, Baselaland, Baselstadt, Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Luzern, Neuenburg, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn, St. Gallen, Tessin, Waadt, Wallis, Zug und Zürich.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf bezahlte Ferien im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 16, Absatz 1.

Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden frühere Dienstjahre nicht berücksichtigt, ausgenommen befristete Beurlaubung.

Neu eingetretene Arbeitnehmer können den Ferienanspruch für das erste Dienstjahr erst nach Ablauf einer Dienstdauer von drei Monaten geltend machen; der Anspruch besteht jedoch auch für die ersten drei Monate.

##### Art. 22. Verhältnismässige Dauer

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem ersten Dienstjahr aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der Dienstdauer des laufenden Dienstjahres zu gewähren, wobei der angebrochene Monat als ganzer Monat zu zählen ist.

##### Art. 23. Ferienkürzung

Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat vom 4. Monat der Verhinderung an um einen Zwölftel kürzen.

Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als drei Monate im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z. B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu drei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

##### Art. 24. Ferienlohn

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten daran entfallenden vereinbarten festen Lohn oder Lohn mit Umsatzprämie zu entrichten (Art. 27). Als Umsatzprämie gilt dabei das Mittel aus den Umsatzprämien der drei letzten ganzen Monate vor Beginn der Ferien.

Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben ausser dem Barlohn und dem Ersatz für Trinkgelder Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. 12.- je Ferientage für nicht bezogene Unterkunft und Verpflegung.

Ausser dem Lohn gemäss Absatz 1 und 2 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigung als Ersatz für Trinkgelder:

- a) in Betrieben in Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern Fr. 6.- je Ferientag;
b) in den übrigen Betrieben Fr. 7.- je Ferientag.

Ordnet der Arbeitgeber Betriebsferien an, so hat der Arbeitnehmer, dessen Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, ausser dem Lohn Anspruch auf die Trinkgeldentschädigung für die ganze Dauer der Betriebsferien. Vorbehalten bleibt der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz Art. 11 sowie Verordnung I dazu, Art. 39, Absatz 1 (für beides s. Anhang).

Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstdauer zustehen, so kann der Arbeitgeber ausser dem Lohn die zuviel ausgerichtete Trinkgeldentschädigung vom Lohnguthaben des Arbeitnehmers abziehen, ausgenommen in den Fällen von Absatz 4.

### VI. Bezahlte Feiertage

#### Art. 25. Bezahlte Feiertage

Die Arbeitnehmer haben im Kalenderjahr Anspruch auf den Lohn für sechs Feiertage, sofern diese auf einen Werktag fallen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf bezahlte Feiertage im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 16, Absatz 1.

Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Karfreitag, oder Fronleichnam, Auffahrt, 25. Dezember sowie zwei weitere gesetzliche oder ortsübliche Feiertage.

Die Feiertage sind auch den Aushilfen zu bezahlen, die unmittelbar vor oder nach dem betreffenden Feiertag insgesamt mehr als drei Tage gearbeitet haben.

In die Ferien fallende Feiertage im Sinne von Absatz 2 gelten nicht als Feiertage.

#### Art. 26. Freizeit ohne Lohnabzug

Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anspruch auf freie Tage ohne Lohnabzug; die Freizeit kann an Werktagen bezogen werden, an denen die öffentlichen Aemter geöffnet sind:

- a) bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder 3 Tage
b) bei Tod der Eltern oder Geschwister 1 Tag
c) bei Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
d) bei Heirat wenn die Hochzeit auf einen Montag oder Dienstag fällt 2 Tage
in den übrigen Fällen 1 Tag
e) bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion 1/2-1 Tag
f) bei Ablegung der Meisterprüfung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat ganze Prüfungsdauer

Wird das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate nach der Meisterprüfung aufgelöst, so kann der Arbeitgeber den für die Prüfungstage bezahlten Lohn zurückfordern.

### VII. Löhne

#### Art. 27. Allgemeine Bestimmungen

Der Lohn der gelernten Arbeitnehmer besteht entweder aus dem festen Lohn (Art. 28) oder aus dem Lohn und der Umsatzprämie (Art. 29). Die Wahl eines dieser Lohnsysteme bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Der Wechsel von einem Lohnsystem zum andern kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit erfolgen.

Als gelernte Arbeitnehmer (Artikel 28, Absatz 1, Artikel 29) gelten in den Berufen Herrencoiffeur, Herrencoiffeuse, Damencoiffeur, Damencoiffeuse, Herren- und Damencoiffeur, Herren- und Damencoiffeuse die Inhaber des eidgenössischen Fähigkeitsausweises der entsprechenden Sparte, beziehungsweise beider Sparten, oder eines gleichwertigen Ausweises.

Als zweite Kräfte der Berufe gemäss lit. a) gelten Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr nach Abschluss der Lehre; Als erste Kräfte gelten in den Berufen gemäss lit. a) Arbeitnehmer nach dem ersten Berufsjahr nach Abschluss der Lehre.

Als angelernter Arbeitnehmer gilt, wer nach einer Anlernzeit von sechs Monaten in einem Betrieb des Coiffeurgewerbes tätig ist, welcher Dienstleistungen für Dritte erbringt.

#### Art. 28. Fester Lohn

Der gelernte Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgenden Mindestfestlohn, unabhängig vom erzielten Umsatz:

- a) Herrencoiffeur, Herrencoiffeuse im Tag
2. Kraft Fr. 27.-
1. Kraft Fr. 30.-
b) Damencoiffeur, Damencoiffeuse
2. Kraft Fr. 28.50
1. Kraft Fr. 35.40
c) Herren- und Damencoiffeur
Herren- und Damencoiffeuse
2. Kraft Fr. 30.20
1. Kraft Fr. 33.40

Inhaber des Meisterdiploms haben Anspruch auf einen gegenüber den Ansätzen von Absatz 1 angemessenen erhöhten Mindestlohn.

Der Arbeitnehmer während der Anlernzeit und der angelernte Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgenden Mindestlohn:

- a) Arbeitnehmer während der Anlernzeit im Monat
im 1. bis 3. Monat Fr. 80.-
im 4. bis 6. Monat Fr. 160.-
b) Angelernte Arbeitnehmer im Tag
bis zum vollendeten 18. Altersjahr Fr. 11.80
bis zum vollendeten 20. Altersjahr Fr. 15.90
nach dem vollendeten 20. Altersjahr Fr. 19.70

In Betrieben, in denen die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 16, Absatz 1, auf weniger als 5 1/2 Tage verteilt wird, haben die Arbeitnehmer mit Taglohn Anspruch auf Lohn für sechs Arbeitstage.

Den Arbeitnehmern in Saisonstellen, die nicht länger als zwei Monate dauern, sowie Aushilfen, die nicht länger als einen Monat beschäftigt werden, ist auf den Löhnen gemäss Absatz 1, 2 und 3, ein Zuschlag von wenigstens 10% zu gewähren. Aushilfen haben überdies bei Antritt und Verlassen der Stelle Anspruch auf Vergütung der Reisekosten.

#### Art. 29. Lohn und Umsatzprämie

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ausrichtung einer Umsatzprämie neben dem festen Lohn vereinbart, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den folgenden Mindestfestlohn, der zugleich als Berechnungsgrundlage der Umsatzprämie gemäss Absatz 3 gilt:

- a) Herrencoiffeur, Herrencoiffeuse im Tag
2. Kraft Fr. 24.50
1. Kraft Fr. 27.20
b) Damencoiffeur, Damencoiffeuse
2. Kraft Fr. 25.70
1. Kraft Fr. 32.30
c) Herren- und Damencoiffeur
Herren- und Damencoiffeuse
2. Kraft Fr. 27.60
1. Kraft Fr. 30.40

Inhaber des Meisterdiploms haben Anspruch auf einen gegenüber den Ansätzen von Absatz 1 angemessenen erhöhten Mindestlohn.

Für die Berechnung der Umsatzprämie ist der vom Arbeitnehmer während der Lohnperiode erarbeitete Kundenbedienungsumsatz (ohne Warenverkaufsumsatz) massgebend. Die Umsatzprämie beträgt:

- a) Herrencoiffeur, Herrencoiffeuse: 10% des Umsatzes, der das Zweifache des Lohnes übersteigt;
b) Damencoiffeur, Damencoiffeuse, Herren- und Damencoiffeur, Herren- und Damencoiffeuse, denen keine Hilfskräfte zur Verfügung stehen: 10% des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Lohnes übersteigt;
c) Arbeitnehmer gemäss lit. b), denen Hilfskräfte zur Verfügung stehen: 10% ihres eigenen Umsatzes, der das Dreifache des Lohnes übersteigt.

Lohn und Umsatzprämie zusammen dürfen den Mindestlohn gemäss Artikel 28, Absatz 1 und 2, nicht unterschreiten.

Artikel 28, Absatz 4 und 5 sind anwendbar.

#### Art. 31. Lohn bei Hausgemeinschaft

Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf einen monatlichen Mindestlohn im Ausmass des vierzehnfachen Taglohnes gemäss Artikel 28.

Verpflegen sich die Arbeitnehmer im Sinne von Absatz 1 an Sonntagen auswärts, so haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. 12.-. Der Arbeitnehmer hat den Wunsch, sich auswärts zu verpflegen, dem Arbeitgeber bis spätestens am Samstagmittag mitzuteilen.

### Art. 32. Lohn bei Militärdienst und ähnlichen Fällen

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer durch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z. B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber, für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, unter Einschluss des Naturallohnes, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

<sup>2</sup> Die beschränkte Zeit der Lohnzahlung dauert:

im ersten Dienstjahr	3 Wochen
im zweiten Dienstjahr	7 Wochen
im dritten Dienstjahr an	12 Wochen

<sup>3</sup> Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung treten an Stelle der Leistungen des Arbeitgebers gemäss Absatz 1 und 2; erreichen sie nicht vier Fünftel des ausfallenden Lohnes, so hat sie der Arbeitgeber auf vier Fünftel zu ergänzen.

### Art. 34. Lohnkontrolle

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat für alle Arbeitnehmer eine Lohnkontrolle zu führen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge ersichtlich sind.

<sup>2</sup> Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben und er hat für den Lohn zu quittieren. Vorbehalte sind auf der Lohnquittung anzubringen.

### VIII. Versicherungen

#### Art. 35. Unfallversicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer (einschliesslich der Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) auf seine Kosten gegen Betriebsunfall zu versichern. Dadurch ist die ihm gemäss Art. 324a OR (s. Anhang) obliegende Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Betriebsunfall abgegolten.

<sup>2</sup> Die Betriebsunfallversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a) zeitlich unbegrenzte Deckung der Heilungskosten bis Fr. 5000.- und  $\frac{1}{4}$  der Tagestaxe bei Spitalaufenthalt;
- b) Ersatz der Kosten bis Fr. 500.- für den Transport vom Unfallort zum Arzt oder ins nächste Spital;
- c) ein Taggeld während eines Jahres vom Unfalltag an in folgendem Ausmass:
 

für gelernte Arbeitnehmer bis zu 22 Jahren	Fr. 20.-
für gelernte Arbeitnehmer über 22 Jahren	Fr. 24.-
verheiratete Coiffeure	Fr. 30.-

 Verheirateten Coiffeuren sind Arbeitnehmer mit nachgewiesener Unterstützungspflicht gleichgestellt.  
 für angelernte Arbeitnehmer (auch während der Anlehre) 80% des effektiven Lohnes während eines Jahres vom Unfalltag an;
- d) Todesfallentschädigung von Fr. 50 000.-;
- e) Entschädigung bei Vollinvalidität von Fr. 100 000.- oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

<sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttagelder gemäss Absatz 2, lit. c) im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Höchsttarbeitszeit gemäss Artikel 16.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach den Ansätzen von Absatz 2 zu versichern. Auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber auch üblicherweise nicht gedeckte Risiken, wie Lenken von Motorrädern über 50 cm und Mitfahrer auf solchen, Luftfahrten sowie Hochebbergs- und Gletschertouren einzuschliessen. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitnehmers, sie kann vom Lohn abgezogen werden.

<sup>5</sup> Die Nichtbetriebsunfallversicherung hat sich auch auf Unfälle zu erstrecken, die sich in der Zeit zwischen der Beendigung des bisherigen und dem Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während einer Zwischenzeit von 14 Tagen ereignen; dabei erlischt der Versicherungsschutz für ausländische Arbeitskräfte mit dem Verlassen der Schweiz.

<sup>6</sup> ...

Besteht keine Nichtbetriebsunfallversicherung, so hat der Arbeitgeber bei Unfall des Arbeitnehmers während beschränkter Zeit den vollen Lohn zu zahlen gemäss Artikel 324a OR (s. Anhang). Dabei gilt als beschränkte Zeit:

im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	7 Wochen
vom 3. Dienstjahr an	12 Wochen

### Art. 36. Krankengeldversicherung

<sup>1</sup> Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer (einschliesslich der Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) muss für ein Krankentaggeld versichert sein. Der Arbeitgeber hat die Krankengeldversicherung auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen und diesem einen Versicherungsausweis auszuhandigen. Ist der Arbeitnehmer mit der Wahl des Versicherungsträgers nicht einverstanden, so haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen.

<sup>2</sup> Die Krankengeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:

- a) Ein Taggeld in folgendem Ausmass:
 

für gelernte Arbeitnehmer bis zu 22 Jahren	Fr. 20.-
für gelernte Arbeitnehmer über 22 Jahren	Fr. 24.-
verheiratete Coiffeure	Fr. 28.-

 Verheirateten Coiffeuren sind Arbeitnehmer mit nachgewiesener Unterstützungspflicht gleichgestellt.  
 für angelernte Arbeitnehmer (auch während der Anlehre) 80% des effektiven Lohnes;
- b) die Gewährung des Taggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulosekranken, die zur Ausleitung in eine Heilanstalt eintreten, während 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren;
- c) die Gewährung des Taggeldes bei Krankheit, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen während
 

6 Tagen	bei einer Dienstdauer bis zu 1 Monat
12 Tagen	bei einer Dienstdauer bis zu 2 Monaten
3 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu 3 Monaten
6 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu 6 Monaten
9 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu 9 Monaten
3 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu 1 Jahr
6 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu 2 Jahren
9 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu 3 Jahren
360 Tagen	bei einer Dienstdauer von mehr als 3 Jahren;
- d) eine Karenzzeit von höchstens 3 Monaten und eine Wartezeit von höchstens 2 Tagen.

<sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttagelder gemäss Absatz 2, lit. a) im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Höchsttarbeitszeit gemäss Artikel 16.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 zu bezahlen. Dadurch ist seine Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit des Arbeitnehmers gemäss Art. 324a OR (s. Anhang) abgegolten. Der Arbeitgeber

kann den Prämienanteil des Arbeitnehmers monatlich vom Lohn abziehen; er hat auf Wunsch des Arbeitnehmers nachzuweisen, dass er die Prämie zahlt. Uebergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil dem Arbeitnehmer, so hat er sich des Bestehens einer Krankengeldversicherung mit den Mindestleistungen gemäss Absatz 2 und periodisch der Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern.

<sup>5</sup> ...

<sup>7</sup> Nicht versicherungsfähige Arbeitnehmer haben bei Krankheit Anspruch auf vollen Lohn während beschränkter Zeit gemäss Artikel 324a OR (s. Anhang). Dabei gilt als beschränkte Zeit:

im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	7 Wochen
vom 3. Dienstjahr an	12 Wochen

Besteht aufgrund gesetzlicher Vorschrift eine Krankengeldversicherung, so gilt Artikel 324b OR (s. Anhang).

### Art. 37. Dritthaftpflichtversicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Schäden, welche die Arbeitnehmer in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers gegenüber betriebsfremden Drittpersonen verursachen, eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Die Haftpflichtversicherung hat folgende Mindestleistung vorzusehen: Einheitsdeckung für Personen- und Sachschäden zusammen bis Fr. 500 000.- pro Schadenerschein.

### IX. Friedenspflicht und gemeinsamer Anspruch

#### Art. 39. Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung

Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den erfassten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

### X. Vertragsvollzug

#### Art. 40. Paritätische Landeskommission.

<sup>1</sup> Die vertragsschliessenden Verbände bilden eine Paritätische Landeskommission, ...

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Der Paritätischen Landeskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) sie überwacht die Durchführung der Vertragsbestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen;
- b) stellt sie fest, dass den Arbeitnehmern geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt werden, so fordert sie den schuldigen Arbeitgeber auf, diese sofort nachzahlen oder nachzugewähren;
- c) sie ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 42 auszufällen und diese, allenfalls auf gerichtlichem Weg, einzuziehen;
- d) sie ist beauftragt und ermächtigt, die vertragsschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruches gemäss Artikel 39 vor Gericht zu vertreten und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied;
- e) sie versucht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln; ...
- f) ...

#### Art. 41. Kantonale oder örtliche paritätische Ausschüsse

<sup>1</sup> ...

<sup>2</sup> Den Paritätischen Ausschüssen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) sie überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen und können im Auftrag der Paritätischen Landeskommission Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen;
- b) sie versuchen bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln;
- c) sie melden der Paritätischen Landeskommission die von ihnen festgestellten oder ihnen zur Kenntnis gelangten Widerhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag.

#### Art. 42. Konventionalstrafen

<sup>1</sup> Wiederhandeln Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dem Gesamtarbeitsvertrag, auferlegt die Paritätische Landeskommission eine Konventionalstrafe im Verhältnis zur Schwere des Verschuldens, die jedoch höchstens Fr. 1000.- betragen darf. In leichteren Fällen kann von einer Busse abgesehen und eine Verwarnung ausgesprochen werden.

<sup>2</sup> Besteht die Wiederhandlung darin, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer geldliche Leistungen nicht erbringt, so wird dem schuldigen Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25% des geschuldeten Betrages, jedoch höchstens Fr. 3000.- auferlegt.

<sup>3</sup> Die Konventionalstrafen sind in die Kasse der Paritätischen Landeskommission einzuzahlen. Sie werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet.

<sup>4</sup> Die Paritätische Landeskommission hat einen klagbaren Anspruch gegen die fehlbaren Arbeitgeber oder Arbeitnehmer auf Zahlung der festgesetzten Konventionalstrafe im Sinne von Artikel 39.

#### Art. 43. Vollzugskostenbeitrag

<sup>1</sup> Zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges wird von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Vollzugskostenbeitrag von jährlich Fr. 20.- erhoben.

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Für das Inkasso und die Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge ist die Paritätische Landeskommission zuständig. Sie hat einen klagbaren Anspruch im Sinne von Artikel 39.

<sup>4</sup> Das Inkasso der Arbeitnehmerbeiträge wird den Arbeitgebern übertragen. Diese sind verpflichtet, die Vollzugskostenbeiträge ihrer Arbeitnehmer vom Lohn in Abzug zu bringen und bis zu einem von der Paritätischen Landeskommission zu bestimmenden Zeitpunkt in die Kasse dieser Kommission (Postcheckkonto 30-31524) einzuzahlen.

### Beantragter Geltungsbereich

- Die Allgemeinverbindlicherklärung soll für die ganze Schweiz ausgesprochen werden.
- Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages sollen auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Betrieben des Coiffeurgewerbes, welche Dienstleistungen für Dritte erbringen, einerseits und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern (mit Einschluss der Anlernzeit), andererseits Anwendung finden. Ausgenommen sind die Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung soll mit der amtlichen Veröffentlichung in Kraft treten und bis zum 30. Juni 1975 gelten.

Allfällige Einsprachen gegen diesen Antrag sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, den 21. Dezember 1972.

Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit

## Requête à fin d'extension du champ d'application de la convention collective nationale des coiffeurs

(Loi du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de la convention collective nationale des coiffeurs, conclue le 29 mai 1972:

### I. Champ d'application et avenants

#### Art. 1. Champ d'application

1, 2, 3, 4, 5, 6, ...

<sup>7</sup> En cas de divergence entre les versions allemande, française et italienne de la présente convention, le texte allemand fait foi.

### II. Conclusion et fin du contrat de travail

#### Art. 3. Conclusion

<sup>1</sup> Les neuf premiers jours de service sont réputés temps d'essai.

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

<sup>3</sup> Pour les 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. Fin

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un congé donné trois jours d'avance.

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le délai de congé est de deux semaines. Il est de cinq semaines après la deuxième année de service. Ces délais peuvent être modifiés par stipulation écrite, mais ne peuvent comprendre 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 à l'autre partie ou lui être signifié oralement au plus tard la veille du premier jour du délai de congé et, partant, au plus tard le dernier samedi avant ce délai lorsqu'il est de deux ou de cinq semaines.

<sup>4</sup> Le contrat de travail dont la durée est fixée par écrit prend fin à son échéance, sans qu'il soit besoin de donner congé. Lorsqu'un tel contrat est prolongé d'un commun accord et pour une courte durée, qui ne saurait en aucun cas dépasser deux mois, le délai de congé est de trois jours.

5, 6, 7, 8, ...

#### Art. 8. Indemnité de départ

1, ...

<sup>2</sup> L'indemnité de départ s'élève au moins au salaire correspondant à deux mois. Pour chaque année en plus de vingt ans de service accompli 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, cela jusqu'à concurrence de huit mois de salaire.

### III. Obligations générales

#### Art. 9. Diligence et fidélité à observer

1, 2, ...

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

#### Art. 10. Instruments de travail

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

#### Art. 12. Utilisation des services d'un autre travailleur

Pendant le travail, les travailleurs ne peuvent utiliser les services d'autres travailleurs ou d'apprentis appartenant à l'entreprise qu'avec l'autorisation de l'employeur. Celui-ci peut subordonner son autorisation à certaines conditions comme la détermination du moment et la compensation du temps de travail.

#### Art. 13. Travail interdit

<sup>1</sup> Durant ses 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>2</sup> L'employeur peut renvoyer sur-le-champ le travailleur qui se livre à un travail interdit (article 337 du code des obligations; voir appendice) ...

<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. Interdiction de détourner la clientèle

L'employeur s'abstiendra d'engager des travailleurs sous la condition qu'ils lui amènent la clientèle de leur ancien employeur.

### IV. Durée du travail et repos

#### Art. 16. Durée hebdomadaire maximum

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire maximum de travail, y compris le temps de présence, est de:

- a) 50 heures pour les travailleurs occupés dans les communes comptant moins de 2000 habitants;
- b) 49 heures pour les travailleurs occupés dans les autres communes.

<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> La durée hebdomadaire maximum de travail fixée à l'alinéa 1 peut, d'entente entre l'employeur et les travailleurs, être répartie sur cinq jours.

<sup>4</sup> L'employeur répartit la durée hebdomadaire du travail sur les jours de travail selon les besoins des entreprises, en tenant compte des limitations apportées par les articles 10, 12, 31 et 36 de la loi sur le travail (voir appendice). Ce faisant, il doit prendre en considération, dans la mesure du possible, les vœux de ses travailleurs.

#### Art. 17. Demi-journée de congé hebdomadaire

<sup>1</sup> Au cours de chaque semaine de travail comprenant six jours ouvrables entiers, le travailleur a droit à une demi-journée de congé payé.

<sup>2</sup> Si, à cause d'un jour férié, la semaine comprend moins de six jours de travail, le travailleur n'a pas droit à la demi-journée hebdomadaire. Si le jour férié n'est pas payé, l'employeur doit verser le salaire correspondant à la demi-journée supprimée. ...

<sup>3</sup> Lorsque la demi-journée de congé est donnée le matin, le travail ne reprendra pas avant 13 heures. Lorsqu'elle est donnée l'après-midi, le travail cessera à 13 heures au plus tard, aucun travail supplémentaire ne pouvant alors être accompli au-delà de 13 heures pour achever le service de la clientèle.

<sup>4</sup> L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, donner en une seule fois, pour quatre semaines au plus, les demi-journées de congé hebdomadaire. Pendant les semaines où la demi-journée est supprimée, la durée hebdomadaire maximum de travail fixée par l'article 16, alinéa 1, peut être prolongée de quatre heures au plus.

#### Art. 19. Travail supplémentaire

<sup>1</sup> Le travail supplémentaire est le travail dépassant la durée hebdomadaire de travail prévue par le contrat. Est réputé travail supplémentaire :

- Le travail accompli pour achever le service de la clientèle, s'il prolonge d'au moins une heure la durée hebdomadaire maximum.
- Le 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 maximum.

<sup>2</sup> Pour le travail supplémentaire, le travailleur versera le salaire convenu majoré de 25 pour cent ; ...

<sup>4</sup> Avec l'accord du travailleur, l'employeur peut compenser le travail supplémentaire par un congé de même durée donné dans les huit semaines.

#### V. Vacances

##### Art. 21. Durée annuelle

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

- pour la première année de service dans la même entreprise, 12 jours ouvrables (2 semaines) ;
- de la deuxième à la quatrième année de service dans la même entreprise, 15 jours ouvrables (2½ semaines) ;
- dès la cinquième année de service dans la même entreprise, 18 jours ouvrables (3 semaines) ;
- dès la quinzième année de service dans la même entreprise, et à la condition que le travailleur ait plus de quarante ans, 24 jours ouvrables (4 semaines) ;

Les lettres a) et b) ne sont pas applicables dans les cantons où la législation sur les vacances est plus avantageuse pour les travailleurs, notamment ceux d'Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Lucerne, Neuchâtel, Schaffhouse, Schwyz, Soleure, Saint-Gall, Tessin, Vaud, Valais, Zug et Zurich.

<sup>2</sup> Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit aux vacances payées en proportion de leur temps de travail par rapport à la durée hebdomadaire maximum du travail fixée par l'article 16, alinéa 1.

<sup>3</sup> L'entrée en service coïncide avec le premier jour de travail. En cas de résiliation du contrat de travail et de réintégration dans l'entreprise, les années de service antérieures à la résiliation ne comptent pas, tandis qu'un congé limité n'interrompt pas la durée de service.

<sup>4</sup> ... Les travailleurs engagés récemment ne peuvent demander leurs premiers mois sans toutefois également pris en compte lors de la fixation de la durée des vacances.

##### Art. 22. Durée proportionnelle

<sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat de travail après une année de service, la durée des vacances est proportionnelle à la durée du service accompli pendant l'année courante. Un mois commencé compte alors pour un mois entier.

##### Art. 23. Réduction

<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 chaque mois entier d'absence en comptant à partir du quatrième mois d'absence.

<sup>2</sup> Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à trois mois au cours de l'année de service et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale (par exemple, service militaire) ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances.

<sup>3</sup> L'employeur ne peut pas non plus réduire les vacances d'une travailleuse qui, en raison de grossesse et d'accouchement, est empêchée de travailler pendant trois mois au plus.

##### Art. 24. Salaire afférent aux vacances

<sup>1</sup> L'employeur verse au travailleur la totalité du salaire convenu afférent aux vacances ou la totalité du salaire fixe et de la provision sur le chiffre d'affaires (article 27). Le montant de la provision sur le chiffre d'affaires est égal à la moyenne des provisions sur le chiffre d'affaires des trois 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 de son salaire fixe ainsi que de l'indemnité pour compensation des pourboires, à une indemnité pour compensation d'entretien de 12 francs.

<sup>3</sup> En plus du salaire au sens des alinéas 1 et 2, le travailleur a droit à l'indemnité suivante en compensation des pourboires :

- dans les entreprises situées dans les communes comptant moins de 2000 habitants, 6 francs par jour de vacances ;
- dans les entreprises situées dans les autres communes, 7 francs par jour de vacances.

<sup>4</sup> Lorsque l'employeur impose des vacances d'entreprise, le travailleur doit les vacances durent moins longtemps que la fermeture de l'entreprise a droit au salaire afférent aux vacances pour toute la durée de la fermeture. Est réservé le droit de compenser le temps perdu en vertu de l'article 11 de la loi sur le travail ainsi que de l'article 39, alinéa 1 de l'ordonnance 1 (voir appendice).

<sup>5</sup> Lorsque le travailleur a eu de plus longues vacances que celles auxquelles il avait droit d'après la durée de son service, l'employeur peut, au moment de la résiliation du contrat de travail, retenir sur le salaire ce qu'il a versé en trop pour les vacances, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas visé par l'alinéa 4.

#### VI. Jours fériés et congés payés

##### Art. 25. Jours fériés payés

<sup>1</sup> Les travailleurs ont droit annuellement au salaire pour six jours fériés correspondant à un jour ouvrable. Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit aux jours fériés payés en proportion de leur temps de travail par rapport à la durée hebdomadaire maximum de travail fixée par l'article 16, alinéa 1.

<sup>2</sup> Les jours fériés payés sont le 1<sup>er</sup> janvier, le Vendredi saint ou la Fête-Dieu, l'Ascension, le 25 décembre ainsi que deux autres jours fériés légaux ou usuels.

<sup>3</sup> Ont également droit aux jours fériés payés les extras qui travaillent pendant les trois jours qui précèdent ou suivent immédiatement le jour férié.

<sup>4</sup> Les jours fériés au sens de l'alinéa 2 qui tombent dans une période de vacances ne sont pas réputés jours de vacances.

##### Art. 26. Congés payés

Dans les cas suivants, le travailleur a droit à des congés sans déduction de salaire ; ces congés peuvent être pris à des jours où les administrations publiques sont ouvertes :

- 3 jours au décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour au décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour à l'accouchement de son épouse ;
- 1 jour pour son mariage (2 jours s'il a lieu un lundi ou un mardi) ;
- ½ jour à 1 jour pour le recrutement dans l'armée ou pour une inspection militaire ;
- toute la durée de l'examen de maîtrise lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an. Si le contrat de travail est résilié moins de six mois après l'examen, l'employeur peut réclamer le remboursement du salaire versé pendant l'examen.

#### VII. Salaires

##### Art. 27. Généralités

<sup>1</sup> La rémunération du travailleur qualifié comprend soit uniquement un salaire minimum (article 28), soit un salaire minimum fixe et une provision sur le chiffre d'affaires (article 29). L'employeur et le travailleur s'entendent pour choisir l'un de ces deux systèmes. Ils pourront, à leur gré et d'un commun accord, passer d'un système à l'autre.

<sup>2</sup> Les travailleurs qualifiés se répartissent de la manière suivante :

- Sont réputés travailleurs qualifiés (article 28, alinéa 1, et article 29) les mineurs et les coiffeuses pour messieurs, les coiffeurs et les coiffeuses pour dames ainsi que les coiffeurs et les coiffeuses pour messieurs et pour dames titulaires du certificat fédéral de capacité pour une ou deux catégories.
  - Sont réputés seconds coiffeurs et secondes coiffeuses pour les catégories mentionnées sous a) les travailleurs accomplissant la première année de pratique après leur apprentissage.
  - Sont réputés premiers coiffeurs et premières coiffeuses pour les catégories mentionnées sous a) les travailleurs ayant achevé la première année de pratique après leur apprentissage.
- <sup>3</sup> Sont réputés travailleurs mi-qualifiés ceux et celles qui, après une période de formation de six mois, sont occupés dans une entreprise de coiffure travaillant pour des tiers.

##### Art. 28. Salaire fixe

<sup>1</sup> Les travailleurs qualifiés ont droit au salaire fixe selon les normes suivantes, compte non tenu de la provision sur le chiffre d'affaires :

- |   |           |
|---|-----------|
| a) Coiffeur ou coiffeuse pour messieurs :               | Par jour  |
| 2 <sup>e</sup> coiffeur ou 2 <sup>e</sup> coiffeuse     | fr. 27.—  |
| 1 <sup>er</sup> coiffeur ou 1 <sup>re</sup> coiffeuse   | fr. 30.—  |
| b) Coiffeur ou coiffeuse pour dames :                   |           |
| 2 <sup>e</sup> coiffeur ou 2 <sup>e</sup> coiffeuse     | fr. 28.50 |
| 1 <sup>er</sup> coiffeur ou 1 <sup>re</sup> coiffeuse   | fr. 35.40 |
| c) Coiffeur ou coiffeuse pour messieurs et pour dames : |           |
| 2 <sup>e</sup> coiffeur ou 2 <sup>e</sup> coiffeuse     | fr. 30.20 |
| 1 <sup>er</sup> coiffeur ou 1 <sup>re</sup> coiffeuse   | fr. 33.40 |

<sup>2</sup> Les titulaires du certificat de maîtrise ont droit à un salaire supérieur aux minimums fixés par l'alinéa 1 pour leur catégorie.

<sup>3</sup> Les travailleurs en période de formation et les travailleurs mi-qualifiés ont droit au salaire minimum suivant :

- |   |           |
|---|-----------|
| a) Travailleur en période de formation :  | Par mois  |
| du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois | fr. 80.—  |
| du 4 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> mois  | fr. 160.— |
| b) Travailleur mi-qualifié :              | Par jour  |
| jusqu'à l'âge de 18 ans révolus           | fr. 11.80 |
| jusqu'à l'âge de 20 ans révolus           | fr. 15.90 |
| après l'âge de 20 ans révolus             | fr. 19.70 |

<sup>4</sup> Dans les entreprises où la durée hebdomadaire du travail selon l'article 16, alinéa 1, est répartie sur moins de cinq jours et demi, le travailleur payé à la journée a droit au salaire de six jours.

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

##### Art. 29. Salaire et provision sur le chiffre d'affaires

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur et le travailleur prévoient le versement d'une provision sur le chiffre d'affaires, le travailleur a droit au salaire minimum ci-après, qui est la base pour calculer la provision selon l'alinéa 3 :

- |   |           |
|---|-----------|
| a) Coiffeur ou coiffeuse pour messieurs :               | Par jour  |
| 2 <sup>e</sup> coiffeur ou 2 <sup>e</sup> coiffeuse     | fr. 24.50 |
| 1 <sup>er</sup> coiffeur ou 1 <sup>re</sup> coiffeuse   | fr. 27.20 |
| b) Coiffeur ou coiffeuse pour dames :                   |           |
| 2 <sup>e</sup> coiffeur ou 2 <sup>e</sup> coiffeuse     | fr. 25.70 |
| 1 <sup>er</sup> coiffeur ou 1 <sup>re</sup> coiffeuse   | fr. 32.30 |
| c) Coiffeur ou coiffeuse pour messieurs et pour dames : |           |
| 2 <sup>e</sup> coiffeur ou 2 <sup>e</sup> coiffeuse     | fr. 27.60 |
| 1 <sup>er</sup> coiffeur ou 1 <sup>re</sup> coiffeuse   | fr. 30.40 |

<sup>2</sup> Le titulaire d'un certificat de maîtrise a droit à un salaire supérieur au minimum prévu par l'alinéa 1 pour les travailleurs de sa catégorie.

<sup>3</sup> La provision sur le chiffre d'affaires est calculée d'après le montant que le travailleur a encaissé pour le service de la clientèle pendant la période de salaire (abstraction faite du montant provenant de la vente de marchandises). La provision s'élève :

- Pour les coiffeurs et coiffeuses pour messieurs, 10 pour cent du chiffre d'affaires excédent le double du salaire.
- Pour les coiffeurs et coiffeuses pour dames ainsi que pour les coiffeurs et coiffeuses pour messieurs et pour dames ne disposant d'aucun auxiliaire, 10 pour cent du chiffre d'affaires excédent deux fois et demi le salaire.
- Pour les travailleurs mentionnés sous b) qui disposent d'auxiliaires, 10 pour cent de leur propre chiffre d'affaires excédent le triple du salaire.

<sup>4</sup> La somme du salaire et de la provision sur le chiffre d'affaires doit atteindre au moins le montant des salaires prévu par l'article 28, alinéas 1 et 2.

<sup>5</sup> L'article 28, alinéas 4 et 5, est applicable.

##### Art. 31. Salaire en cas de communauté domestique

<sup>1</sup> Le travailleur vivant en communauté domestique avec l'employeur a droit à un salaire mensuel fixe égal à quatorze fois le salaire journalier selon l'article 28.

<sup>2</sup> Lorsque le travailleur visé par l'alinéa 1 ne prend pas ses repas chez l'employeur le dimanche, il a droit à une indemnité de 12 francs. Le travailleur qui désire s'absenter le dimanche est tenu d'en avertir l'employeur le samedi à midi au plus tard.

##### Art. 32. Salaire en cas de service militaire ou d'autre empêchement

<sup>1</sup> Lorsque le travailleur est empêché de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale (par exemple, service militaire) ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour une durée limitée, y compris une indemnité compensant le salaire en nature, si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

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

- Dans la première année de service, 3 semaines.
- Dans la deuxième année de service, 7 semaines.
- Dans la troisième année de service, 12 semaines.

<sup>3</sup> Les allocations légales pour perte de gain aux militaires remplacent le salaire prévu par les alinéas 1 et 2. Si elles sont inférieures quatre cinquièmes du salaire, l'employeur doit payer au travailleur la différence entre elles et les quatre cinquièmes du salaire.

##### Art. 34. Contrôle des salaires

<sup>1</sup> L'employeur tiendra pour chaque travailleur un contrôle de salaire indiquant la composition de celui-ci et les retenues ...

<sup>2</sup> Le travailleur doit recevoir un compte écrit et donner quittance pour le salaire touché. Les retenues doivent figurer sur la quittance.

#### VIII. Assurances

##### Art. 35. Assurance-accidents

<sup>1</sup> L'employeur est tenu d'assurer à ses frais tous ses travailleurs (y compris les extras et les travailleurs occupés à temps partiel) contre les accidents professionnels. Ce faisant, il se libère de l'obligation de verser le salaire prévu par l'article 324a du code des obligations (voir appendice).

<sup>2</sup> L'assurance-accidents doit garantir les prestations minimums suivantes :

- La couverture des frais de guérison jusqu'à concurrence de 5000 francs et les trois quarts de la taxe de séjour dans un établissement hospitalier, cela pour une durée illimitée.
- La couverture jusqu'à concurrence de 500 francs des frais de transport du lieu de l'accident jusque chez le médecin ou à l'hôpital le plus proche.
- Le paiement, dès le jour de l'accident et pendant une année, d'une indemnité journalière dont le montant est le suivant :
 

Pour les travailleurs qualifiés jusqu'à l'âge de 22 ans	fr. 20.—
Pour les travailleurs qualifiés âgés de plus de 22 ans	fr. 24.—
Pour les coiffeurs mariés	fr. 30.—

 Les travailleurs ayant une obligation d'entretien sont assimilés aux coiffeurs mariés.
- Pour les travailleurs mi-qualifiés (également pendant leur formation), 80 pour cent du salaire effectif pendant une année dès le jour de l'accident.
- 50 000 francs en cas de décès.
- 100 000 francs en cas d'invalidité totale ou, en cas d'invalidité partielle, un montant proportionnel à celle-ci.

<sup>3</sup> Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de l'indemnité journalière minimum prévue à l'alinéa 2, lettre c, s'établit en proportion de la durée de son travail par rapport à la durée hebdomadaire maximum fixée à l'article 16.

<sup>4</sup> A la demande du travailleur, l'employeur l'assurera également contre les accidents non-professionnels et selon les normes fixées par l'alinéa 2. A la demande écrite du travailleur, l'employeur fera en sorte que l'assurance couvre les risques, ordinairement exclus, découlant de l'emploi (comme conducteur ou comme passager) de motocyclettes d'une cylindrée supérieure à 50 cm<sup>3</sup>, de voyages aériens ou de courses en haute montagne ou sur les glaciers. Le surplus des primes y relatives est à la charge du travailleur et peut être retenu sur le salaire.

<sup>5</sup> L'assurance doit aussi couvrir les accidents qui surviennent entre la fin du contrat de travail et l'entrée chez un nouvel employeur, mais quatorze jours au plus après que le travailleur ait quitté l'ancien employeur. Quant aux travailleurs étrangers, ils ne seront plus assurés dès qu'ils quitteront la Suisse.

<sup>6</sup> Si le travailleur n'est pas assuré contre les accidents non professionnels, l'employeur doit, en cas d'accident, lui verser la totalité du salaire pendant une durée limitée conformément à l'article 324a du code des obligations (voir appendice). Est alors considérée comme durée limitée :

- dans la 1<sup>re</sup> année de service, 3 semaines ;
- dans la 2<sup>e</sup> année de service, 7 semaines ;
- dès la 3<sup>e</sup> année de service, 12 semaines.

##### Art. 36. Assurance-maladie

<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'entendent pour en désigner un autre.

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

- Une indemnité journalière qui sera
 

pour les travailleurs qualifiés âgés de 22 ans au plus, de	fr. 20.—
pour les travailleurs qualifiés âgés de plus de 22 ans révolus, de	fr. 24.—
pour les coiffeurs mariés, de	fr. 28.—

 Les travailleurs ayant une obligation d'entretien sont assimilés aux coiffeurs mariés.
- 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.

<sup>3</sup> Lorsqu'il s'agit d'une maladie faisant l'objet d'une réserve, le paiement de l'indemnité journalière pendant

- 6 jours si le travailleur est en service jusqu'à un mois ;
- 12 jours s'il est en service jusqu'à 2 mois ;
- 3 semaines s'il est en service jusqu'à 3 mois ;
- 6 semaines s'il est en service jusqu'à 6 mois ;
- 9 semaines s'il est en service jusqu'à 9 mois ;
- 3 mois s'il est en service jusqu'à un an ;
- 6 mois s'il est en service jusqu'à 2 ans ;
- 9 mois s'il est en service jusqu'à 5 ans ;
- 360 jours s'il est en service depuis 5 ans ou davantage, et ce au cours d'une période de 540 jours consécutifs.
- Le délai de carence est de trois mois au plus et le délai d'attente de deux jours au plus.

3 Pour les travailleurs à temps partiel, le montant des prestations minimums prévues à l'alinéa 2, lettre a), se détermine en proportion de la durée de leur travail par rapport à la durée hebdomadaire maximum fixée à l'article 16.

4 L'employeur est tenu de contribuer pour moitié au paiement de la cotisation nécessaire afin d'assurer les prestations prévues à l'alinéa 2. Ce faisant, il se libère de l'obligation de payer le salaire prévu par l'article 324a du code des obligations (voir appendice). 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 que les cotisations sont payées. L'employeur qui remet le montant de sa contribution au travailleur vérifiera si ce dernier s'acquitte au moins pour les prestations minimums prévues à l'alinéa 2 et s'acquitte dûment de ses cotisations.

7 Les travailleurs qui ne sont pas assurés ont droit, en cas de maladie, à la totalité du salaire selon l'article 324a du code des obligations (voir appendice). Est considérée comme durée limitée, dans la 1<sup>re</sup> année de service, 3 semaines; dans la 2<sup>e</sup> année de service, 7 semaines; dès la 3<sup>e</sup> année de service, 12 semaines.

Si le travailleur est assuré obligatoirement en vertu d'une disposition légale, l'article 324b du code des obligations (voir appendice) est applicable.

Art. 37. Assurance sur la responsabilité civile

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

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

IX. Paix du travail. Exécution commune

Art. 39. Exécution en commun

Se fondant sur l'article 357b du code des obligations, les parties contractantes se réservent la faculté d'exiger en commun que les employeurs et les travailleurs liés par la présente convention observent celle-ci.

X. Exécution

Art. 40. Commission paritaire nationale

1 Les parties contractantes institueront une commission paritaire nationale.

3 La commission paritaire nationale exercera notamment les attributions suivantes:

- a) Elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra effectuer des contrôles chez les employeurs.
b) Si elle constate qu'un employeur n'a pas payé son dû ou n'a pas accordé 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 42 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 39.
e) Elle tentera d'aplanir les conflits entre employeurs et travailleurs...

Art. 41. Commissions paritaires cantonales et locales

- Toute commission paritaire de section exercera notamment les attributions suivantes:
a) Elle surveillera l'exécution de la présente convention et, à cet effet, pourra procéder, 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. 42. Peines conventionnelles

1 Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'une amende de 1000 francs au plus, qui leur est infligée par la commission paritaire nationale. Dans les cas bénins, celle-ci peut prononcer un avertissement au lieu d'une amende.

2 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 vingt-cinq pour cent des arrérages, mais n'excédant pas 3000 francs.

3 Le produit des peines conventionnelles revient à la commission paritaire nationale. Celle-ci l'utilisera pour couvrir les frais d'exécution de la présente convention.

4 La commission paritaire nationale peut exiger le paiement des peines conventionnelles selon le mode prévu à l'article 39.

Art. 43. Contribution aux frais d'exécution

1 Une contribution annuelle de 20 francs au plus, destinée à couvrir les frais d'exécution de la présente convention, sera perçue auprès de chaque employeur et de chaque travailleur.

2 La commission paritaire nationale est compétente pour l'encaissement et l'administration des contributions aux frais d'exécution. Elle a une action au sens de l'article 39.

3 Les employeurs sont chargés d'encaisser les contributions des travailleurs. Ils ont l'obligation d'imputer ces contributions sur les salaires de leurs travailleurs et de verser à la caisse de la commission paritaire nationale (compte de chèques postaux 30-31524) jusqu'à une date à déterminer par ladite commission.

Champ d'application

Les associations contractantes demandent que la décision d'extension prévue que:

- 1. La convention collective s'applique sur tout le territoire suisse.
2. Elle vise les contrats de travail conclus (même pour la période de formation) entre les employeurs exploitant un salon de coiffure au service de tiers et leur personnel qualifié et assistant, exception faite des apprentis et apprenties ayant conclu un contrat conforme à la loi sur la formation professionnelle.
3. La décision d'extension entrera en vigueur dès sa publication et portera effet jusqu'au 30 juin 1975.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en cinq exemplaires, dans les trente jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, le 21 décembre 1972

Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail

Domanda
intesa a conferire carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per la professione del parrucchiere in Svizzera

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, art. 9)
Le associazioni contraenti hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del contratto collettivo di lavoro per la professione del parrucchiere in Svizzera, contratto concluso fra loro il 29 maggio 1972:

I. Campo d'applicazione e convenzioni addizionali

Art. 1. Campo di applicazione.

1 2 3 4 5 6

7 In caso di divergenza tra i testi nelle diverse lingue ufficiali, fa stato il testo tedesco.

II. Formazione e fine del rapporto di lavoro

Art. 3. Tempo di prova e durata del rapporto di lavoro

1 I primi nove giorni di servizio sono considerati tempo di prova.

2 Decorso il tempo di prova, il rapporto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato, a meno che la sua durata sia stata fissata per iscritto.

3 Per i lavoratori assunti espressamente come lavoratori ausiliari, il contratto di lavoro è considerato concluso per una durata indeterminata se è durato più di un mese.

Art. 4. Fine del rapporto di lavoro.

1 Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetta osservando un termine di disdetta di tre giorni.

2 Decorso il tempo di prova, il termine di disdetta è di due settimane. Se il rapporto di lavoro è durato più di un anno, il termine di disdetta è di cinque settimane. Questo termine può essere modificato mediante convenzione scritta, ma non potrà tuttavia essere inferiore a cinque settimane se il rapporto di lavoro è durato da più di un anno. La disdetta deve essere data per un sabato.

3 La disdetta può essere data a voce o per iscritto. Essa deve essere in possesso della controparte o data a voce al più tardi l'ultimo giorno che precede il termine di disdetta. Per i termini di disdetta di due o cinque settimane, ciò deve dunque essere il caso il sabato precedente questi termini.

4 Il contratto di lavoro la cui durata è stata stabilita per iscritto, decade, decorso questo periodo, senza che occorra disdirlo. Se un tale contratto di lavoro è prorogato, di concerto tra ambo le parti, oltre il periodo originariamente convenuto e per un breve tempo che non supererà tuttavia i due mesi, il termine di disdetta durante questa proroga è di tre giorni.

Art. 8. Indennità di partenza

1...

2 L'indennità di partenza non deve essere inferiore al salario di due mesi. Essa sarà aumentata di un mezzo salario mensile per ogni anno di servizio prestato oltre al 20° al momento in cui il lavoratore compie il 50° anno di età. Ciò fa parimente stato per ogni anno di età compiuto oltre al 50° al momento in cui cessa il rapporto di lavoro. L'indennità non deve tuttavia superare necessariamente 8 salari mensili.

III. Doveri generali

Art. 9. Diligenza e fedeltà

1...

2 Il lavoratore non deve, neanche in caso di disdetta, indicare alla clientela il suo futuro posto di lavoro od il domicilio del suo negozio prima che sia terminato il rapporto di lavoro.

Art. 10. Strumenti speciali

Il datore di lavoro che esige che il lavoratore utilizzi degli strumenti speciali nell'esercizio della sua professione, è tenuto ad acquistarli a sue spese ed a metterli a disposizione di quest'ultimo.

Art. 12. Prestazione di servizi ad altri lavoratori dell'azienda

Durante le ore di lavoro, i lavoratori potranno prestare dei servizi da parrucchiere ad altri lavoratori od apprendisti unicamente con l'autorizzazione del datore di lavoro. Il datore di lavoro può far dipendere il suo consenso da condizioni, come per esempio che il servizio debba essere eseguito in un determinato momento e che il tempo ivi consacrato debba essere compensato.

Art. 13. Lavoro vietato

1 Durante il tempo libero e le vacanze, il lavoratore deve astenersi dall'eseguire del lavoro professionale tanto per conto suo, come per conto di altri, sia per mercede, sia gratuitamente. Eccezione fatta per i lavori fatti a persone della famiglia, oppure per la preparazione di modelli per concorsi o esami professionali, per una scuola o corsi professionali.

2 Il datore di lavoro può licenziare, con effetto immediato, il lavoratore che eseguisse dei lavori vietati (art. 337 CO, vedasi allegato).

3 È proibito al datore di lavoro di far eseguire, tollerare o favorire in qualsiasi forma del lavoro vietato.

Art. 14. Divieto di allettare la clientela

Il datore di lavoro non può assumere lavoratori a condizione che essi gli procurino la clientela del loro datore di lavoro precedente.

IV. Durata del lavoro e del riposo

Art. 16. Durata massima settimanale

1 La durata massima della settimana lavorativa, tempo di presenza incluso, è di:

- a) 50 ore per i lavoratori delle aziende situate in comuni con meno di 2000 abitanti;
b) 49 ore per i lavoratori delle aziende situate negli altri comuni.

2 Essa può essere prolungata di un'ora al più, se ciò è necessario per terminare il servizio del cliente.

3 La durata massima del lavoro settimanale di cui al capoverso 1 può essere ripartita, d'intesa tra il datore di lavoro ed i lavoratori, su cinque giorni.

4 Il datore di lavoro fisserà la durata giornaliera del lavoro conformemente alle esigenze dell'azienda sotto riserva dei limiti di cui agli articoli 10, 12, 31 e 36 della legge sul lavoro (vedasi allegato) e tenendo conto, nella misura del possibile, dei desideri dei lavoratori.

Art. 17. Semigiornata libera settimanale

1 Nelle settimane comprendenti sei giorni feriali interi, il lavoratore ha diritto ad una semigiornata libera retribuita.

2 Se, a causa di un giorno festivo, la settimana non comprende sei giorni feriali interi, la semigiornata libera non dovrà essere concessa. Se il giorno festivo non è retribuito, la semigiornata libera non concessa dovrà essere retribuita.

3 Se la mezza giornata libera è concessa il mattino, il lavoro non sarà ripreso prima delle ore 13. Se è concessa il pomeriggio, essa avrà inizio il più tardi alle ore 13 e il lavoratore non potrà, in questo caso, prestare del lavoro straordinario per terminare il servizio del cliente oltre le ore 13.

4 Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore, può accordare dette semigiornate in una sol volta per quattro settimane al più. Nelle settimane senza semigiornata libera, la durata massima del lavoro settimanale conformemente all'articolo 16 capoverso 1 può essere superata di quattro ore al più.

Art. 19. Lavoro straordinario

1 È considerato lavoro straordinario il tempo di lavoro maggiore di quello settimanale convenuto. È lavoro straordinario:

- a) il lavoro necessario a finire un servizio, se ne risulta un prolungamento di almeno un'ora della durata massima del lavoro settimanale convenuta;
b) il lavoro prestato per urgenza o a causa di un afflusso straordinario di clientela, se ne risulta un prolungamento della durata massima del lavoro settimanale convenuta.

2 Per il lavoro straordinario il lavoratore percepirà, oltre al salario orario convenuto, un supplemento del 25 per cento.

3 Con il consenso del lavoratore, il lavoro straordinario può essere compensato entro un periodo di otto settimane, mediante un congedo di durata corrispondente.

V. Vacanze

Art. 21. Durata annua

1 Il lavoratore ha diritto a vacanze annue pagate della durata minima seguente:

- a) nel 1° anno di servizio nella medesima azienda 12 giorni lavorativi (due settimane)
b) dal 2° al 4° anno di servizio nella medesima azienda 15 giorni lavorativi (due settimane e mezzo)
c) a contare dal 5° anno di servizio nella medesima azienda 18 giorni lavorativi (tre settimane)
d) a contare dal 15° anno di servizio nella medesima azienda, a condizione che l'avente diritto abbia compiuto i 40 anni di età 24 giorni lavorativi (quattro settimane)
e)...

Le lettere a e b non sono applicabili nei cantoni in cui la legislazione prevede delle vacanze più lunghe, ciò che è il caso nei cantoni di Argovia, Basilea-Campagna, Basilea-Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Lucerna, Neuchâtel, Schaffusa, Soletta, San Gallo, Ticino, Vaud, Vallese, Zugo e Zurigo.

2 I lavoratori occupati a tempo parziale hanno diritto a vacanze pagate nella misura della loro durata del lavoro effettiva rispetto alla durata massima della settimana lavorativa conformemente all'articolo 16, capoverso 1.

3 L'anno di servizio incomincia il primo giorno di lavoro. In caso di disdetta del rapporto di lavoro e di riassunzione nell'azienda, non è tenuto conto degli anni di servizio anteriori alla disdetta; per contro, un congedo limitato non interrompe la durata del servizio.

4... Nel primo anno di servizio, il diritto alle vacanze può essere fatto valere al più presto dopo tre mesi. Il diritto esiste tuttavia anche per i primi tre mesi.

Art. 22. Durata proporzionale

1...

2 Se il rapporto di lavoro è sciolto dopo il primo anno di servizio, il lavoratore ha diritto a vacanze per un tempo proporzionato alla durata del servizio prestato nell'anno in corso; un mese principiato è considerato intero.

Art. 23. Riduzione delle vacanze

1 Se nel corso di un anno il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di tre mesi, il datore di lavoro può ridurre, a partire dal quarto mese, la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese di assenza dal lavoro.

2 Se l'impedimento non dura più di tre mesi nel corso di un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale (per esempio servizio militare) o d'una funzione pubblica, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze.

3 Il datore di lavoro non può neppure ridurre le vacanze d'una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per tre mesi al massimo.

Art. 24. Salario

1 Il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario fisso completo per la durata delle vacanze o il salario con la provvigione sulla cifra d'affari (art. 27). Per il calcolo della cifra d'affari fa stato la media della cifra d'affari degli ultimi tre mesi interi precedenti le vacanze.

2 Il lavoratore che vive nell'economia domestica del datore di lavoro ha diritto, oltre al salario in contanti ed al compenso delle mance, ad un'indennità per il vitto e l'alloggio non percepito di 12 franchi per ogni giorno di vacanza.

3 Per ogni giorno di vacanza, il lavoratore ha diritto, oltre che al salario secondo i capoversi 1 e 2, alla seguente indennità come compenso delle mance:

- a) nelle aziende situate in comuni con meno di 2000 abitanti Fr. 6.-
b) nelle altre aziende Fr. 7.-

4 Se il datore di lavoro stabilisce delle ferie aziendali, il lavoratore, cui spettino vacanze meno lunghe del tempo di chiusura dell'azienda, ha diritto, per l'intera durata della chiusura, oltre che al salario, al compenso delle mance. Resta riservata la compensazione delle ore di lavoro perse conformemente all'articolo 11 della legge sul lavoro e all'articolo 39 capoverso 1 dell'ordinanza 1 (per ambedue vedasi allegato).

5 Se il lavoratore ha fatto delle vacanze più lunghe di quanto effettivamente egli aveva diritto secondo la durata del suo servizio, il datore di lavoro può, al momento in cui è sciolto il rapporto di lavoro, ritenere dall'aver di salario il salario ed il compenso delle mance pagati in più, eccezione fatta per i casi contemplati dal capoverso 4.

VI. Giorni festivi e congedi pagati

Art. 25. Giorni festivi pagati

1 Il lavoratore ha diritto, ogni anno civile, al salario per sei giorni festivi che cadono in giorno lavorativo. I lavoratori occupati a tempo parziale hanno diritto a giorni festivi pagati nella misura della loro durata del lavoro effettiva rispetto alla durata massima della settimana lavorativa conformemente all'articolo 16, capoverso 1.

2 Sono giorni festivi pagati: Capodanno, Venerdì santo o Corpus Domini, Ascensione, il 25 dicembre e due altri giorni festivi legali o d'usanza locale.

3 L'indennità per i giorni festivi sarà parimente versata ai lavoratori ausiliari occupati per più di tre giorni immediatamente prima o dopo il giorno festivo.

4 I giorni festivi previsti dal capoverso 2 che coincidono con le vacanze, non sono considerati giorni di vacanza.

## Art. 26. Tempo libero senza ritenuta sul salario

Il lavoratore ha diritto nei seguenti casi a dei giorni liberi senza ritenuta sul salario; il tempo libero può essere preso i giorni feriali in cui sono aperti gli uffici pubblici:

- tre giorni in caso di morte del coniuge o di un figlio legittimo;
- un giorno in caso di morte del padre o della madre, di un fratello o di una sorella;
- un giorno per la nascita di un figlio legittimo;
- per sposarsi;
- due giorni se il matrimonio cade in lunedì o martedì; un giorno negli altri casi;
- mezza giornata o un giorno in caso di reclutamento od ispezione militare;
- l'intera durata dell'esame per presentarsi all'esame di maestria, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di un anno.

Se il rapporto di lavoro è sciolto prima di sei mesi dopo l'esame di maestria, il datore di lavoro può chiedere il rimborso del salario pagato per la durata dell'esame.

## VII. Salari

## Art. 27. Disposizioni generali

Il salario dei lavoratori qualificati comprende sia unicamente un salario fisso (art. 28), sia un salario ed una provvigione sulla cifra d'affari (art. 29). Il datore di lavoro ed il lavoratore s'intenderanno circa la scelta di uno di questi sistemi. Il cambio da un sistema all'altro potrà farsi, in ogni momento, di comune intesa tra datore di lavoro e lavoratore.

<sup>1</sup> Sono considerati lavoratori qualificati (articolo 28, capoverso 1, articolo 29) nel mestiere di

- parrucchiere da uomo, pettegnatrice da uomo parrucchiere da donna, pettegnatrice da donna parrucchiere da uomo e da donna pettegnatrice da uomo e da donna i titolari di un certificato federale di fine tirocinio della rispettiva categoria, di ambedue le categorie o di un titolo equivalente.
- Sono considerati secondi lavoratori nei mestieri di cui alla lettera a i lavoratori che si trovano nel primo anno di servizio dopo aver superato l'esame di fine tirocinio.
- Sono considerati primi lavoratori nei mestieri di cui alla lettera a i lavoratori che hanno terminato il primo anno di servizio dopo aver superato l'esame di fine tirocinio.

<sup>2</sup> Sono considerati lavoratori semiqualeficati tutti quelli che, dopo un periodo di formazione di sei mesi, lavorano in un negozio di parrucchiere che presta opera per terzi.

## Art. 28. Salario fisso

Il lavoratore qualificato ha diritto al salario fisso minimo seguente, indipendentemente dalla cifra d'affari realizzata:

- |  |           |           |
|--|-----------|-----------|
| a) parrucchiere da uomo, pettegnatrice da uomo                       | al giorno |           |
| secondo/seconda lavorante  |           | Fr. 27.-  |
| primo/prima lavorante  |           | Fr. 30.-  |
| b) parrucchiere da donna, pettegnatrice da donna                     |           |           |
| secondo/seconda lavorante  |           | Fr. 28.50 |
| primo/prima lavorante  |           | Fr. 35.40 |
| c) parrucchiere da uomo e da donna, pettegnatrice da uomo e da donna |           |           |
| secondo/seconda lavorante  |           | Fr. 30.20 |
| primo/prima lavorante  |           | Fr. 33.40 |

<sup>1</sup> I titolari d'un diploma di maestro, hanno diritto a un salario minimo che superi adeguatamente quello stabilito nel capoverso 1 per la loro categoria.

<sup>2</sup> I lavoratori durante il periodo di formazione, nonché i lavoratori semiqualeficati, hanno diritto ai seguenti salari minimi:

- |  |           |           |
|--|-----------|-----------|
| a) lavoratori durante il periodo di formazione | al mese   |           |
| dal 1° al 3° mese                              |           | Fr. 80.-  |
| dal 4° al 6° mese                              |           | Fr. 160.- |
| b) lavoratori semiqualeficati                  | al giorno |           |
| fino al 18° anno di età compiuto               |           | Fr. 11.80 |
| fino al 20° anno di età compiuto               |           | Fr. 15.90 |
| dal 20° anno di età compiuto in poi            |           | Fr. 19.70 |

<sup>4</sup> Nelle aziende in cui la durata del lavoro settimanale secondo l'articolo 16 capoverso 1 è ripartita su meno di cinque giorni e mezzo, i lavoratori retribuiti a giornata hanno diritto al salario per sei giorni lavorativi.

<sup>5</sup> I lavoratori impiegati per una stagione di due mesi al massimo, o un mese per gli ausiliari, ricevono un supplemento di salario di almeno il 10 per cento dei salari minimi previsti ai capoversi 1, 2 e 3. I lavoratori ausiliari hanno inoltre diritto al rimborso delle spese di viaggio quando entrano in servizio e quando lasciano l'azienda.

## Art. 29. Salario e provvigione sulla cifra d'affari

Se tra il datore di lavoro ed il lavoratore viene convenuto oltre al salario fisso, il versamento di una provvigione sulla cifra d'affari, il lavoratore ha diritto al seguente salario fisso minimo, costituente la base di calcolo della provvigione sulla cifra d'affari di cui al capoverso 3:

- |  |           |           |
|--|-----------|-----------|
| a) parrucchiere da uomo, pettegnatrice da uomo                       | al giorno |           |
| secondo/seconda lavorante  |           | Fr. 24.50 |
| primo/prima lavorante  |           | Fr. 27.20 |
| b) parrucchiere da donna, pettegnatrice da donna                     |           |           |
| secondo/seconda lavorante  |           | Fr. 25.70 |
| primo/prima lavorante  |           | Fr. 32.30 |
| c) parrucchiere da uomo e da donna, pettegnatrice da uomo e da donna |           |           |
| secondo/seconda lavorante  |           | Fr. 27.60 |
| primo/prima lavorante  |           | Fr. 30.40 |

<sup>1</sup> I titolari d'un diploma di maestro, hanno diritto a un salario minimo che superi adeguatamente quello stabilito nel capoverso 1.

<sup>2</sup> Per il calcolo della provvigione sulla cifra d'affari fa stato la cifra d'affari conseguita dal lavoratore durante il periodo di paga per la sua opera (esclusa la vendita di merci). La provvigione sulla cifra d'affari è di:

- parrucchiere da uomo, pettegnatrice da uomo: 10 per cento della cifra d'affari eccedente due volte il salario;
- parrucchiere da donna, pettegnatrice da donna, nonché parrucchiere da uomo e da donna, pettegnatrice da uomo e da donna che non dispongono di ausiliari: 10 per cento della cifra d'affari eccedente due volte e mezzo il salario;
- lavoratori conformemente alla lettera b che dispongono di ausiliari: 10 per cento della cifra d'affari conseguita da loro stessi ed eccedente tre volte il salario.

<sup>4</sup> Il salario, compresa la provvigione sulla cifra d'affari, non sarà inferiore al salario minimo di cui all'articolo 28, capoversi 1 e 2.

<sup>5</sup> L'articolo 28, capoversi 4 e 5 sono applicabili.

## Art. 31. Salario in caso di comunità domestica

I lavoratori che vivono in comunità domestica con il datore di lavoro hanno diritto ad un salario minimo mensile, pari a quattordici salari giornalieri, conformemente all'articolo 28.

<sup>3</sup> Se il lavoratore di cui al capoverso 1 non prende i pasti presso il datore di lavoro la domenica, egli ha diritto a un'indennità di Fr. 12.-. Il lavoratore che intende assentarsi la domenica, deve comunicarlo al datore di lavoro al più tardi fino a mezzogiorno del sabato.

## Art. 32. Salario in caso di servizio militare e casi simili

Se il lavoratore è impedito di lavorare perché deve adempire un obbligo legale (per esempio servizio militare) o adempimento d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compreso il salario in natura in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi.

<sup>2</sup> Il tempo limitato in cui viene pagato il salario è di

- 3 settimane nel primo anno di servizio
- 7 settimane nel secondo anno di servizio
- 12 settimane a contare dal terzo anno di servizio.

<sup>3</sup> Le prestazioni conformemente alla legge federale sulle indennità ai militari per perdita di guadagno sostituiscono le prestazioni del datore di lavoro di cui al capoverso 1 e 2; se tali prestazioni sono inferiori a quattro quinti del salario perso, il datore di lavoro deve pagare la differenza fra queste e i quattro quinti del salario.

## Art. 34. Controllo dei salari

Il datore di lavoro tiene un controllo del salario di ciascun lavoratore, nel quale devono essere menzionate la composizione del salario e le deduzioni.

<sup>2</sup> Al lavoratore deve essere consegnata una distinta. Egli è tenuto a dare ricevuta del salario riscosso. Qualunque riserva circa il salario deve essere menzionata sulla ricevuta.

## VIII. Assicurazioni

## Art. 35. Assicurazione contro gli infortuni

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, a sue spese, tutti i suoi lavoratori (compresi quelli ausiliari e quelli occupati a tempo parziale), contro gli infortuni professionali. Egli è così svincolato dall'obbligo incombente, conformemente all'articolo 324a CO (vedasi allegato), di pagare il salario al lavoratore incapace di lavorare a causa di un infortunio professionale.

<sup>2</sup> L'assicurazione contro gli infortuni professionali deve prevedere le prestazioni minime seguenti:

- spese di cura per un tempo indeterminato e fino a un massimo di Fr. 5000.- e, nel caso di ricovero in un ospedale, il pagamento di tre quarti della retta giornaliera;
- risarcimento delle spese, fino a una somma di Fr. 500.-, per il trasporto dal luogo dell'infortunio al domicilio del medico o fino all'ospedale più vicino;
- un'indennità giornaliera per un anno, a contare dal giorno dell'infortunio, che sarà:
 

per i lavoratori qualificati fino all'età di 22 anni, di	Fr. 20.-
per i lavoratori qualificati che hanno superato i 22 anni d'età, di	Fr. 24.-
per i parrucchieri coniugati, di	Fr. 30.-

Sono parificati ai parrucchieri coniugati i lavoratori ai quali incombe un obbligo di assistenza comprovato.

per i lavoratori semiqualeficati (anche durante il periodo di formazione) 1'80 per cento del salario effettivo per un anno a contare dal giorno dell'infortunio;

d) Fr. 50 000.- in caso di morte;

e) Fr. 100 000.- in caso d'invalidità totale, o una somma adeguata in caso d'invalidità parziale.

<sup>3</sup> Per i lavoratori occupati a tempo parziale, l'indennità giornaliera minima di cui al capoverso 2, lettera c, si riducono nella misura della loro durata del lavoro effettiva rispetto alla durata massima della settimana lavorativa conformemente all'articolo 16.

<sup>4</sup> A richiesta del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad assicurarlo anche contro gli infortuni non professionali, conformemente a quanto previsto al capoverso 2. A richiesta scritta del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad assicurarlo contro i rischi non coperti dall'assicurazione risultanti, per esempio, dall'uso come conducente o passeggero, di motociclette la cui cilindrata superi i 50 cm<sup>3</sup>, da viaggi in aereo o da escursioni in alta montagna o su ghiacciai. Il premio per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali va a carico del lavoratore e può essere dedotto dal salario.

<sup>5</sup> L'assicurazione contro gli infortuni non professionali deve coprire anche gli infortuni che si producono nell'intervallo compreso tra la fine del rapporto di lavoro e la conclusione di un nuovo rapporto di lavoro, al più tardi però entro quattordici giorni. L'assicurazione dei lavoratori stranieri si estingue non appena essi lasciano la Svizzera.

Se non esiste un'assicurazione contro gli infortuni non professionali, in caso d'infortunio del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a pagare, per un tempo limitato, il salario intero conformemente all'articolo 324a CO (vedasi allegato). È considerato tempo limitato:

- 3 settimane nel primo anno di servizio
- 7 settimane nel secondo anno di servizio
- 12 settimane a contare dal terzo anno di servizio.

## Art. 36. Assicurazione contro le malattie

Ogni lavoratore assicurabile (compresi gli ausiliari ed i lavoratori occupati a tempo parziale) dev'essere assicurato per un'indennità giornaliera in caso di malattia. L'assicurazione è conclusa dal datore di lavoro a nome del lavoratore, al quale dovrà rimettere un attestato di assicurazione. Se il lavoratore non è d'accordo non l'assicuratore scelto dal datore di lavoro, essi s'intenderanno per designarne un altro.

<sup>2</sup> L'assicurazione deve prevedere le prestazioni minime e le condizioni seguenti:

- un'indennità giornaliera che sarà:
 

per i lavoratori qualificati fino all'età di 22 anni, di	Fr. 20.-
per i lavoratori qualificati che hanno superato i 22 anni d'età, di	Fr. 24.-
per i parrucchieri coniugati, di	Fr. 28.-
- Sono parificati ai parrucchieri coniugati i lavoratori ai quali incombe un obbligo di assistenza comprovato;
- per i lavoratori ausiliari (anche durante il periodo di formazione), dell'80 per cento del salario.
- il pagamento di un'indennità giornaliera durante 720 giorni, nel corso di 900 giorni consecutivi e, per gli assicurati affetti da tubercolosi e curati in un istituto ospedaliero, durante 1800 giorni, nel corso di sette anni consecutivi;
- nel caso di malattia di cui è fatta riserva nel contratto di assicurazione, il pagamento, nel corso di 540 giorni consecutivi, dell'indennità giornaliera durante:
 

6 giorni se l'assicurato è in servizio da 1 mese al più	12 giorni se l'assicurato è in servizio da 2 mesi al più
3 settimane se l'assicurato è in servizio da 3 mesi al più	6 settimane se l'assicurato è in servizio da 4 mesi al più
9 settimane se l'assicurato è in servizio da 5 mesi al più	3 mesi se l'assicurato è in servizio da 1 anno al più
6 mesi se l'assicurato è in servizio da 2 anni al più	9 mesi se l'assicurato è in servizio da 3 anni al più
360 giorni se l'assicurato è in servizio da più di 5 anni	

d) il termine di noviziato non sarà più lungo di tre mesi, né di due giorni quello di franchigia.

<sup>3</sup> Per i lavoratori occupati a tempo parziale, le indennità giornaliere di cui al capoverso 2, lettera a, si riducono nella misura della loro durata del lavoro effettiva rispetto alla durata massima della settimana lavorativa conformemente all'articolo 16.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro è tenuto ad assumere la metà dei premi dell'assicurazione per un'indennità giornaliera in caso di malattia, di cui al capoverso 2. Esso è in tal modo svincolato dall'obbligo, derivantegli dall'articolo 324a CO (vedasi allegato), di pagare il salario al lavoratore che, per malattia, è impedito di lavorare. Il datore di lavoro può ritenere, ogni mese, sul salario del lavoratore, l'ammontare del contributo ai premi dovuti da quest'ultimo; a richiesta del lavoratore, il datore di lavoro deve fornirgli la prova di aver regolarmente pagato il suo contributo ai premi. Il datore di lavoro che pagasse la sua quota al lavoratore deve accertarsi che l'assicurazione per un'indennità giornaliera sia stata stipulata e preveda le prestazioni minime di cui al capoverso 2 ed inoltre, periodicamente, che il lavoratore adempia l'obbligo di pagare i premi.

<sup>5</sup>, <sup>6</sup>, ...

<sup>7</sup> Il lavoratore non assicurabile ha diritto, in caso di malattia, al salario intero per un tempo limitato conformemente all'articolo 324a CO (vedasi allegato).

È considerato tempo limitato:

- 3 settimane nel primo anno di servizio
- 7 settimane nel secondo anno di servizio
- 12 settimane a contare dal terzo anno di servizio.

Se, in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato per un'indennità in caso di malattia, fa stato l'articolo 324b CO (vedasi allegato).

## Art. 37. Assicurazione sulla responsabilità civile

Il datore di lavoro è tenuto a concludere un'assicurazione sulla responsabilità civile per sopprimere ai danni cagionati a terzi dal lavoratore, nell'esercizio la professione al suo servizio.

<sup>2</sup> L'assicurazione deve prevedere la prestazione minima seguente: per ogni sinistro (danni corporali e materiali) franchi 500 000 al massimo.

## IX. Pace del lavoro. Diritti comuni

## Art. 39. Diritto comune a far rispettare il contratto

Le associazioni contraenti hanno la facoltà di esigere in comune, ai sensi dell'articolo 357b CO, che i datori di lavoro ed i lavoratori rispettino il contratto collettivo.

## X. Esecuzione del contratto

## Art. 40. Commissione paritetica nazionale

<sup>1</sup> Le associazioni contraenti istituiscono una commissione paritetica nazionale.

<sup>2</sup>, ...

<sup>3</sup> La commissione paritetica nazionale ha segnatamente i compiti seguenti:

- essa vigila sull'esecuzione del presente contratto e può eseguire, a questo scopo, dei controlli nelle singole aziende;
- se riscontra che un datore di lavoro non paghi le prestazioni dovute o non conceda i giorni liberi pagati, essa diffida il colpevole a provvedervi immediatamente;
- essa è autorizzata a infliggere le ammende convenzionali previste all'articolo 42 e, se necessario, a esigere in via legale l'esazione;
- essa è incaricata ed autorizzata di rappresentare, tramite un membro da lei designato, le associazioni contraenti, allo scopo di far valere, innanzi al tribunale, i diritti comuni di cui all'articolo 39;
- essa interverrà di comporre le vertenze sorte tra datori di lavoro e lavoratori;
- ...

## Art. 41. Commissioni paritetiche cantonali o locali

<sup>1</sup>, ...

<sup>2</sup> Le commissioni paritetiche sezionali hanno segnatamente i compiti seguenti:

- esse vigilano sull'esecuzione del presente contratto e possono essere incaricate, dalla commissione paritetica nazionale, di eseguire, a questo scopo, dei controlli nelle singole aziende;
- esse tenteranno di comporre le vertenze sorte tra datori di lavoro e lavoratori;
- esse notificheranno alla commissione paritetica nazionale le violazioni del presente contratto da loro accertate o venute a loro conoscenza.

## Art. 42. Pene convenzionali

<sup>1</sup> Ai datori di lavoro o ai lavoratori che violano il presente contratto può essere inflitta, dalla commissione paritetica nazionale, una pena convenzionale proporzionata alla gravità della colpa, ma che non supererà tuttavia i fr. 1000.-. In casi lievi si potrà prescindere dall'inflizione della ammenda e limitarsi a dare un ammonimento.

<sup>2</sup> Al datore di lavoro che viola il presente contratto, omettendo di pagare al lavoratore una prestazione pecuniaria, sarà inflitta una pena convenzionale, pari al 25 per cento dell'ammontare dovuto, ma di al massimo fr. 3000.-.

<sup>3</sup> I proventi dalle pene convenzionali spettano alla cassa della commissione paritetica nazionale e sono destinati a sopprimere alle spese d'esecuzione del presente contratto.

<sup>4</sup> La commissione paritetica nazionale ha un diritto azionabile verso i datori di lavoro o lavoratori che violano il presente contratto per ciò che concerne il pagamento della pena convenzionale fissata ai sensi dell'articolo 39.

## Art. 43. Contributo alle spese d'esecuzione

<sup>1</sup> Un contributo annuo di 20 franchi è riscosso da ogni datore di lavoro e da ogni lavoratore per coprire le spese inerenti all'esecuzione del contratto.

<sup>2</sup>, ...

<sup>3</sup> La competenza per l'incasso e l'amministrazione dei contributi alle spese d'esecuzione spetta alla commissione paritetica nazionale. Essa ha un diritto azionabile conformemente all'articolo 39.

<sup>4</sup> I contributi dei lavoratori sono riscossi dai datori di lavoro. Questi ultimi sono tenuti a dedurli dal salario dei lavoratori e a versarli alla cassa della commissione paritetica nazionale (conto corrente postale 30-31524) entro una data da stabilire dalla commissione surriferita.

## Campo d'applicazione

Il campo d'applicazione proposto dalle parti contraenti ha il seguente tenore:

- Il presente decreto è applicabile su tutto il territorio della Svizzera.
- Esso disciplina i rapporti di lavoro fra i titolari di saloni di parrucchiere al servizio di terzi, e il personale qualificato o assistente (anche se ancora in periodo di perfezionamento), ma non è applicabile agli apprendisti, giusta la legge federale sulla formazione professionale.
- Il presente decreto entrerà in vigore il giorno della sua pubblicazione ed avrà effetto fino al 30 giugno 1975.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in cinque esemplari e motivate, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, il 21 dicembre 1972

Ufficio federale dell'Industria, delle arti e mestieri e del lavoro

## Marken Marques Marche

**Eidgenössisches Amt für geistiges Eigentum**  
**Bureau fédéral de la propriété intellectuelle**  
**Ufficio federale della proprietà intellettuale**

**Eintragungen - Enregistrements**

261343. Date de dépôt: 2 octobre 1972, 16 h.  
 Eric Meylan, 9, rue des Vieux-Grenadiers, Genève. — Commerce.

Bijouterie de tout genre. (Cl. int. 14)

**BIJOUILYR**

261344. Hinterlegungsdatum: 6. Oktober 1972, 18 Uhr.  
 Trafalgar Watch Co. Limited, 52, Gloucester Place, London W.1 (Grossbritannien). — Fabrikation und Handel.

Uhren aller Art sowie deren Teile und Zubehör. (Int. Kl. 14)

**GLYNFORD**

261345. Hinterlegungsdatum: 28. September 1972, 20 Uhr.  
 CIBA-GEIGY AG (CIBA-GEIGY S.A.) (CIBA-GEIGY Limited), Basel. — Fabrikation und Handel.

Arzneimittel, chemische Produkte für medizinische und hygienische Zwecke, pharmazeutische Drogen und Präparate, Veterinärprodukte. (Int. Kl. 5)

**PARATREM**

261346. Hinterlegungsdatum: 28. September 1972, 20 Uhr.  
 CIBA-GEIGY AG (CIBA-GEIGY S.A.) (CIBA-GEIGY Limited), Basel. — Fabrikation und Handel.

Arzneimittel, chemische Produkte für medizinische und hygienische Zwecke, pharmazeutische Drogen und Präparate, Veterinärprodukte. (Int. Kl. 5)

**PARITREM**

261347. Hinterlegungsdatum: 29. September 1972, 20 Uhr.  
 CIBA-GEIGY AG (CIBA-GEIGY S.A.) (CIBA-GEIGY Limited), Basel. — Fabrikation und Handel.

Mittel zur Vertilgung von Unkraut und schädlichen Tieren. (Int. Kl. 5)

**ARNIT**

261348. Hinterlegungsdatum: 29. September 1972, 20 Uhr.  
 CIBA-GEIGY AG (CIBA-GEIGY S.A.) (CIBA-GEIGY Limited), Basel. — Fabrikation und Handel.

Mittel zur Vertilgung von Unkraut und schädlichen Tieren. (Int. Kl. 5)

**CODIT**

261349. Hinterlegungsdatum: 29. September 1972, 20 Uhr.  
 CIBA-GEIGY AG (CIBA-GEIGY S.A.) (CIBA-GEIGY Limited), Basel. — Fabrikation und Handel.

Mittel zur Vertilgung von Unkraut und schädlichen Tieren. (Int. Kl. 5)

**DIOXON**

261350. Hinterlegungsdatum: 29. September 1972, 20 Uhr.  
 CIBA-GEIGY AG (CIBA-GEIGY S.A.) (CIBA-GEIGY Limited), Basel. — Fabrikation und Handel.

Chemische Erzeugnisse für land-, garten- und forstwirtschaftliche Zwecke. (Int. Kl. 1)

**FOLAR**

261351. Hinterlegungsdatum: 3. Oktober 1972, 19 Uhr.  
 Iford Limited, 23, Roden Street, Iford (Essex, Grossbritannien). — Fabrikation und Handel. — Erneuerung der Marke Nr. 144160. Die Schutzfrist aus der Erneuerung läuft vom 3. Oktober 1972 an.

Photographische Chemikalien und lichtempfindliche kinematographische und photographische Filme und Platten. (Int. Kl. 1)

**SELOCHROME**

261352. Date de dépôt: 3 octobre 1972, 19 h.  
 Obrist Société Anonyme, 26, avenue Keller, Vevey (Vaud). — Commerce.

Produits vinicoles de toutes provenances. (Cl. int. 33)

**RESERVA DEL CAMPO**

261353. Hinterlegungsdatum: 6. Oktober 1972, 17 Uhr.  
 Prioritätsanspruch: Grossbritannien, 7. April 1972.  
 Quinoderm Limited, 13, Huddersfield Road, Barnsley (Yorkshire, Grossbritannien). — Fabrikation und Handel.

Pharmazeutische Präparate und Substanzen zur Behandlung der Haut. (Int. Kl. 5)

**QUINOPED**

261354. Date de dépôt: 10 octobre 1972, 20 h.  
 Chocolats Perrier S.A., 34, avenue de la Gare, Chavannes-Renens (Vaud). — Fabrication. — Renouveau de la marque N° 143488. Le délai de protection résultant du renouvellement court depuis le 28 août 1972.

Chocolat et confiserie contenant du rhum. (Cl. int. 30)

**RHUM'OR**

261355. Date de dépôt: 9 octobre 1972, 19 h.  
 AlSCO Anaconda Inc., Suite 2260, 1 Cascade Plaza, Akron (Ohio, USA). — Fabrication et commerce.

Articles et matériaux faits entièrement ou en partie en aluminium, tous ces articles et matériaux destinés à la construction de bâtiments, ou étant des parties de bâtiments ou des accessoires pour les bâtiments. (Cl. int. 6, 19)

**ALSCO**

261356. Date de dépôt: 11 octobre 1972, 18 h.  
 Carlo Clapero, Via XX Settembre 2, Turin (Italie), Guido Clapero, Corso Orbassano 215, Turin (Italie) et Leona Clapero, Via G. Piazzi 54, Turin (Italie). — Fabrication et commerce.

Montres et leurs parties. (Cl. int. 14)

**BERWITCH**

261357. Hinterlegungsdatum: 10. Oktober 1972, 20 Uhr.  
 Sandoz AG, Lichtstrasse 35, Basel. — Fabrikation und Handel.

Unkrautvertilgungsmittel, Schneckenvertilgungsmittel, Insektizide, Akarizide, Fungizide. (Int. Kl. 5)

**SANEB**

261358. Hinterlegungsdatum: 10. Oktober 1972, 20 Uhr.  
 Sandoz AG, Lichtstrasse 35, Basel. — Fabrikation und Handel.

Pharmazeutische Produkte, Veterinärprodukte, Desinfektionsmittel. (Int. Kl. 5)

**VACSYNTIN**

261359. Date de dépôt: 10 octobre 1972, 17 h.  
 Henry Wild, 8, Winster Place, Mereside, Blackpool (Grande-Bretagne). — Fabrication et commerce.

Préparations et substances pharmaceutiques. (Cl. int. 5)

**MIGRALAVE**

261360. Hinterlegungsdatum: 10. Oktober 1972, 18 Uhr.  
 Theodor Beyer, Chronometrie AG, Bahnhofstrasse 31, Zürich 1. — Fabrikation und Handel. — Erneuerung der Marke Nr. 144830. Die Schutzfrist aus der Erneuerung läuft vom 10. Oktober 1972 an.

Uhren jeder Art und andere Zeitmessinstrumente sowie deren Bestandteile. (Int. Kl. 14)

**CHRONOMETRIE BEYER**

261361. Hinterlegungsdatum: 11. Oktober 1972, 20 Uhr.  
 Migros-Genossenschafts-Bund, Limmatstrasse 152, Zürich 5. — Fabrikation und Handel.

Bonbons, Schokoladen, Biskuits. (Int. Kl. 30)

**RUBUBA**

261362. Hinterlegungsdatum: 11. Oktober 1972, 18 Uhr.  
 Hauser & Cie, Aktiengesellschaft, Neumühle Töss, Zur Neumühle, Winterthur (Zürich). — Fabrikation und Handel. — Erneuerung der Marke Nr. 144807. Die Schutzfrist aus der Erneuerung läuft vom 11. Oktober 1972 an.

Konditorei-Hilfsstoffe. (Int. Kl. 30)

**ZIPANIA**

**Uebertragungen - Transmissions**

144934 (SUGASTRIN)  
 Wolo AG, Zürich 50. — Uebertragung an Medinova AG, Eggbühlstrasse 14, Zürich 11. — Eingetragen den 30. November 1972.

170087 (LUSINA)  
 Pamm frères Montres Lusina S. à r.l., Genève. — Transmission à Habibollah Moradpour, 163, avenue Istanbul, Téhéran (Iran). — Enregistré le 30 novembre 1972.

179364 (CARRERAS GUARDS, fig.)  
 Carreras Limited, London N.W. 1 (Grossbritannien). — Uebertragung an die Firma gleichen Namens Carreras Limited, Christopher Martin Road, Basildon (Essex, Grossbritannien). — Eingetragen den 23. November 1972.

180989 (SCALEXTRIC)  
 Minimodels Limited, Londres E.C. 2 (Grande-Bretagne). — Transmission à Rovex Limited, Westwood Industrial Estate, Margate (Kent, Grande-Bretagne). — Enregistré le 23 novembre 1972.

181132 (HEAL THE SICK RAISE THE DEAD CLEANSE THE LEPERS CAST OUT DEMONS, fig.)

Francis Lyster Jandron, Alfred Pittman, Lucy Ivimy Gwalter, Clayton Bion Craig et Thomas Edwin Hurley, fidéicommissaires selon le testament de feu Mary Baker G. Eddy, Boston (Massachusetts, USA). — Transmission à The Christian Science Board of Directors, Boston (Massachusetts, USA). — Enregistré le 23 novembre 1972.

184866 (LINCOLN IMP, fig.)  
 185484 (THE PICCADILLY)  
 187819 (PICCADILLY NUMBER ONE, fig.)  
 188345 (PICCADILLY)  
 188515 (CARRERAS BLACK CAT NUMBER 7, fig.)  
 188706 (LINCOLN IMP)  
 193993 (CARRERAS LINCOLN, fig.)  
 199033 (CONVAIR)  
 203186 (STRATHMUIR)  
 205975 (CRAVEN «A», fig.)  
 205994 (CARRERAS)  
 206371 (BUCKING DAM)  
 208181 (THE PASSING SHOW, fig.)  
 208182 (PICCADILLY, fig.)  
 208189 (CRAVEN EXPORT, fig.)  
 208507 (ROCK CITY, fig.)  
 208508 (THE SACKVILLE, fig.)  
 208694 (THREE «A» AAA, fig.)  
 208704 (OXBRIDGE)  
 209647 (CARRERAS BUCKINGHAM, fig.)  
 211413 (WESBURY)  
 212188 (CARRERAS STRATHMORE, fig.)  
 212917 (CARRERAS WESTBURY, fig.)  
 213591 (CARRERAS NUMBER 7, fig.)  
 221308 (PICCADILLY NUMBER ONE, fig.)  
 221436 (GUARDS)  
 222630 (SEVILLIO)  
 224301 (PICCADILLY, fig.)  
 226996 (CORRIDA)  
 227772 (SENTINEL)  
 229039 (GUARDS, fig.)  
 229414 (GRAND PRIX CARRERAS)  
 231647 (BLACK CAT)  
 231679 (J.J.C., fig.)  
 231680 (CRAVEN MIXTURE CARRERAS, fig.)  
 232073 (CARRERAS MAGNUMS)  
 236020 (CRAVEN «A»)  
 237398 (CARRERAS PICCADILLY)  
 237399 (GUARDS)  
 251023 (CRAVEN «A», fig.)  
 251024 (TURF, fig.)  
 254957 (CRAVEN «A» EXPORT)  
 257221 (ASTEC)  
 257495 (PICCADILLY N° 7, fig.)  
 Carreras Limited, Basildon (Essex, Grossbritannien). — Uebertragung an die Firma gleichen Namens Carreras Limited, Christopher Martin Road, Basildon (Essex, Grossbritannien). — Eingetragen den 23. November 1972.

185910 (NUTREGEN)  
 Nutregen Limited, London N.W. (Grossbritannien). — Uebertragung an RHM Foods Limited, auch handelnd unter der Firmabzeichnung Energen Foods Co., 10, Victoria Road, Willesden, London N.W. 10 (Grossbritannien). — Eingetragen den 23. November 1972.

190475 (AIRVEL)  
 E.I. Du Pont de Nemours and Company, Wilmington (Delaware, USA). — Transmission à Newhill & Earnshaw, Limited, Manningham Mills, Bradford 9 (Yorkshire, Grande-Bretagne). — Enregistré le 30 novembre 1972.

196182 (SKYDOME)  
 American Cyanamid Company, Wayne (New Jersey, USA). — Uebertragung an Wasco Products, Inc., Pioneer Avenue, Sanford (Maine, USA). — Eingetragen den 30. November 1972.

197063 (PLANET)  
 Otto Wettstein, Dietikon (Zürich). — Uebertragung an Heinz Bähni, Bodenpflegemaschinen, Ueberlandstrasse 15, Dietikon (Zürich). — Eingetragen den 23. November 1972.

199012 (EVERGREEN)  
 Johnson's Wax-Fabrik AG, Weiningen (Zürich). — Uebertragung an S.C. Johnson & Son, Inc., 1525 Howe Street, Racine (Wisconsin, USA). — Eingetragen den 30. November 1972.

203105 (ESKIMO, fig.) Fabrique de Cigarettes Mahalla S.A., Richterswil (Zurich). - Transmission à Société anonyme Ed. Laurens Le Khédive Extension Suisse, 61, route de Chêne, Genève. - Enregistré le 30 novembre 1972.

207662 (PACK EASY, fig.) Karl Schmid, Lederwaren- und Reiseartikelfabrik, Oberarth (Schwyz). - Uebertragung an C. Schmid AG, Tramweg, Oberarth (Schwyz). - Eingetragen den 23. November 1972.

208812 (BECOLIDO) M. Biedermann & Co. AG, Zürich 27. - Uebertragung an Max E. Biedermann, Seestrasse 238, Zürich 2. - Eingetragen den 30. November 1972.

209229 (fig.) George Ibberson & Co., Sheffield (Grande-Bretagne). - Transmission à George Ibberson & Company Limited, 63, Stalker Lees Road, Sheffield (Grande-Bretagne). - Enregistré le 22 novembre 1972.

212626 (MARY BAKER EDDY, fig.) L. Ivimy Gwalter, Clayton B. Craig, Thomas E. Hurley, Inman H. Douglass et Arthur P. Wuth, fidéicommissaires selon le testament de Mary Baker G. Eddy, Boston (Massachusetts, USA). - Transmission à The Christian Science Board of Directors, Boston (Massachusetts, USA). - Enregistré le 23 novembre 1972.

217156 (BOGEN-KAFFEE, fig.) Albert Pletscher, Schaffhausen. - Uebertragung an Albert Pletscher AG, Kesselstrasse 12, Schaffhausen. - Eingetragen den 23. November 1972.

237941 (FOUR SEASONS) John Harper & Company Limited, Willenhall (Staffordshire, Grossbritannien). - Uebertragung an Abbey Manufacturing Company Limited, Tabbercurry (Sligo, Irland). - Eingetragen den 30. November 1972.

243149 (FRIKA) Fritz Kneubühl, Weiningen (Thurgau). - Uebertragung an Fritz Kneubühl, Inh. M. Kneubühl, Weiningen (Thurgau). - Eingetragen den 30. November 1972.

244544 (WAMDA) Wilhelm Meyer, Schaffhausen. - Uebertragung an Wanda AG, c/o Büro Dr. J. Glarner, Burgstrasse 24, Glarus. - Eingetragen den 30. November 1972.

249834 (KI-ORA) Kia-Oral Limited, London W. 2 (Grossbritannien). - Uebertragung an Schwepes (Overseas) Limited, Schwepes House, 1-4, Connaught Place, London W. 2 (Grossbritannien). - Eingetragen den 23. November 1972.

250059 (COLIBRI) F. Neumann-Lienhart, Zürich. - Uebertragung an Colibri Lighters Limited, Colibri House, 69, Warren Street, London W. 1 (Grossbritannien). - Eingetragen den 22. November 1972.

252675 (ISO-PLICA, fig.) Rohrfabrik Rüschnikon AG, vormals-Kopex AG, Rüschnikon (Zürich). - Uebertragung an Kugler fonderie et robinetterie S.A. (Kugler Metallgiesserei und Armaturen-Fabrik AG), 19, avenue de la Jonction, Genf. - Eingetragen den 23. November 1972.

Firmaänderung - Modification de raison

224914. - Plastic-Norm Produkte, Gebrüder Tschümperlin, Zug. - Firma geändert in Norm Plastics, moderne Bau- und Industrieerzeugnisse, Gebr. Tschümperlin. - Eingetragen den 28. November 1972.

Sitzverlegung - Transfert de siège

189544, 212913. - E.R. Squibb & Sons, Inc., New York 17 (New York, USA). - Siège transféré à Lawrenceville-Princeton Road, Princeton (New Jersey, USA). - Enregistré le 30 novembre 1972.

Adressänderung - Cambiamento d'indirizzo

202114, 203188, 203189, 220127, 226903. - Nectar S.A., Lugano (Ticino). - L'indirizzo esatto della titolare è il seguente: Salita dei Frati 1, Lugano (Ticino); indirizzo per la corrispondenza: Taverna (Ticino). - Registrato il 28 novembre 1972.

Einschränkungen der Warenangabe Limitations de l'indication des produits

200094 (fig.) Zoobedarf AG, Glattbrugg (Zürich). - Die Warenliste wird eingeschränkt durch die Streichung der Angabe «Tierspielzeugen». - Eingetragen den 28. November 1972.

238003 (SONY) Sony Overseas S.A., Zoug. - L'indication des produits est limitée par la radiation des produits suivants:

Produits diététiques pour enfants et malades; viande, poisson, volaille et gibier, extraits de viande, fruits et légumes conservés, séchées et cuites, gelées, confitures, œufs, laits et autres produits laitiers, huiles et graisses comestibles, conserves, pickles, café, thé, cacao, sucre, riz, tapioca, sagou, succédanés de café, farines et préparations faites de céréales, pain, biscuits, gâteaux, pâtisserie et confiserie, glaces comestibles, miel, sirop de mélasse, levure et poudre pour faire lever; sel, moutarde, poivre, vinaigre, sauces, épices, glace, produits agricoles, horticoles, forestiers et graines, nourriture pour animaux et oiseaux, orge, blé, canne à sucre, oignons à fleurs, tubercules, cerisiers, châtaigniers, noix, houblon, concombres, tomates, viande de poisson, oignons, pommes de terre, champignons, olives, sésame, légumes, fruits et légumes frais, semences, substances alimentaires pour les animaux, malt, sirops et autres préparations pour faire des boissons. - Enregistré le 28 novembre 1972.

248308 (MAGRI-ROLL-TWIST) Safesa AG, Zoug. - L'indication des produits est limitée à Jeux, jouets; articles de gymnastique et de sport (à l'exception des vêtements et fixations de ski et leurs parties); ornements et décorations pour arbres de Noël. - Enregistré le 28 novembre 1972.

249333 (MONISTAT) Cilag-Chemie Aktiengesellschaft, Schaffhausen. - Die Warenangabe wird eingeschränkt auf Pharmazeutische Spezialität zum äusserlichen und vaginalen Gebrauch. - Eingetragen den 28. November 1972.

257348 (BELSTAFF) Belstaff International Limited, Manchester (Lancashire, Grossbritannien). - Die Warenangabe wird eingeschränkt auf Bekleidungsartikel für Motorradfahrer (einschliesslich Stiefel). - Eingetragen den 30. November 1972.

257632 (GAROSIT) F. Hoffmann-La Roche & Co. Aktiengesellschaft, Basel. - Die Warenliste wird eingeschränkt durch die Streichung und der Angaben Desinfektionsmittel; Mittel zur Vertilgung von Unkraut und Ungeziefer. - Eingetragen den 28. November 1972.

258581 (ZET UP, fig.) Zeller AG, Werk Köniz, Köniz (Bern). - Die Warenangabe wird eingeschränkt auf Verpackungsmaschinen. - Eingetragen den 28. November 1972.

Berichtigung - Rectification

258796 (MAGROGAME) Henri Kummernan, Genève. - L'adresse exacte du déposant est 28, chemin du Pommier, Grand-Saconnex (Genève). - Enregistré le 30 novembre 1972.

Löschungen - Radiations

189046 (JET BOX, fig.) Elvor S.A., Lausanne (Vaud). - Radiée le 17 novembre 1972 à la demande de la titulaire.

239701 (RODYNAM, fig.) Moulins Rod S.A., Orbe (Vaud). - Radiée le 17 novembre 1972 à la demande de la titulaire.

243150 (FILIPPO WATCH), 253284 (ORIGINAL FILIPPO SUPER WATCH, fig.) Elio Claffi, Naples (Italie). - Déclarés nules par jugement du Tribunal de commerce du Canton de Berne du 24 novembre 1971. - Enregistré le 28 novembre 1972.

244785 (UNILIN), 244786 (UNILINA), 244787 (UNILINE) Novo Industri Aktieselskab, Kopenhagen-Frederiksberg (Dänemark). - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

245138 (PROTO, fig.) Promastic AG, Würenlos (Aargau). - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

247613 (HOSTESS) John Dickinson & Co. Limited, Hemel Hempstead (Hertfordshire, Grossbritannien). - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

251294 (ARLARIL) Sandoz AG, Basel. - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

253916 (ELASTOPUR), 253917 (ELASTOPOX) Elastomer AG, Chur (Graubünden). - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

254368 (NAXEN) Syntex Pharm AG, Zug. - Gelöscht am 17. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

254507 (GAMAPIN) Kyushin Setaiyaku Kabushiki Kaisha, Tokio (Japan). - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

256619 (ROSSINA) Prodnis Martini et Rossi Société Anonyme pour la Suisse, Meyrin (Genève). - Radiée le 17 novembre 1972 à la demande de la titulaire.

256639 (EIMEX, fig.) Etablissement Entreprise Import, Export, Vaduz (Liechtenstein). - Radiato il 29 novembre 1972 a domanda del titolare.

259263 (THOPEN) Beecham Group Limited, Brentford (Middlesex, Grossbritannien). - Gelöscht am 17. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

259364 (SEPT & KLEEN) Mediline AG, Zug. - Gelöscht am 17. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

260430 (CALTRONIN) CIBA-GEIGY AG, Basel. - Gelöscht am 28. November 1972 auf Ansuchen der Markeninhaberin.

260836 (SKYLAB) Basis Watch, M. Thommen, Uhrenfabrik Technau, Technau (Basel-Landschaft). - Gelöscht am 29. November auf Ansuchen der Markeninhaberin.

Löschungen wegen Nichterneuerung Radiations pour cause de non-renouvellement

Im April 1952 eingetragene und am 27. November 1972 gelöschte Marken Marques enregistrées en avril 1952 et radiées le 27 novembre 1972

- 141668 (ARGENET, fig.) 142018 (AXIOMATIC)
141669 (AS DE PIQUE) 142019 (BEDROG)
141670 (ALCURINE) 142020 (GUMTREE)
141682 (VIREDAZ) 142022 (SYMPA)
141683 (fig.) 142023 (SYMPAT)
141684 (fig.) 142024 (TIDEWAY)
141685 (fig.) 142039 (BRODEX, fig.)
141686 (fig.) 142040 (EMBROEX, fig.)
141687 (fig.) 142041 (ITC)
141704 (GABA, fig.) 142042 (CITY CLUB)

- 141709 (RIVER) 142048 (SCKIRGE)
141712 (SULFA - 3) 142049 (HÜSTEX)
141714 (PAHERLI) 142050 (PARSENN)
141730 (JECO, fig.) 142051 (ZAS)
141732 (UROPLAST) 142052 (GEORGE RICE LTD., fig.)
141733 (M. MATTER, fig.) 142055 (GOLIATH)
141734 (ALCAMPO) 142056 (TOGO)
141736 (ANN PORTEN) 142057 (RENNWEGLER)
141738 (SUCHARD MILKA, fig.) 142059 (COCKTAL)
141740 (BATOU) 142062 (WHIRLWIND)
141741 (BATOU, fig.) 142069 (MARTITA)
141742 (SILVEL) 142070 (VITROLONZOID)
141744 (GAMA L.S.M.) 142094 (HORANDEX, fig.)
141756 (HF) 142105 (FAVORITA)
141763 (STELLA, fig.) 142106 (fig.)
141764 (CAPSULA) 142109 (SEITZ RUBIS CHOC, fig.)
141766 (BROWY) 142110 (SEITZ RUBY SHOCK, fig.)
141768 (KASUL 5) 142152 (TOPO, fig.)
141769 (CLASSIQUE) 142154 (LACTOMOS)
141777 (1894 U, fig.) 142163 (ALIVA MS-2)
141778 (U, fig.) 142164 (WILD-VARICOLOR)
141782 (ARDUA) 142166 (DIERGEN)
141783 (LAUDATA) 142167 (DIERGENA)
141784 (NUNTIA) 142169 (ERGOHYDRINA)
141788 (ADJUETS) 142170 (ERGOHYDRINE)
141789 (ALTIN) 142185 (CB, fig.)
141792 (ALLOPHTIN) 142197 (PERSPYRAL)
141794 (VISCOPRINT) 142199 (BRIGHT TIN)
141795 (VISCOSTAT) 142202 (DABO)
141796 (SYLVESTER) 142226 (RAPIDEX, fig.)
141797 (WS CO, fig.) 142228 (KWIK KAFFE, fig.)
141798 (NORD-SÜD BONBONS) 142229 (IMPERIAL)
141799 (KIOSKINE) 142230 (TRIUMPH, fig.)
141814 (RITEX ROBUST, fig.) 142231 (SPARO)
141815 (RITEX ROBUSTE, fig.) 142232 (JUMEX)
141816 (COMBI LAYETTE) 142280 (JEWEL T)
141817 (H.K.LI, fig.) 142281 (JEWEL TEA)
141818 (JKS, fig.) 142296 (ANNABELLE STELLA, fig.)
141819 (PARALAM) 142321 (ELECTROMP, fig.)
141821 (AUTOREM) 142323 (EIDOPHOR)
141827 (ST. HUBERTUS-Bier) 142325 (GREFA)
141840 (ROSES DE GENEVE, fig.) 142327 (ALPENLAND-KÄSE, fig.)
141845 (RELANA, fig.) 142378 (ZEPHIR)
141846 (RETRA, fig.) 142380 (CORACTHYL)
141850 (FANTASIO-MATIC) 142385 (SUMIT)
141853 (THULE) 142402 (ACCOLUBE)
141856 (LAXORYL) 142403 (CYANOLUBE, fig.)
141857 (INES) 142404 (NUTRILITE, fig.)
141861 (SORBURON) 142426 (EBECO GIRL)
141865 (FAX) 142427 (EBECO JUNIOR MISS)
141867 (DASSARY) 142428 (EBECO LADY)
141868 (LUVIO) 142429 (NIVADA AQUAMATICA)
141874 (TANACID) 142430 (NIVADA AQUAMEDICO)
141876 (FRENCA, fig.) 142433 (LAMONT AQUAMATICA)
141877 (NIVAROX) 142434 (LAMONT AQUAMEDICO)
141884 (PASTO-FIXE) 142456 (RENA)
141886 (FLUOREX) 142458 (fig.)
141888 (PERFIX, fig.) 142460 (EUPHASED)
141892 (S, fig.) 142468 (S & CO, fig.)
141893 (IS K) 142481 (ZI-ZA-BALL)
141894 (OBSTROBROL) 142508 (B)
141907 (AUDILUM) 142536 (CEHAVAN)
141912 (ECCUSSON) 142558 (MEDROBAN, fig.)
141913 (D'ARGENT) 142559 (MEDROSIN, fig.)
141914 (MERCURY) 142571 (EREF, fig.)
141914 (ROCKET) 142579 (SVV, fig.)
141915 (AUSSIET) 142631 (ANTHRACITE «CRISTALL»)
141921 (ARDIL, fig.) 142632 (ANTHRAZIT «KRISTALL»)
141923 (SIMULTA, fig.) 142747 (POLIBERG, fig.)
141924 (THIURAL, fig.) 142904 (TWO STORKS BRAND, fig.)
141925 (OCLAIR, fig.) 142905 (R, fig.)
141926 (YBEL, fig.) 142951 (KÖNIG'S THEE, fig.)
141931 (TREMATIC) 142973 (PARFUMERIE EROS, fig.)
141932 (CHRISTELL, fig.) 142997 (GEPPE)
141936 (P - 7, fig.) 143040 (MONTE ROSA, fig.)
141937 (POLIBERG, fig.) 143075 (EBECO NEW YORKER STYLE)
141955 (TERPLISS, fig.) 143213 (RONDER)
141957 (BAKOBE) 143214 (SULFATREN)
141960 (SUCHARD ORMANDO, fig.) 143516 (LINOPLAST, fig.)
141961 (PRIVILEGE) 143580 (MARPLAND VAUTIER, fig.)
141962 (SUMMIT) 143594 (fig.)
141966 (STOP) 143707 (TELDA)
141967 (CARNOGEN) 143779 (OLBOCEL)
141969 (fig.) 143940 (CITROFINAL)
141971 (DAPHNIS) 144034 (STANDARD TRANSFORMER)
141972 (TANAGRA) 144035 (STANCOR, fig.)
141985 (PERL, fig.)
141986 (TORAL)
141987 (TORI)
141988 (BASKETBALL STARLET)
141989 (FRILANA, fig.)
141990 (TRIPAN)
142010 (KAPHYLLAN)
142011 (ROKADON)
142012 (ROKADIN)
142013 (UPERIM)
142045 (DUCA, fig.)

Nachträge

Im März 1950 eingetragene und am 27. November 1972 gelöschte Marke

Marque enregistrée en mars 1950 et radiée le 27 novembre 1972. 133320 (FERO)

Im Mai 1950 eingetragene und am 27. November 1972 gelöschte Marke

Marque enregistrée en mai 1950 et radiée le 27 novembre 1972. 135105 (FRIBE, fig.)

Im November 1950 eingetragene und am 27. November 1972 gelöschte Marke

Marque enregistrée en novembre 1950 et radiée le 27 novembre 1972. 135949 (SPALT-TABLTITTEN, fig.)

## Mitteilungen Communications Comunicazioni

## Structure du commerce extérieur de la Suisse en novembre 1972

Un communiqué de la Direction générale des douanes indique les chiffres globaux du commerce extérieur en novembre 1972, comparés à ceux du mois précédent et de novembre 1971.

	Importation		Exportation		Solde passif	Valeur des exportations en % de la valeur des importations
	en 1000 tonnes	en mio de fr.	en 1000 tonnes	en mio de fr.		
nov. 1971 /	2 619,7	2 550,1	268,0	2 131,1	419,0	83,6
oct. 1972 /	2 965,4	2 887,4	290,4	2 425,7	461,7	84,0
nov. 1972 /	3 148,6	2 910,3	300,6	2 500,2	410,1	85,9
nov. 1971 / 29	202,2	26 992,5	2 621,7	21 343,4	5 649,1	79,1
nov. 1972 / 31	900,5	29 529,4	2 895,4	23 684,3	5 845,1	80,2

Comparativement à novembre 1971, l'importation de biens d'équipement (539,3 millions de francs au total) s'est accrue de 17,8%, celle de matières premières et de demi-produits (1 192,2 millions de francs) de 14,0%, celle de biens de consommation (1 039,7 millions de francs) de 13,1% et celle de produits énergétiques (139,2 millions de francs) de 9,2%.

Une plus-value caractérise notamment les approvisionnements en machines et appareils électriques (+ 30,0 millions de francs), en denrées alimentaires (+ 28,8 millions), en machines non électriques (+ 24,9 millions), en substances de base et composés chimiques (+ 22,1 millions), en autocars, camions et véhicules spéciaux (+ 20,8 millions), en matériaux de construction (+ 18,0 millions), en fer et acier (+ 14,8 millions), en matières agricoles de base pour l'agriculture et l'industrie (+ 14,4 millions), en papier et ouvrages en papier (+ 13,6 millions), en habillement et lingerie (+ 12,2 millions), en huiles brutes de pétrole et distillats (+ 11,3 millions), en avions (+ 10,1 millions), en meubles et ouvrages de petite ébénisterie (+ 10,1 millions), en ouvrages en métaux (+ 9,9 millions), en ouvrages en matières plastiques (+ 9,7 millions) et en boissons alcooliques (+ 9,1 millions). Par contre, les entrées de produits pharmaceutiques (- 3,8 millions) et de tabacs bruts (- 3,7 millions de francs) ont diminué.

	Valeur des importations		
	nov. 1971	oct. 1972	nov. 1972
Produits de l'agriculture et de la sylviculture	400,7	420,5	458,4
dont:			
Matières de base pour l'agriculture et l'industrie	46,8	60,8	61,2
Denrées alimentaires	244,4	229,7	273,7
Tabacs bruts	24,4	12,1	10,1
Boissons alcooliques	32,6	33,9	41,7
Produits de la sylviculture (sans le bois de chauffage)	38,4	47,8	45,3
Energie	127,5	126,5	139,2
dont:			
Huiles brutes de pétrole et distillats	118,7	117,7	130,0
Textiles et habillement	266,1	335,6	305,6
dont:			
Matières textiles	37,7	31,6	37,5
Fils	21,4	26,3	26,4
Tissus	35,0	39,5	40,3
Habillement et lingerie	103,6	153,8	115,8
Chaussures	17,5	26,7	24,7
Papier et ouvrages en papier	86,4	98,2	100,0
dont:			
Matières de base	8,8	11,8	11,5
Papiers et cartons	36,1	37,9	39,8
Livres, journaux, revues	28,8	34,6	33,2
Peaux, cuirs, caoutchouc, matières plastiques	93,4	115,6	111,7
dont:			
Peaux et cuirs	26,0	35,8	33,0
Caoutchouc	29,3	34,2	30,9
Ouvrages en matières plastiques	38,1	45,7	47,8
Produits des industries chimiques et connexes	251,8	287,1	287,6
dont:			
Substances de base et composés	149,2	174,8	171,3
Produits pharmaceutiques	35,3	31,8	31,5
Matériaux pour la construction (excepté le bois), céramique, verre	61,2	80,2	79,2
Métaux et ouvrages en métaux	308,6	364,1	339,3
dont:			
Fer et acier	136,6	165,8	151,4
Métaux non ferreux	47,9	64,3	53,9
Ouvrages en métaux	124,1	134,0	134,0
Machines	449,5	491,1	504,4
dont:			
Machines non électriques	256,6	270,9	281,5
Machines et appareils électriques	193,0	220,2	223,0
Véhicules	242,8	292,7	289,1
dont:			
Véhicules automobiles pour le transport des personnes	156,8	164,9	162,7
Autocars, camions, véhicules spéciaux	55,0	74,5	75,8
Avions	10,3	21,2	20,4
Appareils de mécanique de précision, instruments d'optique, montres et bijouterie	152,9	168,1	169,0
dont:			
Instruments d'optique	24,3	26,3	25,0
Appareils de mécanique de précision	22,6	24,7	27,8
Métaux précieux et pierres gemmes pour l'industrie	61,1	71,1	65,0
Bijouterie et ouvrages en métaux précieux	28,0	25,9	30,8
Autres produits divers	109,3	107,8	126,8
dont:			
Meubles et ouvrages de petite ébénisterie	36,7	42,5	46,8

## Exportation

Par rapport à novembre 1971, l'exportation de matières premières et de demi-produits (951,8 millions de francs au total) a augmenté de 25,5%. Les sorties de biens d'équipement (800,9 millions) se sont élevées de 15,4% et celles de biens de consommation (745,1 millions de francs) de 10,1%.

## Exportation de nos principales industries

	Valeur des exportations		
	nov. 1971	oct. 1972	nov. 1972
en millions de francs			
Industrie métallurgique	1129,7	1267,7	1333,8
dont:			
Machines non électriques	465,3	490,5	534,2
Machines et appareils électriques	173,0	211,2	213,9
Instruments d'optique, appareils de mécanique de précision	68,6	77,0	77,3
Horlogerie	272,5	301,2	315,2
Aluminium	18,5	22,5	22,5
Industrie chimique	413,8	488,8	490,2
dont:			
Matières colorantes, etc.	99,5	106,8	108,3
Produits pharmaceutiques	106,1	128,7	106,1
Cosmétiques et parfumerie	4,3	4,4	4,8
Produits chimiques, autres	204,0	249,0	271,1
Textiles et habillement	202,9	235,5	237,5
dont:			
Fils et fibres chimiques	47,8	53,0	55,3
Tissus de soie et de fibres chimiques	25,2	26,4	28,5
Fils de laine	2,3	3,0	3,3
Tissus de laine	3,9	4,9	4,8
Fils de coton	8,7	10,7	10,6
Tissus de coton	23,9	24,2	32,5
Broderies	12,5	15,0	14,5
Tresses	1,7	1,6	1,6
Tapis et couvre-parquets	5,7	6,3	6,6
Bonneterie	20,6	24,4	21,8
Articles d'habillement et de confection	20,7	29,2	23,8
Chaussures	9,9	11,6	8,6
Denrées alimentaires et tabacs	133,5	118,8	113,4
dont:			
Fromage	30,9	31,5	33,2
Lait conservé, farines pour enfants	4,6	3,0	4,9
Chocolat	9,9	11,4	10,2
Soupes, bouillons	5,5	6,0	5,8
Tabacs manufacturés	46,8	32,8	31,0
Livres et journaux	21,9	26,3	30,3

Les ventes à l'étranger réalisées par l'industrie métallurgique marquent une expansion de 204,1 millions de francs ou de 18,1%. L'accroissement des livraisons de machines non électriques (+ 68,9 millions de francs), de montres (+ 42,7 millions) et de machines et appareils électriques (+ 40,9 millions) y ont fortement contribué. La montée des livraisons de l'industrie chimique (+ 76,4 millions de francs ou 18,5%) repose sur les produits chimiques industriels (+ 67,1 millions) et les colorants (+ 8,8 millions). L'écoulement des produits textiles et de l'habillement a connu une intensification de 34,6 millions de francs ou de 17,1%, qui porte tant sur les tissus de coton (+ 8,6 millions), les fils et fibres chimiques (+ 7,5 millions), les tissus de soie et de fibres chimiques (+ 3,3 millions) que sur l'habillement et les articles de confection (+ 3,1 millions). La valeur des expéditions du secteur de l'alimentation et du tabac n'atteint pas celle de l'année passée (- 20,1 millions ou 15,1%). La diminution touche, en particulier, la demande de tabacs manufacturés (- 15,8 millions); celle de fromage, au contraire, a remarquablement augmenté (+ 2,3 millions de francs).

## Répartition géographique

Les importations en provenance de la Communauté européenne ont augmenté, en l'espace d'une année, de 246,5 millions de francs ou de 16,3%. Ce développement a profité aussi bien à la République fédérale d'Allemagne (+ 110,2 millions de francs), à la France (+ 72,7 millions) et à l'Italie (+ 33,6 millions) qu'aux Pays-Bas (+ 16,8 millions) et à l'Union belgo-luxembourgeoise (+ 13,2 millions). Le renforcement des achats dans la zone de libre-échange (+ 31,6 millions de francs ou 6,2%) s'inscrit, avant tout, au compte de l'Autriche (+ 19,1 millions chacune), tandis que les besoins couverts par la Finlande (- 6,9 millions) et la Grande-Bretagne (- 4,0 millions) ont notablement régressé. Parmi les autres Etats européens, l'Espagne a enregistré un développement appréciable de ses fournitures à la Suisse (+ 6,9 millions). Nos approvisionnements d'outre-mer ont monté de 72,3 millions de francs ou de 17,7% par le fait surtout de l'expansion des arrivages des Etats-Unis d'Amérique (+ 53,3 millions), du Japon (+ 4,5 millions de francs), de l'Australie, d'Israël, de Hongkong et de l'Iran.

Relativement à novembre 1971, les exportations vers la Communauté européenne se sont accrues de 90,0 millions de francs ou de 10,9%, ce qu'atteste surtout l'intensification des ventes à la République fédérale d'Allemagne (+ 29,1 millions de francs), à la France (+ 28,0 millions) et à l'Italie (+ 19,0 millions). Le développement des expéditions à destination de l'Association européenne de libre-échange (+ 98,5 millions ou 20,4%) repose essentiellement sur la demande de la Grande-Bretagne (+ 55,4 millions), de l'Autriche (+ 26,1 millions) et du Danemark (+ 9,0 millions). Parmi les autres Etats de l'Europe, l'Espagne (+ 13,1 millions), l'Union soviétique (+ 12,0 millions), la Pologne (+ 8,0 millions) et la Yougoslavie (+ 6,8 millions), en particulier, ont accru leurs commandes de produits suisses. La valeur des envois outre-mer dénote une montée de 129,8 millions de francs ou de 20,3%. Tandis que les livraisons aux Etats-Unis d'Amérique (+ 65,3 millions), au Japon (+ 17,0 millions), à l'Iran (+ 9,4 millions), à Hongkong (+ 9,3 millions), au Brésil (+ 5,5 millions), à Israël (+ 4,8 millions) et au Canada (+ 4,3 millions) marquaient une accentuation, celles au Mexique (- 5,2 millions), à l'Afrique du Sud (- 4,4 millions) et à l'Australie (- 2,5 millions de francs) se sont atténuées.

Le commerce avec le Marché commun, au cours du mois en revue, boucle par un solde passif de 846,4 millions de francs, soit 156,5 millions de francs de plus qu'en novembre 1971. L'excédent des importations du trafic commercial s'est surtout alourdi avec la République fédérale d'Allemagne (+ 81,1 millions), la France (+ 44,7 millions) et l'Italie (+ 14,6 millions). Les échanges avec l'Association européenne de libre-échange ont laissé un surplus actif de 39,6 millions de francs, alors que novembre 1971 bouclait avec un solde passif de 27,3 millions de francs. Cette amélioration revient, avant tout, à la constitution d'un solde créditeur dans le commerce avec la Grande-Bretagne. Le trafic commercial avec l'outre-mer enregistre un excédent d'exportation de 288,7 millions de francs; l'augmentation de 57,5 millions de francs et imputable à l'accroissement du solde actif dans le commerce avec les Etats-Unis d'Amérique, l'Iran, Hongkong et le Brésil. De plus, déficitaires qu'ils étaient l'année dernière encore, les échanges de biens avec le Japon accusent un solde actif.

## Principaux partenaires commerciaux

	Importation			Exportation		
	nov. 1971	oct. 1972	nov. 1972	nov. 1971	oct. 1972	nov. 1972
en millions de francs						
Rép. féd. d'Allemagne	791,2	886,0	901,4	31,0	31,0	31,0
France	319,5	407,6	392,2	12,5	13,5	13,5
Italie	240,0	277,0	273,6	9,4	9,4	9,4
Pays-Bas	83,0	99,2	99,8	3,3	3,4	3,4
Belgique-Luxembourg	79,2	103,1	92,4	3,1	3,2	3,2
CEE	Total	1512,9	1772,8	59,3	60,5	60,5
Autriche	135,0	156,7	154,1	5,3	5,3	5,3
Grande-Bretagne	204,4	206,9	200,4	8,0	6,9	6,9
Danemark	39,3	39,7	42,5	1,5	1,5	1,5
Norvège	12,3	14,2	12,1	0,5	0,4	0,4
Suède	83,7	96,2	102,8	3,3	3,5	3,5
Portugal	11,4	14,8	11,8	0,4	0,4	0,4
Finlande	24,6	22,0	17,7	1,0	0,6	0,6
Islande	0,1	1,8	0,9	0	0	0
AELE	Total	510,8	552,2	542,4	20,0	18,6
Espagne	38,3	32,3	45,2	1,5	1,6	1,6
Pologne	6,7	7,7	8,4	0,3	0,3	0,3
Tchécoslovaquie	15,2	15,3	16,9	0,6	0,6	0,6
Union soviétique	9,7	8,0	7,4	0,4	0,3	0,3
Yougoslavie	8,5	10,4	9,5	0,3	0,3	0,3
Europe	Total	2142,7	2441,7	2430,6	84,0	83,5
Afrique du Sud	3,7	3,3	4,3	0,1	0,1	0,1
Israël	6,8	9,3	10,0	0,3	0,3	0,3
Iran	4,8	5,8	7,5	0,2	0,3	0,3
Hongkong	9,3	12,8	12,3	0,4	0,4	0,4
Japon	78,4	84,1	82,9	3,1	2,9	2,9
Canada	14,5	14,7	14,7	0,6	0,5	0,5
USA	119,3	152,3	172,6	4,7	5,9	5,9
Mexique	1,4	2,2	2,3	0,1	0,1	0,1
Brésil	14,0	14,7	13,5	0,5	0,5	0,5
Argentine	8,6	8,4	9,4	0,3	0,3	0,3
Australie	3,8	5,1	7,5	0,2	0,3	0,3
Outre-mer	Total	407,4	445,7	479,7	16,0	16,5

## Exportation

	Exportation			Importation		
	nov. 1971	oct. 1972	nov. 1972	nov. 1971	oct. 1972	nov. 1972
en millions de francs						
Rép. féd. d'Allemagne	321,8	354,3	350,9	15,1	14,0	14,0
France	203,4	207,7	231,4	9,5	9,3	9,3
Italie	202,4	209,3	221,4	9,5	8,9	8,9
Pays-Bas	50,2	54,2	58,9	2,4	2,4	2,4
Belgique-Luxembourg	45,1	56,2	50,4	2,1	2,0	2,0
CEE	Total	823,0	881,8	913,0	38,6	36,5
Autriche	134,7	147,8	168,8	6,3	6,4	6,4
Grande-Bretagne	154,6	186,0	210,0	7,3	8,4	8,4
Danemark	36,0	43,0	45,0	1,7	1,8	1,8
Norvège	35,3	33,3	32,5	1,7	1,3	1,3
Suède	79,6	79,1	76,1	3,3	3,0	3,0
Portugal	28,6	30,8	30,2	1,3	1,2	1,2
Finlande	25,0	26,3	26,6	1,2	1,1	1,1
Islande	0,7	0,6	0,8	0	0	0
AELE	Total	483,5	544,9	582,0	22,7	23,3
Espagne	49,5	67,1	62,6	2,3	2,5	2,5
Pologne	11,3	18,5	19,3	0,5	0,8	0,8
Tchécoslovaquie	21,3	16,9	17,7	1,0	0,7	0,7
Union soviétique	17,8	24,9	29,8	0,8	1,2	1,2
Yougoslavie	26,0	27,5	32,8	1,2	1,3	1,3
Europe	Total	1492,5	1666,2	1731,8	70,0	69,3
Afrique du Sud	34,9	25,9	30,5	1,6	1,2	1,2
Israël	15,0	19,5	19,8	0,7	0,8	0,8
Iran	17,7	24,1	27,1	0,8	1,1	1,1
Hongkong	35,1	37,6	44,4	1,6	1,8	1,8
Japon	67,6	79,4	84,6	3,2	3,4	3,4



### Ersparnisanstalt Bütschwil

Wir kündigen hiedurch alle bis 30. Juni 1973 kündbar werdenden

#### Obligationen unserer Bank

auf die vertragliche Frist von sechs Monaten zur Rückzahlung. Mit dem Verfalltag hört die Verzinsung auf.

Wegen einer eventuellen Erneuerung gekündeter Titel beliebe man sich, mit uns in Verbindung zu setzen.

Bütschwil, den 11. Dezember 1972

Die Verwaltung

### SAPHIR

Société Anonyme de Participations Horlogères et Industrielles, Zoug

#### Paielement du dividende

Par décision de l'assemblée générale des actionnaires du 6 décembre 1972, le dividende pour l'exercice 1971/1972 a été fixé à

Fr. 7.- brut, par action

payable fr. 4.90 net (impôt anticipé fédéral de 30% déduit) sur présentation du coupon N° 2 aux guichets de l'Union de Banques Suisses, Genève, et Banque Cantonale Vaudoise, Lausanne.

Zoug, le 7 décembre 1972

Le conseil d'administration



WANGER+ULRICH AG  
3401 WINTERTHUR

#### Solange Vorrat

Pleistik-Karbonpapier International.

Schachtel à 250 Blatt zu Fr. 60.-

Tel. (032) 2 40 29

## Translation Problems?

Consult The English Institute R.A. Langford

Zürich  
Seefeldstr. 62  
Tel. 01/34 75 86

Basel  
Malzgasse 25  
Tel. 061/23 32 32

Bern  
Aarberggasse 61  
Tel. 031/22 42 76

### Simplicity-Combimat

Schneefräsen - Schneeschleppen - Rasenmäher



## SOLO

8413 Nellenbach/ZH  
Tel. 052/81 12 21  
5037 Mühlen/AG  
Tel. 084/83 23 23  
3532 Zäziwil/BE  
Tel. 091/81 11 79  
9203 Niederwil/SG  
Tel. 071/83 98 11

### Factoring

Debitoren finanzieren, mahnen, buchen, individuell und vorteilhaft durch

**HANS DATWYLER**  
TREUHAND 8712 STAFFA Tel. 01-74 78 31

### Elektromotoren-Center

Direkt-Import erstkl. Drehstrom/Einphasenmotoren von 1/3-150 PS mit 3000, 1500, 1000 oder 750 Min. zu äusserst günstigen Discount-Preisen ab Lager Gossau. Wiederverkäufer, Montagewerke, Mengen- oder Abschlussrabatte. 2 Jahre Werkstattgarantie, beste Referenzen von Fachleuten.

**Rud. Frey Motoren-Centrale**  
9202 Gossau SG  
Tel. 071 / 85 28 33/34 - Telex Nr. 77638

#### Annulation

Le carnet d'épargne No 0 534 894 C de la Banque Cantonale de Berne, à Moutier, a été égaré.

Le créancier annulera ce titre conformément à l'article 90 CO et disposera de son avoir, si le dit carnet n'est pas présenté dans le délai de 3 mois à la Banque Cantonale de Berne.

Moutier, le 18 décembre 1972

Banque Cantonale de Berne

#### Broschüre Eidg. Waren-umsatzsteuer

Ausgabe  
Dezember 1971

Preis: Fr. 3.-  
(Porto inbegriffen)  
Voreinzahlung erbeten auf unser Postcheckkonto 30-520.

Schweizerisches Handelsamtsblatt  
3011 Bern

#### Auch Ihre Nerven

beruhen Sie bestene, indem Sie eine regelmäßige Kur mit dem vorzüglichsten Nervenkurmittel, dem Spezial-Nervenkurmittel VALVISKA, durchföhren. Sie schiefen wieder besser und föhlen sich anderntage ausgeruht und guter Laune. Vorziellste Körperkonditionen sowie Probebeckungen sind in allen Apotheken und Drogerien erhältlich. Mächen auch Sie einen Versuch mit VALVISKA.

#### Solange Vorrat

Sekretärinnenatöhle, verchromt, Nylon-Rollen, luftgefedert, verstellbar, zu nur Fr. 120.- statt Fr. 180.-

5 Tage zur Ansicht.

Anfragen unter  
Tel. (032) 2 40 28.

Das Prämiensparheft Nr. 802.155/04, ausgestellt von der Migros Bank, Oerikon, mit einem Guthaben von Fr. 30 286.45 wird vermisst.

Allfällige Inhaber dieses Prämiensparhefts werden hiermit aufgefordert, dieses innert 6 Monaten, von heute an gerechnet, an den Schaltern der Migros Bank vorzuweisen, widrigenfalls dieses Prämiensparheft als kraftlos erklärt und an dessen Stelle ein neues ausgestellt würde.

Zürich, den 5. Dezember 1972

Migros Bank

Wir kaufen laufend zu Höchstpreisen

#### IBM-Kartenlocher

Mod: 024, 026, 029, 545

Rehuma Suter AG, Uetlibergstr. 350, 8045 Zürich, Tel. 01/33 66 36/37.

Im SHAB werden regelmässig die neuesten Fabrik- und Handelsmarken publiziert. Nutzen Sie diese Tatsache - inserieren Sie!

### Basler Treuhandbüro

ist infolge von Rationalisierungsmassnahmen und Betriebs-erweiterung in der Lage, noch

#### Buchhaltungen

zu übernehmen. Auf Wunsch werden Monats- oder Quartalsbilanzen und kurzfristige Erfolgsrechnungen erstellt. Evtl. Steuerberatung.

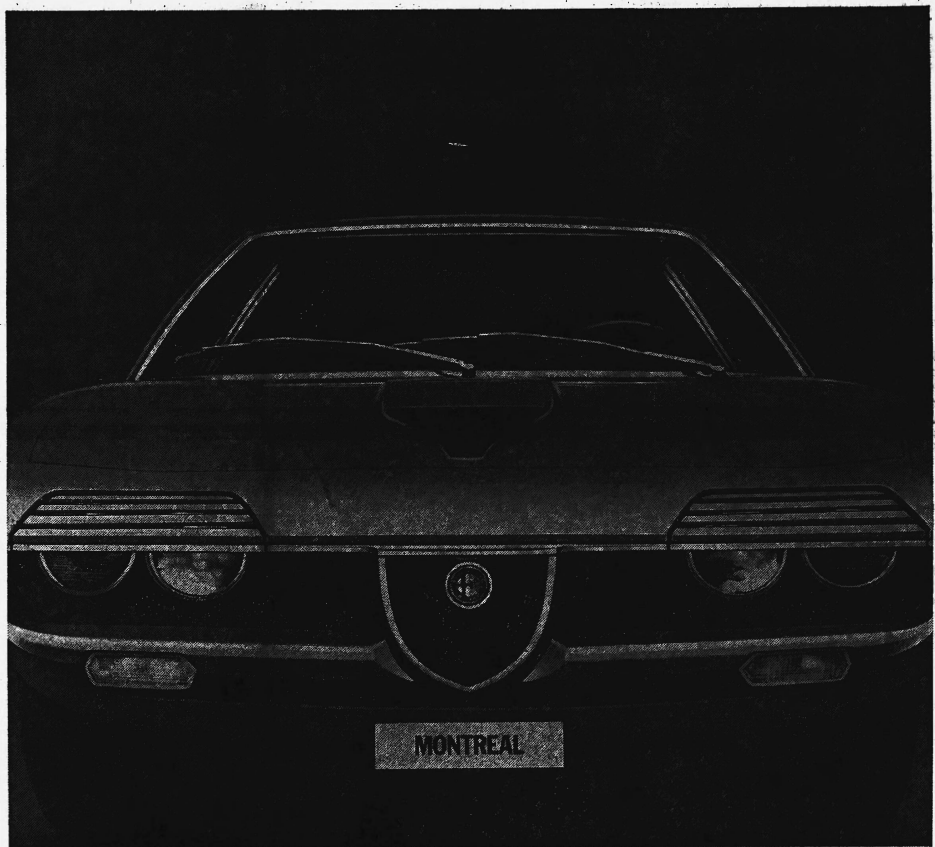
Sie erreichen uns unter Chiffre F 03-105015 an Publicitas, 4001 Basel.

Das Sparheft Nr. 61 094 mit einem Guthaben von Fr. 11 817.55, ausgestellt von der Schweizerischen Kreditanstalt Davos, wird vermisst.

Allfällige Inhaber dieses Sparheftes werden hiermit aufgefordert, dasselbe innert sechs Monaten, von heute an gerechnet, an den Schaltern der Schweizerischen Kreditanstalt vorzuweisen, widrigenfalls dieses Sparheft als kraftlos erklärt würde.

Zürich, den 15. Dezember 1972

Schweizerische Kreditanstalt



## Der Alfa Montreal gehört mit zum Besten, was für Geld zu haben ist.

Eine optimale Synthese von Pullman-Limousine und Hochleistungs-Sportwagen. Zwar sind auch im Montreal noch Motor- und Fahrgeräusche hörbar, aber vor allem die der Umwelt.

Zwar läuft auch der Montreal nicht über 225 km pro Stunde, aber trotzdem

verträgt er stundenlanges Stadtkriechen. Zwar gibt es auch andere Wagen mit V8-Motoren, aber das Montreal-Triebwerk stammt vom berühmten (tipo 33), eb-

Zwar lässt sich auch der Montreal enorm beschleunigen, aber er verträgt den fünften Gang schon ab 60 km pro Stunde.

Zwar wird auch die Montreal-Silhouette dem einen oder andern nicht gefallen, aber das wäre denn kaum Bertone's Fehler.

Lernen Sie ihn jetzt kennen - Ihren Alfa Montreal. Der Alfa Romeo-Vertreter arrangiert Probefahrten und hält eine ausführliche Dokumentation bereit.



Ein exklusiver Sportwagen

braucht doch kein röhrendes feuerspeitendes Monster zu sein!

Alfa Romeo (Switzerland) S.A. - 170 Vertretungen und offizielle Service-Stellen in der ganzen Schweiz.



Der SHAB-Leserkreis ist kaufkräftig - Nutzen Sie diese Kaufkraft - Inserieren Sie!