

Update CCT

Les CCT suivantes font l'objet d'une modification **à partir du 1er juin 2021 ou rétroactivement.**

Mises en vigueur/modifications

ET	Nom	Modifications	En vigueur
35	Autorimesse TI	Modification du calcul des salaires selon mémorandum de la CPC	01.05.2021
65	CCT RETAVAL VS: Construction métallique VS	Montant des cotisations RETAVAL	01.06.2021
74	CCT RETAVAL VS: Métiers de l'électricité VS	Montant des cotisations RETAVAL	01.06.2021
84	CCT RETAVAL VS: Technique du bâtiment VS	Montant des cotisations RETAVAL	01.06.2021
86	CCT Gessatori, stuccatori, montatori a secco plafonatori e intonacatori TI	Prolongation jusqu'au 31.12.2021	01.06.2021

Abrogations

ET	Nom	Modifications	Abrogation
		Pas de CCT abrogée	
		Pas de CCT FL abrogée	
		Pas de CCT de l'annexe 1 de la CCT Location de services (CCTL) abrogée	
		Pas de CTT abrogée	

En perspective

ET	Nom	Modifications	En vigueur
20	CCT Tuileries- briqueteries	Prolongation jusqu'au 31.12.2022	01.07.2021
83	CCL della Posa di Piastrelle e mosaici TI	Prolongation jusqu'au 30.06.2022	01.07.2021
402	CTT apparecchiature elettriche TI	Remise en vigueur/prolongation, classes de salaires, salaires minimums	01.07.2021

Légende des couleurs

	CCT CH	
	CCT cantonale	
	CCT FL	
	CCT annexe 1 CCTL	
	CTT	

1. Aspects importants, tuyaux et astuces

Contrôles des comptabilités salariales et calcul des heures supplémentaires et/ou des majorations pour travail supplémentaire. Comment s'y prendre?

Nous constatons une augmentation constante des contrôles des livres de salaires dans le secteur de la location de services. Il est donc important, afin d'éviter des réclamations d'arriérés et des sanctions, de maintenir le taux d'infraction à un niveau bas. L'expérience a montré que les rapports de contrôle constatent principalement des manquements pour ce qui concerne les suppléments de salaire, les inscriptions d'affiliation à la LPP et le paiement de l'avoir-vacances. Dans le contexte des «suppléments de salaire», c'est le défaut de leur paiement qui fait l'objet de critiques dans la majorité des cas. Néanmoins, le calcul des heures supplémentaires et des majorations pour travail supplémentaire constitue parfois, et notamment dans le champ d'application de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (en abrégé «CN»), un autre objet de contrôle. C'est pourquoi nous souhaitons examiner ici cet aspect de plus près.

La question de savoir sur quelle base le supplément doit être calculé se pose en particulier pour les salariés payés à l'heure. Le législateur parle d'un salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail ne contient elle aussi que des indications rudimentaires à ce sujet (art. 33 al. 1 OLT 1). Par ailleurs, ni la doctrine ni la jurisprudence n'ont répondu à la question de façon concluante et complète. Le Tribunal fédéral a toutefois jugé qu'en principe, le travail supplémentaire doit être impérativement rémunéré par une majoration de 25 % du salaire normal y compris le 13e mois au prorata (salaire horaire de base + salaire du 13e mois [8,33%]). La rémunération des vacances et des jours fériés ne doit pas être incluse dans l'indemnisation du travail supplémentaire, car une telle prestation n'augmente par le droit aux jours de vacances ni aux jours fériés payés. Cette règle s'applique, à défaut d'accord ou prescription contraire inscrite dans un contrat de travail individuel ou une convention collective de travail.

La CN connaît - et c'est là un exemple notoire - une telle réglementation qui doit donc être appliquée. En outre, certains partenaires sociaux ne règlent pas la question dans la CCT elle-même, mais dans des fiches d'interprétation. En pareil cas aussi, nous recommandons la mise en œuvre de la réglementation. Ceci notamment parce que les partenaires sociaux effectuent les contrôles des comptabilités salariales en conséquence. De cette façon, vous pouvez limiter à bas niveau le nombre de manquements et facturer les suppléments à l'entreprise locataire de services selon la formule correcte.

Nous avons analysé pour vous les CCT suivantes à titre d'exemple: la CN et la CCT Locations de services (CCTL).

CN: la CN dispose d'une réglementation spéciale qui prévaut sur la loi et la jurisprudence et qui doit être impérativement respectée (annexe 8, position 501). Par conséquent, les suppléments pour les salariés payés à l'heure doivent être calculés comme suit: salaire horaire de base + indemnité jours de vacances + 13e salaire = base du supplément. Cette règle n'est pas applicable aux employés percevant un salaire mensuel.

CCTL: la CCTL ne connaît pas de réglementation à ce sujet (art. 12 al. 2 CCTL). Donc, c'est la jurisprudence qui s'applique. Par conséquent, les majorations doivent être calculées sur le salaire horaire de base + le 13e salaire (8,33%). La Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) l'a confirmé en page 17 de la version commentée de la CCTL, qui peut être téléchargée sous <https://www.tempservice.ch/fr/tempservice/pour-les-entreprises-de-location-de-services.php>.

Conclusion: nous vous recommandons de verser les suppléments conformément aux dispositions de la CCT ou de la fiche d'information des partenaires sociaux. S'il n'y a pas de réglementation, les suppléments doivent être payés sur la base du salaire horaire de base + le 13e salaire (8,33%).

2. Lexique CCT - Vous demandez, nous répondons

Question:

Nous avons reçu une feuille d'information de la Commission paritaire avec de nouveaux salaires minimums valables dès avril 2021. Pourquoi ces salaires minimums ne sont disponibles dans EasyTemp qu'à partir de juillet 2021?

Réponse:

En règle générale, les modifications d'une CCT entrent en vigueur, pour les parties signataires et leurs membres, déjà au moment où intervient l'accord contractuel et donc **avant** la déclaration d'extension de la convention. Les commissions paritaires envoient ensuite les fiches d'information correspondantes aux entreprises locataires ainsi qu'aux bailleurs de services. Ce qui génère de la confusion.

Les parties contractantes d'une CCT, également dénommées partenaires sociaux, sont les employeurs (associations patronales) et les syndicats (Unia, Syna, etc.). Pour ces parties contractantes et leurs membres, un accord contractuel suffit pour que les modifications de la convention entrent en vigueur. Une éventuelle procédure de déclaration d'extension du champ d'application n'a pas à avoir lieu pour cela ni à être attendue. Mais, pour qu'une CCT s'applique également à des tiers, aussi dénommés dissidents à la convention, elle doit être déclarée de force obligatoire générale. Il convient de constater que les bailleurs de services ne peuvent jamais être membres des parties signataires de CCT de branches et sont donc toujours considérés comme des entreprises dissidentes. C'est la raison pour laquelle les modifications d'une CCT de branche n'entrent en vigueur pour des sociétés de location de personnel qu'au moment où la CCT est déclarée de force obligatoire générale et ne peuvent jamais être contraignantes auparavant. Une application anticipée volontaire d'améliorations (par exemple, des augmentations de salaire) demeure réservée, cela va de soi, et est également possible dans EasyTemp.

Unique exception: les bailleurs de services peuvent être membres de swissstaffing et donc indirectement parties contractantes de la CCT Location de services. Le cas échéant, les dispositions non étendues de la CCT Location de services peuvent être applicables aux membres de swissstaffing.

Attention: nous ne publions que des CCT et des dispositions de force obligatoire générale.

Vous trouverez bientôt ici l'ensemble du lexique CCT.