

## Update CCT

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

### Mises en vigueur/modifications

ET	Nom	Modifications	En vigueur
900	<b>CCT de la branche du travail temporaire</b>	Prolongation jusqu'au 31.12.2023. Champ d'application actuel et champ d'application 2023 ; salaires minimaux 2022 et 2023, salaires minimaux TI 01.12.2021 et 01.12.2022, salaires minimaux GE 2022 et 2023	01.07.2021
20	<b>CCT pour les tuileries-briqueteries suisses</b>	Prolongation jusqu'au 31.12.2022	01.07.2021
78	<b>CCT parcs et jardins GE</b>	Remise en vigueur, prolongation, champ d'application, catégories, vacances, indemnité jours fériés, salaires minimaux, calcul des salaires, suppléments. <u>Remarque</u> : le CTT ET 440 du même nom a été abrogé.	01.07.2021
83	<b>CCL della Posa di Piastrelle e mosaici TI</b>	Prolongation jusqu'au 30.06.2021	01.07.2021
div.	<b>Toutes les CCT de l'annexe 1</b>	Prolongation jusqu'au 31.12.2023	01.07.2021

### 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	
440	<b>NAV parcs et jardins GE</b>	Pas d'autre CTT abrogé. <u>Remarque</u> : la CCT ET 78 du même nom a été remise en vigueur. Toutes les dispositions se trouvent entièrement dans la publication CCT ET 78	

## En perspective

ET	Nom	Modifications	En vigueur
280	<b>CCT annexe 1 Poste CH SA</b>	Prorogation, changements région C, salaires minimaux, supplément de salaire pour travail du soir, pauses rémunérées, indemnisation des frais	22.07.2021
284	<b>CCT annexe 1 Car Postal</b>	Prorogation/nouvelle CCT, notamment salaires minimaux	22.07.2021
283	<b>CCT annexe 1 PostFinance SA</b>	Prorogation, notamment salaires minimaux	22.07.2021
402	<b>CTT apparecchiature elettrica TI</b>	Remise en vigueur/prolongation, classes de salaires, salaires minimums	inconnu*

\*La remise en vigueur initialement prévue pour le 01.07.2021 a été suspendue en raison d'une procédure pendante devant le Tribunal fédéral. La nouvelle date de remise en vigueur n'est pas connue. On ne sait pas non plus si le CTT sera vraiment remis en vigueur.

## Légende des couleurs

	<b>CCT CH</b>	
	<b>CCT cantonale</b>	
	<b>CCT FL</b>	
	<b>CCT annexe 1 CCTL</b>	
	<b>CTT</b>	

## 1. Aspects importants, tuyaux et astuces

### **Prolongation et modification des arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de travail Location de services (CCTL): quoi de neuf ?**

Le 18 juin 2021, l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la CCTL a été publié dans la FOSS, dans la teneur suivante:

- **Prolongation: 01.07.2021 - 31.12.2023.** La CCTL est ainsi prolongée sans interruption. Il n'y a donc **pas de vide conventionnel** en ce qui concerne les dispositions de la CCTL et les CCT non étendues figurant dans l'annexe 1.
- **Salaires minimums**
  - o **2021:** sans changement (exception: employés sans formation professionnelle TI augmentation déjà dès le 01.12.2021)
  - o **2022 et 2023:** augmentation légèrement échelonnée, en deux étapes
- **Modification du champ d'application à partir du 01.1.2023**
  - o Si une CCT non étendue figurant à l'**annexe 1** de la CCTL ne contient pas de dispositions sur le salaire minimum selon art. 20 LSE, sont alors applicables, à partir du 01.01.2023, toutes les dispositions sur les salaires de la CCTL (art. 3 al. 1bis CCTL).
  - o **Entreprises exclues du champ d'application (selon le code NOGA) :** à partir du 01.01.2023, les dispositions concernant les salaires minimums de la CCTL sont applicables pour des missions dans des entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique (C 20, C 21), de l'industrie des machines (C 28), de l'industrie graphique (C 18), de l'industrie horlogère (C 2652), de l'industrie alimentaire et des produits de luxe (C 10, C 11, C 12) ainsi que dans des entreprises des transports publics (H 4910-4931, 493902). Les exceptions aux salaires minimums ne sont donc plus applicables à partir de la date susmentionnée.

Les principales nouveautés concernent donc l'applicabilité des dispositions relatives aux salaires minimums de la CCTL :

- aux entreprises jusqu'ici exemptées des salaires minimums CCTL
- à toutes les CCT non étendues selon annexe 1 de la CCTL qui ne contiennent pas de dispositions sur les salaires minimums. Les deux nouveautés entrent en vigueur le 01.01.2023.

Selon renseignements donnés par oral par la personne compétente du SECO, aucune opposition n'a été déposée contre la demande du 9 avril 2021. C'est pourquoi le texte figurant dans la demande a été repris dans son intégralité. Pour de plus amples développements sur la demande et sur le dénommé principe Equal Minimum Pay (« Principe EMP »), nous vous prions de vous référer à notre [édition de mai](#) de notre Update CCT, no 2/2021.

## 2. Lexique CCT – Vous demandez, nous répondons

### Situation initiale:

La CN règle en son art. 59 le travail de nuit régulier par une allocation de 2.- Fr. à l'heure et prévoit ce qui suit pour le travail de nuit temporaire :

### **Travail de nuit temporaire (art. 55 al. 1 CN):**

En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20 h à 5 h en été, respectivement entre 20 h et 6 h en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit :

- a) lorsque le travail dure jusqu'à une semaine : 50%
- b) lorsque le travail dure plus d'une semaine : 25%

### Question:

Un collaborateur temporaire (CT) a été envoyé **temporairement** en mission de nuit dans une entreprise de construction. Quelles sont les allocations dues pour ce travail de nuit ? Et qu'entend-on par « lorsque le travail dure jusqu'à une semaine » selon art. 55 al. 1 let. a CN ?

### Réponse:

Il s'agit ici de la question de l'indemnisation du travail de nuit **temporaire** dans une entreprise de construction. La Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN) est applicable pour la réponse à cette question. Selon la Société Suisse des Entrepreneurs, voici ce qui s'applique :

Tout d'abord, il faut toujours vérifier si le travail de nuit est temporaire ou régulier :

- Si le travail est effectué pendant plus de 25 nuits par année civile, il s'agit d'un **travail de nuit régulier** (cf. art. 59 CN.).
- A l'inverse, il y a **travail de nuit temporaire** si du travail est effectué pendant moins de 25 nuits. L'année civile est déterminante dans chaque cas, peu importe la durée concrète de la mission. Lorsque l'on remarque, au cours de l'année, qu'un CT doit – contre toute attente – accomplir un nombre de nuits de travail égal ou supérieur à 25 par année civile, le temps de repos supplémentaire doit se substituer au supplément de salaire dès que ce constat est établi.

Dans le domaine du travail de nuit temporaire, qui nous intéresse maintenant, il faut distinguer les compléments de salaire suivants sous le régime de la CN :

- Durée du travail jusqu'à une semaine : 50% de supplément de salaire
- Durée de travail de plus d'une semaine : 25% de supplément de salaire

Définition du mot « semaine » : l'art. 55 CN règle les allocations sur la base de la « durée du travail » et non sur la base d'une « semaine de travail ». L'accent est mis ici sur la protection de la santé. La distinction entre le travail de nuit d'une durée maximale d'une semaine et le travail de nuit de plus d'une semaine, ainsi que les différentes réglementations en matière de majoration qui y sont associées, s'expliquent par le fait que le passage du travail de jour au travail de nuit d'une durée temporaire nécessite une adaptation physique et mentale plus importante que si le rythme de travail est modifié pendant deux semaines ou plus.

La « **durée de travail jusqu'à une semaine** » comprend donc généralement jusqu'à resp. 5 jours ouvrables ou nuits en l'espace de 7 jours civils consécutifs au maximum.

La « **durée de travail de plus d'une semaine** » comprend donc généralement jusqu'à resp. 5 jours ouvrables ou nuits en l'espace d'au moins 8 jours civils consécutifs.

Le samedi et le dimanche (et aussi les jours fériés et de vacances) sont des jours où l'on ne travaille pas (art. 27 CN).

S'il est clair dès le départ que la durée du travail de nuit est supérieure à une semaine, un supplément de salaire de 25% est dû dès le début.

**Vous trouvez ici l'ensemble du [lexique CCT](#).**