

## Update CCT octobre 2021 (no 7/2021)

Il n'y aura **aucune** mise en vigueur, modification ou abrogation **avec effet au 1er octobre 2021 ou rétroactif**. Cela concerne toutes les CCT, CCT FL, CCT de l'annexe 1 de la CCT Location de services (CCTL) ainsi que tous les CTT.

### En perspective

ET	Nom	Modifications	En vigueur
119	<b>CCT secteur du nettoyage Suisse allemande (jusqu'à 6 collaborateurs)</b>	Prolongation jusqu'au 31.12.2025, champs d'application, classes de salaires, indemnité pour jours fériés, salaires minimums, salaires minimums 2024, salaires transitoires, frais d'exécution	01.01.2022
13	<b>CCT secteur du nettoyage Suisse allemande (dès 6 collaborateurs)</b>	Prolongation jusqu'au 31.12.2025, champs d'application, classes de salaires, indemnité pour jours fériés, salaires minimums, salaires minimums 2024, salaires transitoires, frais d'exécution	01.01.2022
26	<b>CCT laboratoires de prothèse dentaire</b>	Prorogation jusqu'au 31.12.2024, catégories, heures supplémentaires, absences payées	01.01.2022
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

### Travail extérieur et indemnité pour le repas de midi : que signifie travail extérieur et quand l'indemnité pour le repas de midi est-elle due?

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé **en dehors de son lieu de travail**, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a al. 1 CO). Il y a travail extérieur lorsque le travailleur doit l'effectuer en dehors de la zone géographique de son organisation de travail, et donc hors de son lieu de travail habituel, fixé par son contrat<sup>1</sup>. Dans la location de services, le lieu de travail doit être convenu par écrit dans le contrat de mission (art. 19 al. 2 lit. b LSE). En l'occurrence s'applique le principe du siège social ou de la succursale de l'entreprise locataire de services en tant que lieu de travail convenu dans le contrat. D'autres lieux d'exécution ne peuvent être considérés comme lieux de travail que s'ils sont permanents et disposent d'une adresse postale.

Souvent, l'activité extérieure (hors du lieu de travail habituel) résulte déjà de la nature de la branche économique en question. Dans certains secteurs, comme la construction, les travaux sont pratiquement toujours effectués sur des chantiers à l'extérieur. Un chantier est donc généralement réputé lieu de travail extérieur, sauf s'il remplit les conditions susmentionnées (durée et adresse postale). S'agissant de la durée, on peut se référer par analogie à la notion du chantier telle qu'elle existe en droit fiscal international. Selon l'art. 5 (3) du Modèle de convention de l'OCDE visant à éviter la double imposition, un chantier de construction ou de montage ne peut être considéré comme un « établissement stable » (et donc comme un lieu de travail possible selon contrat de travail) qu'à condition de durer plus de douze mois.

Comme mentionné au début, l'employeur doit rembourser toutes les dépenses nécessaires (« frais ») qui sont directement et immédiatement liées à l'exécution du travail. Cela comprend les frais de déplacement depuis le lieu de travail habituel, le logement et les repas (par exemple, l'indemnité pour le repas de midi). Par accord écrit, CTT ou CCT, il est possible de fixer à titre d'indemnisation des frais une indemnité fixe, forfaitaire, telle que notamment une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Dans le cas du travail sur des chantiers, il en résulte donc qu'une indemnité pour le repas de midi est généralement due, à moins qu'une CCT ou un CTT ne prévoient une réglementation dérogatoire (cf. à ce sujet le chiffre 3 du présent Update CCT : « Quand l'indemnité pour le repas de midi est-elle due dans la CN? »).

De nombreuses CCT contiennent des dispositions régissant l'indemnité pour le repas de midi. De telles réglementations se retrouvent de préférence dans les branches où le travail extérieur est de mise, telles que le secteur principal de la construction, le second œuvre, et les branches suivantes : plafonds et aménagement intérieur, électricité, paysagisme, techniques du bâtiment,

---

<sup>1</sup>Cf. sur l'ensemble du sujet : Müller/Hofer/Stengel : Arbeitsort und Arbeitsweg dans AJP 4 / 2015 p. 564 ss.

échafaudages, voies ferrées, construction en bois, isolation, peinture et plâtrerie, métallurgie, infrastructure de réseaux, carrelage et poêlerie-fumisterie, nettoyage et menuiserie.

Certaines de ces CCT précisent en détail à partir de quand un lieu de travail est réputé extérieur. Elles contiennent des dispositions assorties d'informations concrètes sur la distance entre le lieu de travail extérieur et le lieu de l'entreprise en durée de trajet ou en kilomètres : par exemple CCT plafonds et aménagement intérieur, CCT électricité, CCT paysagisme BS/BL, CCT paysagisme FR/NE/JU, CCT techniques du bâtiment, CCT échafaudages, CCT métallurgie CH, CCT métallurgie BS/BL et CCT menuiserie.

Nous en trouvons également un exemple frappant dans l'art. 60 CN. Ici, l'indemnité pour le repas de midi a été réglementée un peu plus concrètement. Selon cette disposition, dite indemnité est due si l'entreprise n'organise pas de distribution de repas suffisante ou si le travailleur ne peut pas regagner le lieu d'engagement ou son domicile en ayant suffisamment de temps pour prendre le repas de midi. Même cette réglementation a soulevé de nombreuses questions par la suite, raison pour laquelle la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (« CPSA ») s'est exprimée à ce sujet dans divers cas dits de référence. Nous avons analysé en détail pour vous ces différents cas de référence de la CPSA et les avons résumés dans le lexique CCT (voir ci-dessous).

Dans d'autres CCT de branche, seuls des taux forfaitaires sont définis ou des règles rudimentaires sont prévues, qui exigent une interprétation par les tribunaux ou les organes d'exécution. Pour plus de détails sur les CCT respectives, voir les dossiers CCT sur notre [site web](#).

Si vous n'êtes pas certain que des indemnités pour le repas de midi soient dues pour une mission spécifique ou en vertu d'une CCT de branche, nous vous recommandons de les payer par précaution et de les facturer à l'entreprise locataire de services. Vous éviterez ainsi d'être celui qui règle la facture à la fin de la mission et d'avoir à effectuer des versements supplémentaires en cas de contrôle des livres de salaires. Si vous avez des questions ou des doutes, n'hésitez pas à vous adresser à notre service juridique sous [service-juridique@realisator.ch](mailto:service-juridique@realisator.ch) ou au no 058 443 30 00.

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

### Indemnité pour le repas de midi dans le secteur principal de la construction (CN)

#### Question :

Quand l'indemnité pour le repas de midi est-elle due selon la CN?

#### Réponse :

Si les travailleurs sont occupés en dehors de leur lieu de travail (lieu de travail extérieur), les frais nécessaires doivent leur être remboursés (art. 327 a et 327 b CO). L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à une distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité pour le repas de midi de 16.00 CHF au minimum (art. 60 al. 1 et 2 CN étendue).

La CPSA a interprété cette réglementation dans divers cas de référence. Selon elle, le travailleur n'a droit à une distribution de repas à l'extérieur (aux frais de l'employeur) ou éventuellement à une indemnité en espèces que s'il ne peut pas retourner à son domicile ou à son lieu d'engagement (= lieu de travail habituel selon contrat, en cas de location de services : siège social ou succursale de l'entreprise locataire) pour le repas de midi.

Le travailleur doit avoir la possibilité d'avoir à sa disposition au minimum 30 minutes de pause comme temps non travaillé. L'indemnité pour le repas de midi de 16.00 CHF est due si le travailleur ne dispose pas, durant la pause de midi, d'une demi-heure au moins pour prendre son repas. Et cela, en fait, sur le lieu de travail, à domicile ou dans un lieu où l'employeur a pu organiser une distribution de repas suffisante (cantine, restaurant). Selon la pratique de la CPSA, le **siège de l'entreprise locataire de services** est le point de référence pour les réglementations des frais encourus de l'art. 60 CN étendue en cas d'engagements fixes avec salaire mensuel ou horaire, ou de missions temporaires (cas de référence CPSA 25/2011 du 12.04.2011).

*Ce qui signifie concrètement que :*

- l'entreprise doit, dans la mesure du possible, veiller à une distribution de repas suffisante (repas chaud dans la cantine / au restaurant).*
- s'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante (cantine), ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, une indemnité pour le repas de midi lui est due.*

*L'indemnité pour le repas de midi est due lorsque le travailleur, pendant la pause de midi d'une heure, ne dispose pas d'une demi-heure au minimum pour manger (art. 15 al. 1 let. b de la loi sur le travail). En d'autres termes, si le travailleur a besoin de plus d'une demi-heure pour le trajet aller et retour de son lieu de travail à son lieu de domicile respectivement son lieu d'engagement, une indemnité pour le repas de midi lui est due. Dans ce cas, est déterminant le temps nécessaire pour effectuer les trajets et non la distance entre le lieu de travail et son domicile, respectivement son lieu d'engagement. Il faut donc tenir compte de l'intensité régulière de la circulation à l'heure du déjeuner, des détournements causés par des chantiers ou des entraves pour cause d'assainissement des routes, etc. (Cas de référence CPSA 22/2007 du 08.05.2007).*

La CPSA a apporté des précisions supplémentaires dans le cas de référence CPSA 132/2013 du 28.10.2013 :

- ❑ La mise à disposition sur un chantier d'un container avec micro-ondes et / ou possibilité de cuisiner ne constitue pas une « distribution de repas suffisante ». Par la possibilité de cuisiner, on crée uniquement les conditions pour que le travailleur puisse se préparer lui-même un repas chaud. Par conséquent, l'employeur ne propose pas au travailleur un repas en tant que tel, mais c'est au travailleur de s'en occuper lui-même.
- ❑ Si l'employeur met à disposition une cantine au lieu d'engagement et si les travailleurs peuvent prendre leur repas pendant au minimum une demi-heure, l'employeur ne doit pas payer d'indemnité pour le repas de midi, indépendamment du fait qu'un repas à prix réduit soit ou non proposé à la cantine.
- ❑ Si l'employeur met à disposition une cantine sur un lieu (pas au lieu d'engagement !) où les travailleurs peuvent manger à prix réduit, les frais liés au repas qui en résultent pour le travailleur ne sont pas (entièrement) pris en charge par l'employeur. Par conséquent, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité pour le repas de midi. Il en va différemment si l'employeur paie entièrement aux travailleurs un repas chaud dans une cantine ; dans ce cas, le travailleur n'a pas droit à l'indemnité pour le repas de midi.

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