

Update CCT novembre 2021 (no 8/2021)

Il n'y aura **aucune** mise en vigueur, modification ou abrogation **avec effet au 1er novembre 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
div.	diverses CCT de l'annexe 1	Salaire minimum cantonal NE 2022	01.01.2022
103	CCT Commerce de détail NE	Salaire minimum cantonal NE 2022	01.01.2022
div.	diverses CCT	Salaire minimum cantonal NE 2022	01.01.2022
9	CCT RA Echaffaudages	Prolongation jusqu'au 31.12.2025	01.01.2022
72	GAV Autogewerbe Ostschweiz (CCT Garages Suisse orientale)	Prolongation jusqu'au 31.12.2023, champs d'application	01.01.2022
119	CCT secteur du nettoyage Suisse allemande (jusqu'à 6 collaborateurs)	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	CCT secteur du nettoyage Suisse allemande (dès 6 collaborateurs)	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	CCT laboratoires de prothèse dentaire	Prorogation jusqu'au 31.12.2024, catégories, heures supplémentaires, absences payées	01.01.2022
402	CTT apparecchiature elettrica TI	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

	CCT CH	
	CCT cantonale	
	CCT FL	
	CCT annexe 1 CCTL	
	CTT	

1. Aspects importants, tuyaux et astuces

Règles de conflit en cas d'applicabilité de plusieurs CCT étendues. Quelle est la CCT qui s'applique : la CCT étendue du siège de l'entreprise locataire de services ou celle du lieu de travail ?

Selon la règle de rattachement de **l'art. 22 CCT Location de services** convenu par les partenaires sociaux, **le lieu de l'entreprise locataire de services** constitue « en principe » la base du calcul du salaire et de toutes les autres prestations et déductions. Ce lieu est régulièrement (mais pas toujours) qualifié de lieu d'exécution du contrat ou de fourniture de la prestation (art. 74 CO). Au sens de la présente disposition, on entend par lieu tout type de domicile commercial (siège social, succursale, agence ou site de production de l'entreprise). Le **lieu de l'entreprise locataire de services** est inscrit **dans le contrat** de mission. En l'absence d'informations claires à ce sujet dans le contrat de mission, il convient de se référer aux circonstances concrètes et par conséquent au **lieu où le travailleur exerce principalement son activité** (périmètre géographique) **ou au lieu où l'employeur attribue le travail**. Un chantier de construction ou un site de montage ne peuvent être considérés comme l'emplacement de l'entreprise de mission, sauf s'ils sont permanents et disposent d'une adresse postale (cf. à ce sujet [l'Update CCT no 7/2021](#)).

La formulation « en principe » permet des exceptions au rattachement général au lieu de l'entreprise locataire de services, et il est difficile de trouver une solution juridiquement sûre dans le cas particulier.

Sauf dans des cas exceptionnels qui se distinguent par la constellation globale en question et qui aboutissent à des résultats choquants, en particulier quant à l'égalité de traitement du personnel interne et détaché dans l'entreprise de mission, il y a donc lieu de recommander de façon générale de s'en tenir à la règle du lieu de l'entreprise de mission et d'appliquer les conditions de travail applicables à cet endroit.

Une constellation au sens mentionné ci-dessus est illustrée très clairement dans le Commentaire de la CCT Location de services de l'association Fonds paritaire d'application (AFPL) du 12 avril 2019. Tel est par exemple le cas d'un travailleur qui serait engagé par une entreprise dont le

siège est au Tessin et qui serait envoyé à Zurich pour y effectuer une mission d'une durée de plusieurs semaines. Il se peut que, dans une telle situation, le travailleur qui est en principe soumis aux règles du canton du Tessin travaille durant un jour férié zurichois qui n'existe pas au Tessin, et ne reçoive dès lors aucune indemnité pour le jour férié travaillé. Parallèlement, ses collègues zurichois, qui seraient engagés par la succursale zurichoise de la même entreprise, recevraient, quant à eux, l'indemnisation de 50% selon l'art. 12 al. 3 CCT Location de services. Selon le commentaire de l'art. 22 CCT LS, des exceptions qui privilégieraient le lieu effectif de l'entreprise de mission pourraient être envisagées en cas de missions de longue durée et dans des situations clairement abusives ou contraires à l'objet de la règle. Ainsi, pour des séjours plus longs à Zurich, il faut tenir compte des conditions du lieu de travail effectif ou des conditions effectives de travail à Zurich.

Une partie de la doctrine partage cet avis : selon elle, le lieu d'exploitation (en cas de location de services : le lieu de l'entreprise de mission) est déterminant à titre de point de rattachement pour la CCT étendue (principe dit du lieu d'origine). En sont exclus les cas où une autre CCT étendue est applicable au lieu où est exécutée la mission. Il s'agit de garantir que tous les travailleurs sur le lieu de travail effectuent leur travail aux mêmes conditions minimales. C'est pourquoi les conditions minimales en vigueur au lieu de mission s'appliquent également aux entreprises qui ont des sites d'exploitation hors du lieu d'application de la CCT étendue locale (le dénommé principe du lieu d'exécution). Cette opinion semble partagée de surcroît par le Tribunal fédéral, et le même principe résulte des dispositions de la loi sur les travailleurs détachés en ce qui concerne les missions de travailleurs étrangers en Suisse¹.

Notre recommandation : en principe s'applique la CCT étendue du **lieu de l'entreprise locataire de services**. Pour les missions effectuées dans le champ d'application territorial d'une CCT étendue spécifique, applicable en dérogation au lieu de l'entreprise locataire, il est indiqué, s'agissant des cas d'exception décrits ci-dessus, de s'en tenir aux conditions minimales de ce lieu (principe du lieu d'exécution). Quiconque entend faire le choix de la sécurité applique en de telles constellations, parmi les plusieurs CCT à choix, celle qui est la plus favorable aux travailleurs (principe de faveur)² Notre **Legal Competence Center** se tient volontiers à votre disposition pour vous conseiller dans des cas individuels.

¹ Cf. sur l'ensemble du sujet : Senti, Lohnbuchkontrollen bei allgemeinverbindlichen GAV und NAV in AJP/PJA 1 / 2010 p. 19 ss.

² Opinion divergente : Senti, op. cit.

2. Lexique CCT – Vous demandez, nous répondons

Salaire minimum selon CCT Location de service ("CCT LS") sur le lieu de travail en dehors du site d'exploitation de l'entreprise de mission

Question :

Une **entreprise locataire de services** dont le siège est à **Zurich** exécute un mandat à Fribourg avec **ses propres collaborateurs**. Elle engage de surcroît un collaborateur temporaire (« **CT** ») **domicilié à Bulle**. Pour tous les collaborateurs, le lieu de travail est à Fribourg. Seule la CCT LS est applicable au CT. Quel salaire est dû selon CCT LS ?

Réponse :

En principe, ce sont les conditions de travail du lieu de l'entreprise de mission qui s'appliquent. Toutefois, il convient parfois de se conformer aux conditions de travail du lieu de mission spécifique, qui est différent du lieu de l'entreprise locataire de services.

Comme en l'occurrence seule la CCT LS est applicable, les mêmes conditions s'appliquent - à l'exception des dispositions relatives au salaire minimum - tant au siège de la société locataire de services qu'au lieu de mission spécifique. Cependant, les deux sites de Zurich et de Fribourg se trouvent dans des régions de salaires différentes. **Zurich** se trouve dans la **région de hauts salaires**, et **Fribourg** est dans la **zone de salaires normaux**. La question se pose donc de savoir quelle est la zone de salaires applicable et quel est le salaire minimum correspondant.

Par analogie aux règles générales de conflit des règles, c'est le salaire minimum au lieu de l'entreprise de mission qui est applicable. Mais les conditions minimales de la CCT étendue du lieu de mission doivent être respectées. Etant donné que **des collaborateurs internes de l'entreprise locataire de services sont également engagés dans la mission en question, nous recommandons** ici de payer le **salaire minimum plus élevé qui s'applique au siège de l'entreprise locataire** (principe de faveur).

Digression (autre variante du cas) :

Une autre solution en résulterait si **seul le CT domicilié à Bulle était engagé dans la mission**, ceci en application des principes de la loi fédérale sur le marché intérieur (LMI). Bien que l'entreprise de location de services ait son siège dans une région de hauts salaires, le lieu d'exécution Fribourg *pourrait* servir de point de rattachement. On pourrait argumenter ainsi : tant le domicile et le rattachement personnel du seul travailleur engagé dans la mission que le lieu d'exécution et de fourniture de la prestation sont à attribuer au canton de Fribourg. L'entreprise de mission ne pourrait aucunement fournir sa prestation sur le site externe si elle n'avait pas recours à de la main d'œuvre du marché local. Dans cette mesure, l'entreprise de mission zurichoise agirait à titre d'acteur du marché local et pourrait invoquer les conditions applicables localement (art. 2 et 3 LMI). De plus, les participants au marché du travail local du canton de Fribourg sont habitués à travailler aux salaires en vigueur dans ce canton et il serait

contraire à l'égalité des chances - tant pour les entreprises concurrentes que pour les participants au marché du travail - que le prestataire zurichois doit se conformer aux salaires du canton de Zurich sur un lieu de travail de Suisse romande. Ainsi, *théoriquement*, les **salaires minimaux du canton de Fribourg pourraient être appliqués** au vu des circonstances du cas individuel concret.

Ce cas particulier bien spécifique montre que, selon la situation de fait, les détails sont importants et que l'on peut donc aboutir à des solutions totalement différentes. Néanmoins, pour des raisons de sécurité du droit, nous recommandons, en cas de doute, de respecter le principe de faveur et de verser le salaire le plus élevé.

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