

Lexique CCT

Vous demandez, nous répondons

Etat au 31 décembre 2021

Contenu

Questions relatives à la publication CCT	2
1. Instruction pour la lecture des dossiers CCT	2
2. Différences d'arrondi inévitables dans la fixation des salaires	2
Questions d'ordre général concernant une CCT	5
1. CCT hors vigueur dans EasyTemp (ET).....	5
2. Entrée en vigueur de salaires minimums : fiches d'information Commission paritaire et EasyTemp	6
3. Règle de rattachement et naissance d'un droit aux vacances plus élevé ?.....	6
Questions spécifiques portant sur des CCT sélectionnées	7
1. Suppléments de travail de nuit dans le secteur principal de la construction (CN)	7
2. Indemnité pour le repas de midi dans le secteur principal de la construction (CN)	9
3. 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	11
4. CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande (calcul du salaire minimum pour le canton de Genève)	12
5. Champ d'application CCT du second-œuvre Bâle-Ville	13

Questions relatives à la publication CCT

1. Instruction pour la lecture des dossiers CCT

Question :

Comment faut-il comprendre nos publications sous <https://www.realisator.ch/fr/cct/cct/>?

Réponse :

Sur mandat de Realisator, eCare publie les dispositions applicables à la location de services de toutes les CCT étendues, des CCT de l'annexe 1 de la CCT Location de services ainsi que des contrats-type de travail (CTT) avec salaires minimums obligatoires selon l'art. 360a CO, ce au niveau fédéral, cantonal, de la Principauté du Liechtenstein et de l'entreprise. Des publications relatives aux dispositions de force obligatoire ont lieu au cours de quatre phases différentes d'une CCT ou d'un CTT.

- Demande : nous vous indiquons ici que les partenaires sociaux ou les autorités veulent déclarer une CCT ou un CTT de force obligatoire ; cette publication n'est pas encore en vigueur.
- Décision : nous vous indiquons ici que la décision de déclarer une CCT ou un CTT de force obligatoire a été rendue, et le moment où elle entrera en vigueur. Cette publication n'est pas encore en vigueur.
- CCT ou CTT en vigueur : cette publication est actuellement en vigueur.
- La CCT ou le CTT est abrogé/e : en cas de doute, nous vous recommandons de clarifier l'applicabilité de ces dispositions auprès du legal competence center.

2. Différences d'arrondi inévitables dans la fixation des salaires

Question :

Pourquoi y a-t-il des différences d'arrondi dans les publications des salaires minimums dans EasyTemp et Tempdata?

Réponse :

Des différences d'arrondi apparaissent lorsque deux publications n'utilisent pas la même méthode de calcul.

Comment Realisator calcule-t-elle ?

Realisator utilise la méthode suivante pour la publication comme pour le décompte de salaire dans EasyTemp :

- Chaque étape du calcul est établie avec 5 décimales.
- Tant que le salaire brut n'est pas calculé avec 5 décimales, il n'est pas arrondi.
- A la fin, les chiffres respectifs sont arrondis à 2 décimales. Ces chiffres arrondis sont publiés et utilisés pour le décompte des salaires.

Cette méthode donne les chiffres les plus précis au plan mathématique. Ci-après un exemple tiré de la CCT Location de services 2021. Si l'on applique exactement les exigences de la CCT Location de services au niveau du droit et du calcul, le salaire brut correct dans cet exemple est de 24,92 CHF.

CCT travail temporaire				
COMPLÉMENTS SALAIRES				
Vacances (anniversaire)	Travailleur > 20 et < 50 ans	20 jours	8.33%	
	Travailleur < 20 ou > 50 ans	25 jours	10.60%	
Indemnités jours fériés			3.20%	
Part 13ème salaire			8.33%	
Heures mensuelles	Heures annuelles: 2'187 / 12 mois		Heures	182.25
SALAIRES MINIMAUX 2021		> 20 ans < 50 ans		
Catégorie de salariés		calcul	résultat	
Sans formation professionnelle Régions hauts salaires Salaire mensuel (CHF): 3'750.00	Salaire de base	20.57613	20.58	Tous les montants ne sont arrondis à deux décimales qu'après le calcul
	Jours fériés	0.65844	0.66	
	<i>Sous-total</i>	21.23457	21.23	
	Vacances	1.76884	1.77	
	<i>Sous-total</i>	23.00341	23.00	
	13ème salaire	1.91618	1.92	
	Total	24.91959	24.92	

Remarques :

- Des chiffres corrects pour le salaire de base, les jours fériés, les vacances et la part du 13e salaire sont décisifs pour obtenir le montant correct du salaire. Ces chiffres figurent sur le décompte de salaire et c'est ce qui est payé.
- Il n'est pas déterminant pour un montant correct du salaire que la colonne « Résultat » soit mathématiquement correcte en soi. Dans l'exemple ci-dessus, le premier sous-total (21,23) n'est pas mathématiquement la somme de 20,58 plus 0,66. Cette différence inévitable ne constitue pas une erreur systématique et n'affecte pas le décompte de salaire correct.

Comment d'autres prestataires ou services calculent-ils ?

Dans l'exemple suivant est appliquée une méthode d'arrondi différente, qui n'est pas utilisée par Realisator. Après chaque étape du calcul, le résultat intermédiaire est arrondi à deux décimales. Il en résulte d'autres chiffres pour le sous-total et le salaire brut (marqués en rouge) que dans le calcul ci-dessus :

CCT travail temporaire				
COMPLÉMENTS SALAIRES				
Vacances (anniversaire)	Travailleur > 20 et < 50 ans	20 jours	8.33%	
	Travailleur < 20 ou > 50 ans	25 jours	10.60%	
Indemnités jours fériés			3.20%	
Part 13ème salaire			8.33%	
Heures mensuelles	Heures annuelles: 2'187 / 12 mois		Heures	182.25
SALAIRES MINIMAUX 2021		> 20 ans < 50 ans		
Catégorie de salariés				
		calcul	résultat	
Sans formation professionnelle Régions hauts salaires Salaire mensuel (CHF): 3'750.00	Salaire de base	20.58000	20.58	Les montants sont arrondis à deux décimales pendant le calcul
	Jours fériés	0.66000	0.66	
	Sous-total	21.24000	21.24	
	Vacances	1.77000	1.77	
	Sous-total	23.01000	23.01	
	13ème salaire	1.92000	1.92	
Total	24.93000	24.93		

Remarques :

- Non seulement les totaux intermédiaires et le salaire brut peuvent présenter ici des différences d'arrondi par rapport au premier exemple, mais les autres lignes peuvent également être différentes. Cela dépend des chiffres effectifs et de la méthode d'arrondi choisie. Une autre méthode pourrait consister, par exemple, à arrondir pendant le calcul tous les totaux intermédiaires (pas les autres lignes), ce qui génère à nouveau d'autres différences d'arrondi.
- Comparaison des deux exemples ci-dessus : comme mentionné ci-avant, les chiffres pour le salaire de base, les jours fériés, les vacances et la part du 13e salaire sont déterminants pour un décompte de salaire correct. Il se trouve que ces montants sont identiques dans les deux exemples ci-dessus (il existe d'autres cas où cela ne se vérifie pas). C'est donc un salaire brut de 24,93 CHF qui est versé, également par EasyTemp. Si, cependant, l'on applique exactement les exigences de la CCT Location de services au niveau du droit et du calcul, le salaire brut correct est de 24,92 CHF. Celui-ci est publié par Realisator.

En conclusion

Les différences d'arrondi sont inévitables. Elles apparaissent :

- lorsque différentes méthodes sont appliquées pour l'arrondi, ce qui est visible quand l'on compare diverses publications de salaires minimums, ou
- si l'on compare le salaire brut, calculé correctement d'un point de vue mathématique, avec la somme des parts de salaire versées.

La méthode d'arrondi décrite ci-dessus, utilisée par Realisator pour les publications et les décomptes de salaire EasyTemp, est appliquée de manière uniforme pour toutes les CCT. Realisator s'en tiendra à cette manière de faire, la méthode d'arrondi ne sera donc pas adaptée à chaque CCT. Car l'on n'y gagnerait rien et les salaires calculés ne seraient pas plus « justes » ou exacts pour autant.

Questions d'ordre général concernant une CCT

1. CCT hors vigueur dans EasyTemp (ET)

Question :

La CCT pour la menuiserie n'est plus en vigueur depuis le 1er janvier 2021. Pourquoi n'est-elle pas désactivée pour les nouvelles missions dans ET ?

Réponse :

La CCT pour la menuiserie est arrivée à échéance et n'est plus valable depuis le 1er janvier 2021. Une demande de prolongation a été publiée dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) du 11 septembre 2020. La décision du Conseil fédéral est en suspens.

Selon l'art 3 al. 5 de la CCT location de services, les dispositions concernant le salaire et le temps de travail ainsi que d'éventuelles dispositions sur la retraite flexible continuent à s'appliquer pendant la durée des négociations des conventions, même pendant la période de vide conventionnel.

Puisque la demande de remise en vigueur de la CCT pour la menuiserie est pendante et que la décision est attendue, lesdites dispositions restent applicables pour les bailleurs de service (surtout pour les membres de swissstaffing). C'est la raison pour laquelle la CCT reste active dans ET. Nous vous informerons sur notre site www.realisator.ch ou par le biais de cet Update CCT dès que la décision sera prise.

Conclusion : Des CCT/CTT ne seront pas désactivés dans ET tant que les partenaires sociaux se trouvent en négociations. Cela vaut aussi pour des CCT de retraite anticipée.

2. Entrée en vigueur de salaires minimums : fiches d'information Commission paritaire et EasyTemp

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 :

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.

3. Règle de rattachement et naissance d'un droit aux vacances plus élevé ?

Question :

Mon collaborateur temporaire a eu 50 ans le 24 décembre 2021. Il a effectué en 2021 diverses missions sous le régime de différentes conventions collectives de travail étendues. Pourquoi a-

t-il obtenu dans certains cas l'indemnité de vacances plus élevée pour les personnes de 50 ans dès le 1er janvier 2021 et, dans d'autres cas, seulement à partir du 24 décembre ?

Réponse :

L'indemnité de vacances est rattachée soit à l'année civile, soit à l'âge. Cela est réglé différemment selon les conventions collectives de travail. Dans certaines CCT étendues, le droit aux vacances est fonction de l'année civile au cours de laquelle l'âge déterminant est atteint. En d'autres termes, le CT a droit, pour l'ensemble de l'année civile, à la partie supérieure non subdivisée des vacances.

Dans d'autres CCT étendues, le droit aux vacances est déterminé en fonction de l'anniversaire du collaborateur temporaire, donc lorsqu'il atteint effectivement l'âge révolu. Le cas échéant, il y a une subdivision du droit, ce en fonction de la date de naissance concrète. Le CT bénéficie du droit aux vacances le plus bas jusqu'à son anniversaire. Ce n'est qu'à son anniversaire qu'il reçoit l'indemnité de vacances plus élevée. Le droit aux vacances se calcule au *pro rata temporis*.

La règle de rattachement (année civile ou âge) est illustrée sur notre site web et enregistrée dans EasyTemp.

Questions spécifiques portant sur des CCT sélectionnées

1. Suppléments de travail de nuit dans le secteur principal de la construction CN)

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. Quels 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 5 jours ouvrables resp. 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 5 jours ouvrables resp. 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 départ.

2. 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.

3. Salaires 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 doive 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.

4. CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande (calcul du salaire minimum pour le canton de Genève)

Question :

Pourquoi y a-t-il deux publications concernant la CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande dans EasyTemp alors qu'il n'existe qu'une seule CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande ? Et quels sont maintenant les salaires applicables ?

Réponse :

Le champ d'application de la CCT s'étend aux cantons de Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Valais, Jura et Jura bernois ainsi qu'au canton de Genève. La CCT ne prévoit pas de formule spéciale pour le calcul du salaire, c'est pourquoi la formule habituelle avec ou sans part du 13^e salaire figure dans ET. La CPPGN est d'avis qu'une formule spécifique avec deux totaux intermédiaires devrait être appliquée pour le canton de Genève. Elle a donc publié un mémento dans lequel elle précise la formule de calcul pour chaque catégorie de salaire dans le canton de Genève. Ce mémento est disponible à l'adresse suivante : <http://www.nettoya-ge.ch/cct.htm>.

Cette formule de calcul de la CPPGN aboutit à un salaire minimum brut légèrement supérieur pour le canton de Genève. L'interprétation de la CPPGN ne ressort pas de la CCT et n'a donc pas de force obligatoire générale. Toutefois, il est important de garder en mémoire que la CPPGN peut faire effectuer des contrôles de livres de salaires dans le canton de Genève et vérifiera le respect des salaires minimums à l'appui de sa propre interprétation.

Nous avons donc émis une deuxième publication pour le canton de Genève, en sus de la publication principale de la CCT, conformément au mémento de la CPPGN. Nous laissons au

client le choix de la formule de calcul et, respectivement, du salaire minimum qui en résulte. Il convient également de noter que le salaire minimum cantonal doit être respecté dans tous les cas. Les salaires minimums du canton de Genève sont déjà pris en considération dans les deux publications et figurent dans ET.

5. Champ d'application CCT du second-œuvre Bâle-Ville

Question :

Mon CT a une mission dans le second-œuvre dans le canton de Bâle-Campagne. J'ai vu que ce canton ne tombe plus dans le champ d'application de la CCT du second-œuvre de Bâle-Ville dès le 1er mai 2021. Puis-je quand même choisir la CCT ?

Réponse :

En principe, le champ d'application de l'ancienne CCT du second-œuvre Bâle-Ville/Bâle-Campagne est limité au canton de Bâle-Ville depuis le 1er mai 2021. La CCT n'est donc plus applicable aux engagements dans le canton de Bâle-Campagne. Comme aucune nouvelle demande n'est pendante, on ne saurait admettre que le canton de Bâle-Campagne sera à nouveau inclus dans le champ d'application dans un avenir proche. Par conséquent, la mission est soumise à la CCT Location de services et, le cas échéant, aux dispositions concernant le salaire et la durée du travail d'une autre CCT de branche, selon l'assujettissement de l'entreprise de location de services.