

Update CCT janvier 2022 (no 1/2022)

Les CCT suivantes font l'objet d'une modification **avec effet au 1er janvier 2022 ou rétroactif¹**.

Mises en vigueur/modifications

ET	Nom	Modifications	En vigueur
div.	diverses CCT	Salaires minimum cantonal GE 2022	01.01.2022
div.	diverses CCT	Salaires minimum cantonal NE 2022	01.01.2022
8	CCT hôtels, restaurants et cafés	Salaires minimums 2022	01.01.2022
9	CCT RA échaffaudages	Prolongation jusqu'au 31.12.2025	01.01.2022
10	CCT pour le secteur suisse de l'isolation	Prolongation jusqu'au 31.12.2022, heures de travail annuelles	01.01.2022
11	CCT artisanat et industrie de la pierre naturelle (auparavant marbre et granit)	CCT : Prolongation jusqu'au 31.12.2023, changement de nom, champs d'application, catégories, heures supplémentaires, PGM. RA : Prolongation jusqu'au 31.12.2027, changement de nom, champs d'application, frais de contribution	01.01.2022
12	CCT industrie du meuble	Salaires minimums 2022	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
53	GAV Decken- und Innenausbau (CCT travaux de plafond et d'intérieur)	Prolongation jusqu'au 31.12.2022	01.01.2022
72	GAV Autogewerbe Ostschweiz (CCT Garages Suisse orientale)	Prolongation jusqu'au 31.12.2023, champs d'application	01.01.2022

¹ Malgré tous les soins apportés, l'exhaustivité de ces tableaux ne peut pas être garantie dû au grand nombre de publications.

ET	Nom	Modifications	En vigueur
77	GAV Holzbaugewerbe (CCT construction en bois)	Prolongation jusqu'au 31.12.2022	01.01.2022
110	CCT shops de stations-service CH	Prolongation jusqu'au 31.12.2024	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
122	CCT secteur du paysagisme FR/NE/JU/JU bernois	Salaires minimums 2022	01.01.2022
900	CCT location de services	Salaires minimums 2022	01.01.2022
div.	Diverses CCT cantonales	Salaire minimum cantonal GE 2022	01.01.2022
79	CCT entreprises de carrelage VS	Prorogation jusqu'au 31.12.2022	01.01.2022
84	CCT technique/l'enveloppe du bâtiment VS	Salaires minimums 2022	01.01.2022
101	CCL dipendenti delle imprese forestali TI	Prolongation jusqu'au 30.06.2024	01.01.2022
103	CCT Commerce de détail NE	Salaire minimum cantonal NE 2022	01.01.2022
div.	Diverses CCT annexe 1	Salaire minimum cantonal GE 2022	01.01.2022
div.	Diverses CCT annexe 1	Salaire minimum cantonal NE 2022	01.01.2022
201	GAV Anhang 1 Autogewerbe BS/BL (CCT annexe 1 garages BS/BL)	Méthode effective-forfaitaire pour indemnité de vacances	01.01.2022
282	CCT annexe 1 PostLogistics	Catégories de salaires, salaires minimums	01.01.2022
402	CTT apparecchiature elettrica TI	Remise en vigueur/prolongation, classes de salaires, salaires minimums	01.07.2021 ²
div.	Divers CTT TI	Salaire minimum cantonal TI 2022	01.12.2022

² La remise en vigueur initialement prévue pour le 01.07.2021 avait été suspendue en raison d'une procédure pendante devant le Tribunal fédéral. Le Tribunal fédéral a rejeté le recours le 22.11.2021, raison pour laquelle le CTT est remis en vigueur avec effet au 01.07.2021.

ET	Nom	Modifications	En vigueur
414	CNL commercio all'ingrosso TI	Prorogation jusqu'au 31.12.2022	01.01.2022
416	CTT Economie domestique GE	Catégories de salaire, salaire minimum annuel, salaire minimum cantonal GE 2022	01.01.2022
417	CTT pour le transport de choses pour compte de tiers GE	Catégories de salaire, salaires minimaux, salaire minimum cantonal GE 2022	01.01.2022
418	CCT Esthéticiennes GE	Salaire minimum annuel, salaire minimum cantonal GE 2022	01.01.2022
420	CTT Monteurs de stands GE	Champs d'application, catégories de salaire	01.01.2022
423	CNL Pubblicità e ricerche di mercato TI	Salaires minimums	01.01.2022
429	CNL Industrie alimentari TI	Salaires minimums	01.01.2022
431	CTT Mécatronique GE	Prorogation jusqu'au 31.12.2023, catégories de salaire, salaires minimums	01.01.2022
432	CNL Design industriale e dei prodotti TI	Salaires minimums	01.01.2022
433	CNL Attività di imballaggio TI	Salaires minimums	01.01.2022
437	CNL Attività immobiliari TI	Salaires minimums	01.01.2022
438	CTT Commerce de détail GE	Catégories de salaire, salaire minimum, salaire minimum cantonal GE 2022	01.01.2022

Abrogations³

ET	Nom	Etat	Abrogation
105	GAV Metallgewerbe BS/BL (CCT métal BS/BL)	Pas de demande en suspens	01.01.2022

³ A l'échéance ainsi qu'en cas de dénonciation ou d'abrogation d'une CCT étendue ou d'une CCT mentionnée à l'annexe 1, les dispositions concernant le salaire et le temps de travail de la CCT concernée continuent à s'appliquer pendant la durée des négociations contractuelles, jusqu'à la rupture des négociations ou la clôture définitive de la procédure concernant la déclaration d'extension (art. 3 al. 5 CCT Location de services). **Pour cette raison, les CCT en question ne sont pas désactivées dans EasyTemp.** Exception : il s'agit d'une abrogation formelle par décision du Conseil fédéral ou de l'organe cantonal.

ET	Nom	Etat	Abrogation
113	CCT pour la branche du carrelage	Demande en suspens	01.01.2022
27	GAV Maler- und Gipsergewerbe BL (CCT Peinture et plâtrerie BL)	Pas de demande en suspens	01.01.2022
57	CCT Garages VD	Pas de demande en suspens	01.01.2022
86	CCL gessatori, stuccatori, montatori TI	Demande en suspens	01.01.2022
89	CCT Bureaux d'ingénieurs GE	Demande en suspens	01.01.2022
103	CCT Commerce de détail NE	Demande en suspens	01.01.2022
111	CCT Économie forestière FR	Pas de demande en suspens	01.01.2022
116	CCT Bureaux d'architectes et ingénieurs VD	Pas de demande en suspens	01.01.2022
430	CNL commercio all'ingrosso e al dettaglio autoveicoli e motocicli TI	Demande en suspens	01.01.2022

En perspective

ET	Nom	Modifications	En vigueur
200	GAV Anhang 1 Autogewerbe ZH (CCT annexe 1 garages ZH)	Salaires minimums, indemnité de vacances	02.01.2022
256	CCT annexe 1 Swissport Int. GE salaire mensuel	Catégories de salaires, salaires minimums, indemnité de vacances	02.01.2022
259	CCT annexe 1 Swissport Int. GE salaire horaire	Catégories de salaires, salaires minimums, indemnité de vacances	02.01.2022
232	GAV Anhang 1 Kantonsspital ZG (CCT annexe 1 hôpital cantonal ZG)	Catégories de salaires, salaires minimums, indemnité de vacances, indemnité de jours fériés	09.01.2022
285	CCT annexe 1 des industries horlogère et	Principalement salaires minimums	14.01.2022

ET	Nom	Modifications	En vigueur
	microtechnique Suisse		
202	GAV Anhang 1 Autogewerbe ZG (CCT annexe 1 garages ZG)	Principalement salaires minimums	15.01.2022

Légende des couleurs

	CCT CH
	CCT cantonale
	CCT FL
	CCT annexe 1 CCTL
	CTT

1. Aspects importants, tuyaux et astuces

Quand et sous quelle forme les indemnités de vacances peuvent-elles être versées ?

Nous avons constaté que, lors de contrôles des livres de salaires ou dans les rapports de contrôle, ce sont surtout des manquements concernant les suppléments de salaire, la LPP et le paiement de l'avoir-vacances qui sont réclamés. Dans la perspective de la fin de l'année, nous souhaitons ici examiner de plus près le thème de l'avoir-vacances et de son paiement. Ceci aussi pour éviter les demandes d'arriérés et les sanctions découlant des contrôles des livres de salaires (cf. Update CCT n° 3).

Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail étendue (« CCT étendue »), le bailleur de services doit appliquer au travailleur celles des dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail. Les règles concernant les vacances font partie de ces dispositions réglant le salaire et le temps de travail. C'est la raison pour laquelle s'appliquent les règles de la CCT étendue applicable (art. 3 al. 1 CCTL en corrélation avec l'art. 20 al. 1 LSE et l'art. 48a OSE).

Il peut s'agir en l'occurrence d'une CCT de branche, d'une CCT selon annexe 1 ou de la CCT Location de services (« CCTL »). Si l'entreprise locataire de services est soumise à une CCT de branche étendue (p. ex. CN) ou à une CCT selon annexe 1 (p. ex. CCT Poste CH SA), le droit aux vacances ainsi que son indemnisation s'apprécient donc en fonction de la CCT en question. S'il n'existe pas de CCT de branche étendue ni de CCT selon annexe 1, c'est la CCTL qui s'applique (art. 13 CCTL).

Qu'en est-il du paiement (et surtout de la date) du salaire des vacances ?

Selon l'art. 329d al. 2 CO, est applicable la règle dite de « l'interdiction de remplacer les vacances par d'autres prestations ». Autrement dit, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent tant que durent les rapports de travail. Cela irait à l'encontre du but de détente des vacances et pourrait conduire à ce que des vacances déjà payées doivent l'être une nouvelle fois à la fin des rapports de travail.

La CCTL prévoit cependant une exception à cette règle : le paiement du salaire afférent aux vacances peut avoir lieu, dans le cas de rapports de travail uniques de trois mois au maximum, directement avec le versement du salaire, mais doit figurer séparément sur le décompte de salaire (art. 13 al. 2 CCTL).

Le versement du salaire des vacances pour tous les autres rapports de travail ne peut avoir lieu qu'en cas d'exercice du droit aux vacances ou en cas de cessation définitive des rapports de travail, pour autant que l'exercice du droit aux vacances ne soit pas possible ou qu'il ne soit pas admis par la loi pendant le délai de résiliation du contrat de travail. Le crédit courant de jours de vacances doit figurer séparément sur les décomptes de salaire.

Ainsi, pour tous les autres rapports de travail, le versement du salaire des vacances est autorisé dans deux situations :

- en cas d'exercice du droit aux vacances, à hauteur des vacances effectivement prises ;
- en cas de cessation des rapports de travail, dans la mesure où l'exercice du droit aux vacances pendant le délai de résiliation du contrat de travail n'est plus possible (par exemple parce que le solde de vacances est trop important) ou n'est pas autorisé par la loi (par exemple parce que le délai de résiliation est trop court et que le collaborateur n'est pas d'accord avec la prise de vacances à court terme).

Si une CCT de branche étendue ou une CCT selon annexe 1 ne contenant pas de règle de paiement concernant le salaire des vacances est applicable, nous recommandons de verser le salaire des vacances par analogie à l'art. 13 CCTL.

Que faire si, à la fin de son engagement, un CT souhaite explicitement que son crédit de vacances soit conservé et reporté sur de futures missions ? La cessation des rapports de travail entraîne en principe l'exigibilité de toutes les créances découlant des rapports de travail (art. 339 al. 1 CO), ce qui signifie que le versement du salaire des vacances épargné est dû au plus tard à ce moment-là. L'association Fonds paritaire d'application (AFPL) déduit maintenant du caractère obligatoire de cette norme pour les deux parties, ainsi que de l'énoncé de l'art. 13 CCTL, qu'un paiement du crédit de vacances effectué à un autre moment n'est en soi pas admissible pour les

rapports de travail de plus de trois mois, même si les CT le demandent expressément⁴. Cette position stricte de l'AFPL représente à notre avis une trop forte ingérence dans la liberté de contracter des parties. Celles-ci doivent avoir la faculté de réorganiser leurs rapports juridiques même à la fin du contrat de travail et, par exemple, de transformer un droit existant au versement d'un salaire de vacances en un prêt selon les art. 312 ss CO. Mais ceci suppose un intérêt ainsi qu'une expression de volonté réciproque et prépondérante, autrement dit un nouveau contrat. Dans cette mesure, il y a lieu de se ranger à l'avis de l'AFPL, selon lequel une telle retenue du salaire des vacances au-delà de la fin des rapports de travail ne peut pas être exigée unilatéralement par le CT, mais doit faire l'objet d'un nouvel accord. *Nous recommandons en pareils cas, ne serait-ce que pour des raisons de preuve, de consigner cet accord dans des contrats de prêt écrits qui devraient mentionner l'intérêt du contrat (p. ex. la protection contre la dilapidation de l'argent) et régler concrètement la question de l'obligation de paiement des intérêts.*

Il arrive aussi régulièrement que le paiement des crédits de vacances soit « oublié » faute de missions ultérieures. *Afin d'éviter des demandes de paiement d'arriérés et des sanctions à la suite de contrôles des livres de salaires, nous vous conseillons donc de vérifier systématiquement les comptes des jours de vacances de vos collaborateurs au 31 décembre 2021 et de payer les crédits de vacances des missions terminées.*

Si vous avez des questions ou si des points ne sont pas tout à fait clairs, veuillez contacter notre legal competence center à l'adresse suivante service-juridique@realisator.ch ou par téléphone au 058 443 30 00.

2. Lexique CCT – Vous demandez, nous répondons

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

⁴ Cf. pour le tout: Commentaire CCT Location de services de l'Association paritaire d'application (AFPL) du 12 avril 2019, art. 13.

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.

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