

1. Update CCT mai 2022 (n° 5/2022)

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

Mises en vigueur/modifications

| ET | Nom | Modifications | En vigueur |
|-----|---|---|------------|
| 12 | CCT Industrie du meuble | Prorogation, catégories de salaires, salaires minimaux, absences payées | 01.05.2022 |
| 39 | CCT Paysagistes VD | Catégories de salaire, salaires minimums | 01.05.2022 |
| 71 | CCT Industrie des garages GE | Catégories de salaire, salaires minimums | 01.05.2022 |
| 80 | CCL dei giardinieri TI | Prolongation jusqu'au 30.06.2023 | 01.05.2022 |
| 89 | CCT Bureaux d'ingénieurs GE | Remise en vigueur/prolongation jusqu'au 31.12.2025, catégories, absences justifiées | 01.05.2022 |
| 90 | CCL personale imprese di pulizia e facility services TI | Prolongation jusqu'au 30.06.2023, catégories, salaires minimums | 01.05.2022 |
| 109 | CCT ferblanterie, couverture, l'installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation VD | Salaires minimums | 01.05.2022 |
| 285 | CCT annexe 1 des industries horlogère et microtechnique Suisses | Salaires minimums VS | 09.04.2022 |
| 280 | CCT annexe 1 Poste CH SA | Salaires minimums | 01.05.2022 |
| 283 | CCT annexe 1 PosteFinance SA | Salaires minimums | 01.05.2022 |
| 284 | GAV annexe 1 CarPostal | Catégories de salaire, salaires minimums | 01.05.2022 |

¹ En raison du grand nombre de publications, l'exhaustivité de ces tableaux ne peut être garantie malgré tout le soin apporté.

Abrogations

Il n'y aura **aucune** abrogation **avec effet au 1^{er} mai 2022 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

Il **n'y a pas** des perspectives pour le mois de mai. Cela concerne toutes les CCT, CCT FL, CCT de l'annexe 1 de la CCT Location de services (CCTL) ainsi que tous les CTT.

Légende des couleurs

| | | |
|--|--------------------------|--|
| | CCT CH | |
| | CCT cantonale | |
| | CCT FL | |
| | CCT annexe 1 CCTL | |
| | CTT | |

2. Aspects importants, tuyaux et astuces

Qu'est-ce qu'un CTT exactement? Et quelles sont les différences entre une CCT et un CTT?

Un contrat-type de travail (CTT) est un décret émanant des autorités. Par le contrat-type de travail sont établies des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrats de travail. Les dispositions peuvent être de nature contraignante ou dotées d'un caractère de recommandation. Le CTT est régi par les articles 359 à 360f du Code des obligations.

Le Conseil fédéral édicte les contrats-types valables pour plusieurs cantons; les cantons sont compétents dans les autres cas. Avant d'être édicté, le CTT doit faire l'objet d'une publication suffisante, assortie d'un délai pour présenter des observations par écrit. Le CTT entre en vigueur après avoir été publié conformément aux prescriptions valables pour les publications officielles. La même procédure est applicable à l'abrogation et à la modification d'un CTT.

Sauf accord contraire, le CTT s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit.

Dans les branches où il n'existe pas de convention collective de travail, les autorités peuvent édicter des CTT imposant impérativement des salaires minimums en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée par rapport aux salaires usuels dans la localité, la profession ou la branche. Les salaires minimaux ne doivent pas être contraires à l'intérêt général et ne doivent pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population. Ils doivent tenir équitablement compte des intérêts des minorités dans les branches

économiques ou professions concernées, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises.

Les salaires minimums s'appliquent à l'ensemble de la branche et ne peuvent être modifiés qu'en faveur du travailleur.

La Confédération et chaque canton instituent une commission tripartite composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que de représentants de l'État. Les commissions observent le marché du travail. Si elles constatent des abus, elles peuvent proposer à l'autorité compétente d'édicter pour les branches ou professions concernées un CTT fixant des salaires minimaux.

Si l'évolution de la situation dans les branches concernées le justifie, la commission tripartite propose à l'autorité compétente la modification ou l'abrogation du CTT. Il existe deux exemples actuels à ce sujet: les CTT **CNL Saloni di bellezza TI** (ET 410) et **CNL Lavanderie e pulitura a secco TI** (ET 428) ont été abrogées avec effet rétroactif au 01.01.2022 par décisions du Conseil d'Etat du canton du Tessin du 02.02.2022. Ceci probablement en raison d'une modification de la situation du marché du travail dans ces branches. Du fait de cette abrogation formelle, les CTT ont été désactivés dans EasyTemp au 01.03.2022 par le biais de décisions de l'organe cantonal (cf. Update CCT n° 3/2022).

Etant donné que cette procédure comporte deux étapes, nous publions aussi bien les demandes que les décisions sur le site Internet de Realisator SA. Ce faisant, nous signalons les modifications respectives par rapport à la version actuellement en vigueur de la CTT et signalons le type de publication comme « demande » ou « décision ». Dans les cas où, en raison de l'urgence, seule une décision est publiée, nous ne publions également que la décision en question. Dès l'entrée en vigueur de la CTT, nous publions une version corrigée des nouvelles dispositions en vigueur, sans marquages.

Un contrat-type de travail présente trois caractéristiques principales:

- durée de validité limitée
- s'applique à titre subsidiaire s'il n'existe pas de convention collective de travail dans la branche concernée
- les salaires minimums doivent être fixés par région et, le cas échéant, par localité à l'intérieur du champ d'application du CTT.

Quelle est la différence entre une CCT et un CTT? Nous avons résumé pour vous les principales différences dans le tableau ci-dessous.

| Thème | CCT | CTT |
|---|---|--|
| | Convention négociée par les partenaires sociaux | Décret émanant de l'autorité |
| Règlementation | Art. 356 à 358 CO; Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) | Art. 359 à 360s CO |
| Publication | FOSC, Feuille officielle cantonale | Feuille officielle cantonale, évt. FOSC |
| CCT étendue/validité obligatoire | A la demande des partenaires sociaux | Décision des autorités (en partie sur demande de la commission tripartite) |
| Procédure | En cas de CCT étendue: procédure formelle de déclaration de force obligatoire générale selon les art. 7 ss LECCT | Publication avec délai d'opposition selon l'art. 359a CO |
| Entrée en vigueur | Sur décision de l'autorité compétente (Conseil fédéral ou organe exécutif cantonal) | Après publication et ordonnance des autorités |
| Champ d'application territorial | Toute la Suisse, plusieurs cantons ou certains cantons | En général, certains cantons, régions ou localités |
| Durée de validité | Limitée, en général toujours prolongée. | Limité en général à 3 ans ou jusqu'à ce que les irrégularités soient levées. |
| Conditions | S'applique indépendamment de la sous-enchère salariale | S'applique uniquement en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. |
| Objet | Pour les entreprises de location de services en cas de CCT de branche: dispositions régissant les salaires et la durée du travail | Dispositions salariales obligatoires |
| Organes de contrôle | Organes d'exécution de la CCT | Autorités |
| Contrôle des livres des salaires | Augmentation des contrôles des livres des salaires auprès des entreprises de location de services | Pas ou très peu de contrôles connus auprès des entreprises de location de services |

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 service-juridique@realisator.ch ou par téléphone au 058 443 30 00.

3. Lexique CCT – Vous demandez, nous répondons

Applicabilité du CTT pour les entreprises de location de services

Question:

Quand les CTT sont-ils applicables aux entreprises de location de services?

Réponse:

Pour le bailleur de services, seuls les CTT prévoyant impérativement des salaires minimums au sens de l'art. 360a CO sont applicables. Les CTT à caractère de recommandation selon les art. 359 à 360 CO ne sont pas obligatoirement applicables aux entreprises de location de services. Afin de garantir la sécurité du droit pour nos clients, nous nous chargeons pour vous du tri entre les CTT dotés d'un effet obligatoire et ceux à caractère de recommandation. Nous ne publions donc dans EasyTemp que les CTT qui sont impérativement applicables pour vous.

Conclusion: le CTT prévoyant impérativement des salaires minimums au sens de l'art. 360a CO s'applique également aux travailleurs qui ne sont occupés que temporairement dans son champ d'application territorial ainsi qu'aux travailleurs dont les services sont loués. Les entreprises de location de services doivent donc toujours respecter les dispositions impératives d'un CTT en matière de salaire minimum lorsque la mission est soumise au champ d'application local du CTT. Actuellement, les CTT existent surtout dans les cantons du Tessin et de Genève.

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