



Les CCT prévoient des clauses négociées par et pour la branche

Un cadre légal pour négocier et imposer des règles

Une convention collective de travail (CCT) est le fruit d'un accord entre employeurs·euses ou associations d'employeurs·euses d'une part, et syndicats, d'autre part. Dans le cas d'une CCT de branche, les partenaires sociaux du domaine concerné édictent ensemble des clauses concernant les rapports entre l'entreprise et son personnel, en tenant compte des réalités du terrain.

Martina Guillod

Effets et champ d'application

Les CCT s'appliquent de manière directe et impérative aux employeurs·euses et travailleurs·euses qui y sont soumis. Concrètement, une CCT s'appliquera à un rapport de travail sans que ses dispositions doivent explicitement être reprises dans le contrat de travail; elle aura le même effet qu'une loi. Il n'est pas possible de déroger à une CCT, à moins de prévoir une clause plus favorable à la personne employée.

Mais qui est effectivement concerné? La CCT s'applique, entre autres, aux rapports de travail entre un·e employeur·euse faisant partie d'une association patronale signataire et un·e employé·e faisant partie d'un syndicat signataire. Les personnes non syndiquées n'y sont en principe soumises que si la CCT a été étendue. À défaut, la CCT peut servir de recommandation aux personnes qui ne sont pas directement soumises.

Extension du champ d'application

À la requête des partenaires sociaux, le Conseil fédéral (pour les CCT nationales ou régionales) ou le Conseil d'État (pour les CCT cantonales) peut étendre le champ d'application de la CCT. Dans ce cas, tous les employeurs·euses et travailleurs·euses qui appartiennent à la branche économique ou la profession visée par la CCT lui sont soumis.

Depuis l'introduction des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, l'extension peut aussi être demandée si la commission paritaire constate que les salaires et la durée du travail usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée.

L'extension du champ d'application a pour conséquence l'application de la CCT à des entreprises et personnes qui ne se sont pas volontairement soumises à la CCT. Une telle restriction à la liberté économique doit être appliquée avec retenue. Pour éviter qu'une minorité impose ses règles à une majorité, l'article 2 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LEC-CCT) prévoit un triple quorum:

- Les entreprises liées par la CCT avant que celle-ci soit étendue doivent former la majorité des entreprises auxquelles le champ d'application sera étendu (quorum des employeurs·euses). Ce quorum est notamment difficile à atteindre lorsqu'une branche est composée majori-

tairement de microentreprises qui n'ont pas la nécessité de s'affilier à des associations patronales.

- Les travailleurs·euses lié·s par la CCT (avant extension) doivent former la majorité des travailleurs·euses auxquels le champ d'application sera étendu (quorum des travailleurs·euses). En cas de circonstances particulières, il peut être exceptionnellement renoncé à cette exigence. En 2022, presque deux tiers des CCT ont été étendues en vertu de cette dérogation.
- Les entreprises liées par la convention (avant extension) doivent occuper la majorité de toutes les personnes employées dans la branche concernée (quorum mixte).

Ces quorums sont volontairement restrictifs pour s'assurer que les règles contenues dans la CCT bénéficient d'un large soutien. Le Parlement a refusé plusieurs tentatives d'assouplissement.

En cas de demande d'extension en raison d'une sous-enchère abusive dans le domaine de la durée du travail ou des salaires, la procédure d'extension est facilitée. Seul le quorum mixte est requis dans ce cas.

