

La convention collective de travail

Cadre légal et effets

Selon les données publiées par l'Office fédéral de la statistique (OFS) le 25 novembre 2019, 2'115'300 salariés étaient assujettis à une CCT (581 CCT au total) au 1^{er} mars 2018 (OFS, Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse), alors que la Suisse comptait 5.086 millions de personnes actives occupées au 4^e trimestre 2018 (OFS, L'ESPA en bref 2018, L'enquête suisse sur la population active, Neuchâtel 2019). Ainsi, les CCT revêtent une très grande importance pratique.

Cadre légal et définition

La CCT est régie par les art. 356 à 358 du Code des obligations (CO). En outre, il existe une loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la CCT (RS 221.215.311 ; LECCT).

La CCT est un accord écrit (art. 356c al. 1 CO), établi en commun par des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, qui a pour objet les conditions de travail et les relations entre les parties contractantes (art. 356 al. 1 CO).

Champ d'application

En ce qui concerne le champ d'application personnel, la CCT lie les employeurs qui sont personnellement partie à la CCT, les employeurs et les travailleurs qui sont membres d'une association contractante (art. 356 al. 1 CO), ou encore les employeurs et les travailleurs au service d'un employeur lié par la CCT qui ont déclaré se soumettre individuellement à la CCT avec le consentement des parties (art. 356b al. 1 CO). Un employeur, lié ou non par la CCT, peut également convenir avec un travailleur d'incorporer la CCT dans le contrat individuel de travail. La CCT ne produit alors pas directement un effet normatif, mais les parties peuvent exiger le respect de la CCT en réclamant l'exécution des clauses du contrat qui reprennent les dispositions conventionnelles (effets dits indirects de la CCT). Par ailleurs, la CCT peut contenir une clause obligeant les employeurs liés par elle d'appliquer ses dispositions normatives à tous leurs employés, qu'ils soient membres d'une association de travailleurs ou non (clause d'égalité de traitement ou d'extension (ATF 141 III 418 c. 2.1)). Enfin, le champ d'application de la CCT peut être étendu par décision d'une autorité cantonale ou fédérale (art. 1 LECCT). Dans cette hypothèse, les clauses conventionnelles s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue.

Chaque CCT définit son propre champ d'application matériel. Il existe des conventions de métiers et de branche, applicables respectivement à une certaine profession ou à l'ensemble d'une branche économique, ainsi que des conventions d'entreprise, qui s'appliquent à une ou plusieurs entreprise/s déterminée/s. Sur le plan territorial, la CCT s'étend à un espace géographique déterminé (une localité, un ou plusieurs canton/s, une région ou toute la Suisse). Enfin, s'agissant de l'aspect temporel, sa durée de validité est en principe fixée par la CCT. Lorsqu'elle n'a pas été conclue pour une durée déterminée, sauf stipulation contraire, la CCT peut être dénoncée après un an et moyennant un avertissement de six mois, avec effet pour toutes les autres parties (art. 356c al. 2 CO).



Contenu

La CCT contient des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés (art. 356 al. 1 CO). Il s'agit de clauses dites normatives qui prévoient, par exemple, des salaires minimaux, la durée du travail, les horaires, les vacances, le versement du salaire en cas d'empêchement de travailler ou les délais de congé. Sauf disposition contraire de la CCT, ces clauses ont un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO). Et tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la CCT sont nuls et remplacés par ces clauses. Toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables (art. 357 al. 2 CO).

La CCT peut également comporter d'autres clauses, pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs (art. 356 al. 2 CO). Il est ainsi notamment possible de prévoir le versement d'une contribution aux frais d'exécution de la CCT et de formation. Enfin, la CCT peut régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues aux alinéas précédents (art. 356 al. 3 CO). Constituent notamment de telles clauses dites obligationnelles celles qui ont trait au règlement des conflits, à la mise en place d'organismes paritaires ou au renouvellement et à la résiliation de la CCT.

Février 2020

