

Conventions collectives de travail

Les conventions collectives de travail (CCT) sont, en France comme en Suisse, des accords issus d'une négociation collective afin de fixer les conditions de travail dans une branche ou une entreprise donnée.

France

Définition – Les CCT sont des accords écrits, conclus entre d'une part les employeurs ou organisations d'employeurs et, d'autre part, les représentants des salariés – en principe les syndicats représentatifs – afin de régir les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales mais également de réguler la concurrence entre les entreprises relevant d'un même secteur. Sa nature est duale : il s'agit à la fois d'un contrat et d'une norme.

L'accord collectif suit le même régime que la CCT mais son objet est limité à un ou plusieurs sujets déterminés.

Sources – Le code du travail encadre la formation et les effets des conventions collectives ([Livre 2, Partie II c. trav.](#)). Au-delà de quelques règles communes, il est nécessaire de distinguer le niveau de conclusion de la convention : interprofessionnelle, branche, groupe, interentreprise, entreprise, établissement. Par ailleurs, certains accords collectifs traitant de sujets particuliers font l'objet d'une réglementation spécifique.

Les conventions interprofessionnelles et de branche sont publiées au Bulletin officiel des conventions collectives. Par ailleurs, toutes les conventions ou accords, quel que soit leur niveau de conclusion, conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 sont disponibles sur le site legifrance.fr.

Mise en contexte – Née initialement de la pratique professionnelle pour mettre un terme à un conflit collectif, la CCT a pour la première fois été encadrée par la loi du

Suisse

Définition – Les CCT sont des accords écrits conclus entre, d'une part, des employeurs ou associations d'employeurs et, d'autre part, des associations de travailleurs, afin de régler leurs relations réciproques et de réglementer les contrats de travail individuels conclus par leurs membres. Il s'agit d'instruments de droit privé à effet normatif qui permettent d'adapter les relations de travail aux spécificités des différentes branches et professions et d'assurer la paix du travail.

Sources – Les CCT sont régies par les articles [356 à 358 du Code des obligations \(CO\)](#), ainsi que par la [Loi permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail \(LECCT\)](#).

Mise en contexte – Selon les statistiques officielles, 575 CCT distinctes étaient en vigueur en Suisse en 2021. Pourtant, il n'existe pas de registre officiel contenant la liste de toutes les CCT sur le territoire suisse. Seule une liste des CCT étendues (cf. *infra*) est disponible sur le site du Secrétariat d'État à l'économie.

Types de clauses – Les CCT contiennent trois types de clauses (art. [356 al. 1 à 3 CO](#)) :

- les clauses normatives : relatives à la conclusion, au contenu et à la fin des rapports de travail (par exemple durée du travail), elles déploient un effet direct impératif (art. [357 al. 1 CO](#)) ;
- les clauses semi-normatives : imposent des obligations à une des parties, sans pour autant conférer de droit direct au

France

25 mars 1919. Le système de l'extension apparaît avec la loi du 24 juin 1936, modifiée par la [loi du 11 février 1950](#). La [loi du 13 novembre 1982](#) permet le développement de la convention collective au niveau de l'entreprise et institue des obligations de négocier. La [loi du 4 mai 2004](#) marque le début d'une nouvelle approche des accords collectifs, confirmée par les lois du [20 août 2008](#) et du [8 août 2016](#) et par les Ordonnances du 22 septembre 2017 (1; 2) : les facultés de dérogations à la loi se multiplient, de nouveaux acteurs sont habilités à négocier, de nouveaux périmètres de négociations voient le jour, les conditions de validité des conventions et leurs règles d'articulation sont profondément révisées. Les conflits de normes ne sont plus nécessairement régis par le principe de faveur. Ainsi, la convention d'entreprise prime par principe sur la convention de niveau supérieur, sauf dans des domaines ciblés par le législateur.

Parties à la convention – Les salariés, titulaires du droit à la négociation collective, ne peuvent pas l'exercer directement. Ils sont donc en principe représentés par les syndicats reconnus représentatifs au niveau où se déroule la négociation. Toutefois, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, d'autres modalités de négociation sont offertes. Côté patronal, les employeurs négocient directement ou par le biais de syndicats ou d'associations d'employeurs, mais leur représentativité n'est requise que pour obtenir l'extension de la convention. Postérieurement à la signature d'une CCT, les employeurs, organisations d'employeurs et syndicats de salariés représentatifs peuvent en principe librement y adhérer pour en devenir partie.

Suisse

bénéficiaire (par exemple l'obligation de prévoir des quotas à l'embauche) ;

- les clauses obligationnelles : règlent les rapports entre les parties à la CCT et le contrôle et l'exécution des autres clauses (par exemple l'entrée en vigueur de la CCT).

Parties à la convention – La partie qui représente les employeurs peut être un ou plusieurs employeur(s) ou une ou plusieurs associations(s) d'employeurs. La notion d'association désigne tout groupement indépendant vis-à-vis de l'État et/ou de l'employeur, possédant la personnalité juridique et habilitée par ses statuts à adhérer à une CCT.

Du côté employé, il peut s'agir d'une ou plusieurs organisation(s) professionnelle(s) de travailleurs dotée(s) de la personnalité morale [en majorité : les syndicats(s)]. Des travailleurs regroupés, par exemple, en société simple ou des représentations du personnel ne peuvent pas être parties à une CCT dans la mesure où ils ne disposent pas de la personnalité juridique.

Des parties n'ayant pas négocié et conclu la CCT peuvent, par contrat écrit et avec l'accord unanime des entités déjà parties à la CCT, devenir parties adhérentes (art. [356c al. 1 CO](#)). Elles doivent alors – à l'instar des parties contractantes – accepter la CCT dans son intégralité, sans exclusion de clauses.

Personnes liées – Les personnes peuvent être liées à une CCT selon quatre mécanismes d'assujettissement :

- appartenance à une association signataire d'une CCT : les entreprises membres d'une association signataire (CCT de branche) ou parties à la convention (CCT d'entreprise), ainsi que les salariés membres d'un syndicat signataire et employés dans

France

Afin de doter la CCT d'une certaine légitimité, le législateur a institué des règles complexes et variables selon le niveau de négociation et qui s'appuient sur l'audience des syndicats signataires. Cette dernière est déterminée à partir des résultats obtenus au premier tour des élections du comité social et économique. Ainsi, la validité d'une convention collective interprofessionnelle ou de branche est soumise à une majorité d'engagement des syndicats signataires (score de 30%) et à l'absence d'opposition des organisations syndicales majoritaires ([L. 2232-6 c. trav.](#)). Un accord collectif d'entreprise doit être signé par des organisations syndicales représentatives ayant obtenu un score d'au moins 50% et, à défaut, un référendum peut être organisé si diverses conditions sont réunies ([L. 2232-12 c. trav.](#)).

Destinataires – Chaque convention identifie son champ d'application territorial et professionnel. La convention collective a alors vocation à s'appliquer aux entreprises dont le siège social est situé dans ce champ géographique et dont l'activité principale relève du champ professionnel. Il faut toutefois que l'employeur soit signataire ou adhère au groupement signataire.

La convention collective a alors un effet :

- impératif : l'employeur doit obligatoirement appliquer la convention et le salarié ne peut valablement renoncer à son bénéfice ;
- immédiat et automatique : il n'est pas nécessaire que le salarié accepte l'application de la convention et ses dispositions plus favorables se substituent de plein droit aux stipulations correspondantes de son contrat de travail ;

Suisse

l'entreprise, la branche ou la profession couverte par la CCT seront liés ;

- inclusion dans le champ d'application personnel d'une CCT étendue : tous les salariés de la branche ou profession visée sont liés par les clauses étendues, même s'ils ne sont pas membres d'un syndicat signataire ;
- intégration conventionnelle de la CCT aux contrats de travail : les entreprises, qu'elles soient liées ou non, peuvent intégrer une CCT au contrat individuel de travail, indépendamment de l'affiliation ou non de l'employé à un syndicat partie ;
- soumission individuelle : mécanisme permettant aux personnes physiques ou morales non-membres des associations contractantes de se soumettre individuellement à la CCT, selon les conditions et modalités des articles [356b](#) et [356c CO](#). En particulier, cette soumission peut impliquer le paiement de contributions destinées à compenser le fait qu'elles bénéficient des avantages de la CCT sans verser de cotisation aux entités contractantes, à condition que ces contributions soient significativement inférieures aux cotisations syndicales exigées par l'organisation signataire.

Champ d'application – Les parties jouissent d'une large liberté pour définir ce champ d'application. Elles ont notamment la possibilité d'exclure explicitement certaines catégories de travailleurs, à condition que ces exclusions ne soient pas discriminatoires. À défaut de telles exclusions, la CCT sera applicable à l'ensemble du personnel (y compris aux auxiliaires ou aux travailleurs sur appel, par exemple).

Extension – La LECCT permet, par le biais d'une décision administrative, d'étendre le

France

- *erga omnes* : il n'est pas requis que le salarié adhère au groupement syndical signataire.

Lorsque les conditions d'applications ne sont pas réunies, il est toujours possible pour un employeur de faire une application volontaire de la convention collective à un ou plusieurs de ses salariés. L'employeur n'en devient toutefois pas partie.

Extension et élargissement – La CCT peut être étendue lorsqu'elle a été négociée et conclue par des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Elle doit par ailleurs comprendre un certain nombre de clauses sur des thèmes obligatoires. L'arrêté d'extension, pris par le ministre du travail, rend alors la convention applicable à toutes les entreprises de la branche. Le ministre du travail peut également prendre un arrêté d'élargissement qui a pour effet d'appliquer tout ou partie d'une convention de branche déjà étendue à un autre secteur professionnel ou territorial.

Sanctions – Le salarié individuellement, mais également les syndicats, y compris non signataires, peuvent agir en justice pour en exiger le respect.

Chantal Mathieu

Pour en savoir davantage – Nadal Sophie, *Convention et Accords collectifs*, Paris, Répertoire droit du travail, Dalloz – Dumortier Gaëlle/Loiseau Grégoire/Lokiec Pascal/Pécaut-Rivolier Laurence, *Droit de la négociation collective*, Paris, Dalloz Action, 2024

Suisse

champ d'application d'une CCT à tous les employeurs et travailleurs d'une branche donnée (art. [1^{er} LECCT](#)). La jurisprudence a précisé que pour déterminer si une CCT étendue s'applique à un employeur, il faut considérer l'activité effective principale qui caractérise l'entreprise, en excluant les services qui sortent du cadre habituel de ses activités. En raison du fédéralisme suisse, la décision d'extension peut, selon le territoire concerné, émaner soit du Conseil fédéral (Gouvernement suisse), soit de l'autorité désignée par le canton (art. [7 LECCT](#)), avec approbation de la Confédération (art. [13 LECCT](#)). L'extension n'est prononcée que si elle satisfait les nombreuses conditions posées par les articles [2](#) et [3 LECCT](#), notamment si elle est nécessaire et qu'elle n'est pas contraire à l'intérêt général.

L'extension a pour effet de rendre les clauses normatives de la CCT également applicable aux employeurs et travailleurs non liés.

Sanctions – En sus des prétentions découlant de l'exécution de la CCT, une clause de celle-ci peut prévoir qu'en cas d'infraction, les parties signataires disposent d'une prétention en paiement d'une peine conventionnelle à l'encontre de l'employeur ou du salarié fautif.

Neïda de Jesus

Pour en savoir davantage – Dunand Jean-Philippe/Lempen Karine, avec la collaboration de de Jesus Neïda/Leuba Alexandre/Perdaems Elsa, *Droit du travail*, Bâle 2024, N 473 ss – Wyler Rémy/Heinzer Boris/Witzig Aurélien, *Droit du travail*, Berne 2024, pp. 1109 ss.