Argumentaire

Protégeons les conventions collectives de travail.

28 février

OUI aux conventions collectives de travail (CCT)

OUI à la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

OUI aux conventions collectives de travail

Le partenariat social garantit des conditions de travail équitables et contribue à la paix sociale en Suisse. Pour que la protection des travailleurs fonctionne, les conventions collectives de travail ne doivent pas être contournées. C'est ce qu'assure le projet soumis en votation. Elle établit la primauté des CCT de force obligatoire sur les salaires minimums cantonaux et communaux. La révision garantit une protection globale des travailleuses et des travailleurs. Avec cette révision de la loi, personne ne verra son salaire diminuer. Voter OUI, c'est protéger le partenariat social, basé sur le dialogue. Voter NON, c'est affaiblir les conventions collectives de travail et, avec elles, la protection globale des travailleurs.

De quoi il s'agit ?

Une convention collective de travail (CCT) est un accord négocié entre les syndicats et les employeurs d'une branche. Elle fixe des règles adaptées à chaque métier : salaires, vacances, formation continue, retraite, indemnités en cas de maladie, etc. Elle est renégociée régulièrement, souvent chaque année.

Lorsque le Conseil fédéral déclare une CCT de force obligatoire (CCT étendue), les mêmes règles s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris celles qui n'appartiennent à aucune association, les agences d'intérim et les entreprises étrangères actives en Suisse. Aujourd'hui, il existe 84 CCT étendues en Suisse (46 nationales, 38 cantonales), couvrant plus d'un million de travailleurs.

La révision de la loi fédérale (LECCT) ancre la primauté des conventions collectives de travail étendues sur les salaires minimums cantonaux ou communaux. Une clause de garantie des droits acquis prend en compte la situation existante dans les cantons de Genève et de Neuchâtel : toute personne qui perçoit aujourd'hui un salaire minimum cantonal le conserve - sans limite de durée.

Face au référendum lancé contre cette réforme adoptée clairement par le Parlement en juin 2026, la population est appelée à voter le 28 février 2027.

Négocier plutôt qu'imposer

Depuis plus d'un siècle, le partenariat social fait la force de notre pays. Employeurs et salariés négocient directement des solutions sur mesure, adaptées à la réalité de chaque secteur d'activité. Cette méthode éprouvée protège les conditions de travail sans passer par des décisions étatiques ou politiques. Le projet vise précisément à préserver cet équilibre : ce qui est négocié dans une convention collective de travail de force obligatoire s'applique, sans être supplanté par des salaires minimums cantonaux ou communaux. **Les droits acquis sont garantis : aucun salaire ne sera baissé.**

Ce modèle contribue à la paix sociale, à un niveau d'emploi élevé en comparaison internationale et à une répartition équilibrée des revenus. Il s'adapte à la conjoncture et offre une protection solide à chaque travailleuse et travailleur. En Suisse, les salaires sont protégés par les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, par la possibilité pour la Confédération d'édicter des contrats-types de travail, et tout particulièrement par les CCT étendues, qui fixent également des salaires minimums.

Comment naît une CCT ?

1. **Les partenaires sociaux négocient.** Les associations patronales et les syndicats d'un secteur se mettent autour de la table.
2. **Ils concluent un accord** pour la branche. Le résultat est un ensemble complet : salaires minimaux selon la formation, temps de travail, vacances, formation continue, maintien du salaire en cas de maladie et bien plus.
3. Sur demande des partenaires sociaux, le Conseil fédéral examine le contrat et le **déclare de force obligatoire** (CCT étendue).
4. **Valable pour tous.** Dès lors, la CCT s'applique à toutes les entreprises du secteur — y compris celles non affiliées à une association, les entreprises étrangères travaillant en Suisse et les agences de placement.

Les CCT garantissent bien plus qu'un salaire

Les CCT de force obligatoire protègent plus d'un million de personnes en Suisse. Il existe actuellement 84 CCT étendues en Suisse (46 nationales, 38 cantonales) - cela va de l'hôtellerie à la construction en passant par les coiffeurs ou le second œuvre. Elles garantissent bien plus qu'un simple salaire horaire : cinq semaines de vacances, des indemnités journalières en cas de maladie, formation continue, prévoyance, 13e salaire. **Une CCT forme un tout – le salaire minimum n'en est qu'une pièce.** Elles sont des compromis soigneusement équilibrés entre partenaires sociaux, aucune intervention de l'Etat.

Les CCT apportent de nombreux avantages qui vont au-delà du minimum légal

13e salaire

La loi ne connaît pas de 13e salaire.

31 CCT sur 34 le prévoient.

Plus de vacances

Le minimum légal est de 4 semaines. 14 CCT en accordent 5 dès le 1er jour, et 15 CCT en accordent 6 dès 50 ou 60 ans.

Plus de sécurité en cas de maladie

2 ans d'indemnités journalières à 80 %, contre 3 semaines selon la loi. Obligatoire dans 32 CCT sur 34.

Des semaines plus courtes

40 à 42 heures par semaine dans pratiquement toutes les CCT, contre 45 à 50 heures selon la loi sur le travail.

Plus de jours fériés payés

Le droit fédéral n'en prévoit qu'un seul (1er août).

Les CCT en paient entre 6 et 9.

Formation continue prise en charge

Jours de formation payés dans 17 CCT, fonds de formation dédiés dans la quasi-totalité des branches.

Retraite anticipée

Retraite dès 60 ans dans la construction et dès 62 ans dans le second œuvre romand. 8 branches disposent de leur propre modèle de retraite anticipée. Aucune loi ne l'offre.

Congés et indemnités en plus

Jours payés pour événements familiaux, plein salaire au service militaire et civil, et forfaits de frais/vêtements.

Les CCT valorisent la formation, l'expérience et l'engagement

Contrairement à un salaire minimum étatique fixe et uniforme qui ne tient pas compte des qualifications, **les CCT récompensent la formation, l'expérience et l'engagement tout au long d'une carrière**. Elles garantissent une progression salariale : une professionnelle de 50 ans titulaire d'un CFC perçoit une rémunération légitimement supérieure à celle d'un débutant sans qualification, que ce soit dans la construction, la coiffure, le nettoyage ou la restauration.

Cette reconnaissance concrète des compétences est essentielle pour préserver l'attractivité de la voie de l'apprentissage - une voie essentielle et précieuse pour nos jeunes et notre économie. Lorsqu'un emploi non qualifié est rémunéré au même niveau qu'un poste accessible après plusieurs années de formation, l'apprentissage est dévalorisé, risquant d'aggraver la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les CCT investissent dans l'amélioration des compétences des travailleurs : elles prévoient des fonds de formation paritaires dédiés et financent des jours de formation continue payés. La primauté des CCT protège ainsi un modèle où l'effort et la formation paient et où l'expérience est pleinement valorisée.

Des solutions négociées plutôt que des règles rigides

Genève illustre bien la rigidité des solutions étatiques et les limites d'une règle unique. Selon le Conseil d'État, le salaire minimum introduit en 2020 a progressivement fait disparaître les jobs d'été. Le Grand Conseil, soutenu par le Conseil d'État, a proposé de fixer le salaire des jobs d'été à 75 % du minimum ordinaire, et le peuple a accepté cette dérogation le 8 mars 2026. Il aura fallu plus de cinq ans entre l'introduction du salaire minimum et cette correction, qui a dû passer par les urnes. Avec des CCT adaptées à chaque branche, de tels ajustements peuvent se faire plus rapidement, à la table de négociation.

Les CCT protègent efficacement les travailleurs

Les CCT de force obligatoire protègent l'ensemble des salariés d'une branche, y compris les travailleurs détachés et les entreprises étrangères. Elles comblent ainsi une faille majeure des régimes cantonaux : en effet, **les salaires minimums cantonaux et communaux ne sont pas intégrés aux garanties de la loi sur les travailleurs détachés** (art. 2, al. 1, LTD). Sans CCT étendue, des entreprises étrangères peuvent pratiquer une concurrence déloyale au détriment des acteurs locaux et des salariés. Les CCT étendues garantissent une égalité de traitement stricte et sans exception.

En offrant une protection globale — intégrant notamment un 13e salaire, le maintien du salaire en cas de maladie, des congés payés étendus et l'accès à la formation continue —, les CCT agissent aussi concrètement contre la pauvreté. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique et de l'OFAS, la précarité dépend avant tout du taux d'occupation (1,9 % de pauvreté à plein temps contre 35 % pour les très petits taux partiels), de la santé et de la formation. La sortie durable de la pauvreté repose sur un emploi stable, un taux d'occupation suffisant et la montée en compétences. C'est précisément ce parcours que soutiennent les CCT en investissant dans la formation, tout en laissant aux cantons la latitude d'intervenir par d'autres leviers sociaux là où aucune CCT n'est en vigueur.

Un instrument de protection des travailleurs efficace et non-bureaucratique

La force des CCT, c'est également leurs contrôles. Chaque CCT étendue dispose d'une commission paritaires, composées de représentants des employés et employeurs. Elle veille au respect des CCT, sans intervention de l'État, sans argent public. Tout le contraire du contrôle des salaires minimaux étatiques où l'argent du contribuable finance les contrôles.

D'un côté, un système basé sur la confiance et le dialogue, de l'autre une machine étatique.

Les conséquences pour la Suisse romande

La situation juridique varie selon les cantons romands : Genève et Neuchâtel appliquent aujourd'hui la primauté du salaire minimum cantonal sur les CCT étendues, tandis que le Jura connaît déjà la primauté des CCT avec un salaire minimum cantonal. Vaud a inscrit le principe d'un salaire minimum dans sa constitution en juin 2026 - sa loi d'application reste à écrire. Fribourg a rejeté un salaire minimum cantonal en novembre 2025; le canton du Valais vote fin novembre.

Canton	Aujourd'hui	Avec la loi
Genève **Neuchâtel**	Salaire minimum cantonal avec primauté du salaire minimum cantonal sur CCT étendues	La situation change : la primauté est accordée aux CCT étendues. Les droits acquis sont garantis : cela concerne les branches dont la CCT étendue fixent un salaire minimum inférieur au seuil cantonal.

Canton	Aujourd'hui	Avec la loi
Jura	Salaire minimum cantonal avec primauté des CCT étendues	Rien ne change : la loi fédérale généralise le système jurassien.
Vaud	Principe d'un salaire minimum adopté. Loi d'application en cours d'élaboration	TBD : si la loi d'application est mise en œuvre avant la loi fédérale, la situation change (cf. GE, NE / droits acquis).
Valais	Votation le 29 novembre sur l'instauration d'un salaire minimum.	TBD
Fribourg	Pas de salaire minimum cantonal (rejeté en novembre 2025 avec 53,54 % de non)	Rien ne change.

Concrètement - la personne touchant actuellement un salaire minimum cantonal dans les cantons de Genève et Neuchâtel conservera ce salaire, aussi pour les employés d'une branche avec une CCT étendue.

A l'avenir, les cantons gardent leur compétence en matière de salaire minimum cantonal. Il sera valable pour les branches n'ayant pas de CCT étendue.

Le dialogue plutôt que la confrontation

Pour protéger les conventions collectives de travail, le Parlement a trouvé un bon compromis : avec la clause de garantie des droits acquis, aucun salaire n'est baissé. Le projet ne vise pas à s'opposer aux salaires minimums. Les salaires minimums sectoriels négociés continuent de s'appliquer. Ils ne peuvent simplement plus être supplantés par des salaires minimums cantonaux ou communaux généraux.

Lorsque les votants ont eu le choix entre une variante avec et sans primauté du partenariat social – comme à Bâle-Ville –, ils ont opté pour la primauté des CCT étendues ; le canton de Vaud a rejeté en juin dernier une primauté du salaire minimum sur les CCT. **La volonté du peuple est claire : le consensus plutôt que la confrontation, le partenariat social plutôt que des directives étatiques.** C'est la voie suisse.

OUI à la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.