Argumentaire

Protégeons les conventions collectives de travail.



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

OUI aux conventions collectives de travail (CCT).

Le partenariat social garantit de bonnes et équitables conditions de travail ainsi que la paix sociale en Suisse. La primauté des conventions collectives de travail (CCT) de force obligatoire sur les salaires minimums cantonaux et communaux assure une protection complète des travailleuses et des travailleurs. La révision de la loi ne fera baisser aucun salaire. Voter OUI, c'est protéger le partenariat social et renforcer cette protection. Voter NON, c'est affaiblir le modèle suisse de protection des travailleurs, qui a fait ses preuves.

En un coup d'œil

Négocier plutôt qu'imposer – la voie suisse

Depuis plus de 100 ans, employeurs et travailleurs négocient ensemble les conditions de travail – par la branche, pour la branche. Le projet protège ce partenariat social : ce qui est convenu dans une CCT de force obligatoire s'applique – et n'est pas supplanté par des salaires minimums cantonaux ou communaux. Aucun salaire ne sera baissé. Les cantons restent compétents là où aucune CCT ne s'applique.

Plus de protection, plus de prestations, plus de sécurité

Les CCT de force obligatoire règlent l'ensemble de la relation de travail de plus d'un million de travailleurs – salaires minimums selon la formation, 13e salaire, cinq semaines de vacances, indemnités journalières en cas de maladie, formation continue, temps de travail, suppléments, caisse de pension. **Une CCT est un ensemble complet – un salaire minimum n'est qu'un élément parmi d'autres.** Contourner la CCT sur le salaire, c'est pénaliser les travailleurs dans leur ensemble.

La formation et l'expérience ont de la valeur

Un salaire minimum étatique fixe un seul montant pour tous, que l'on ait ou non fait un apprentissage, que l'on soit titulaire d'un brevet fédéral ou non, que l'on travaille dans l'industrie ou dans l'hôtellerie-restauration. **Les salaires des CCT, eux, progressent à chaque niveau de formation.** Si un emploi non qualifié rapporte autant qu'un apprentissage, la formation professionnelle perd son attrait, et la pénurie de personnel qualifié s'aggrave.

Les CCT protègent contre le dumping salarial – les salaires minimums cantonaux, non

Les CCT de force obligatoire s'appliquent à toutes les personnes qui travaillent dans la branche – y compris les entreprises étrangères, les agences d'intérimaires et les travailleurs détachés. **À Genève et à Neuchâtel, les salaires minimums cantonaux ne s'appliquent pas aux travailleurs détachés :** un désavantage concurrentiel pour les entreprises locales. Les règles salariales étatiques créent une illusion de protection tout en fragilisant les salariés.

Le double jeu des syndicats

Ils veulent le beurre et l'argent du beurre : contourner politiquement les salaires minimums qu'ils ont eux-mêmes signés dans la CCT – tout en conservant le reste. Si l'État prescrit les salaires, les syndicats ne sont plus nécessaires. Le partenariat social s'érode.

De quoi il s'agit.
Le projet expliqué.

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail ?

Une convention collective de travail (CCT) est un contrat conclu entre les associations d'employeurs et les syndicats d'une branche. Elle fixe ce qui s'applique au minimum dans cette branche : salaire, temps de travail, vacances, jours fériés, formation continue, indemnités journalières en cas de maladie, caisse de pension, etc.

Lorsque le Conseil fédéral déclare une CCT de force obligatoire (CCT étendue), elle s'applique à toutes les entreprises de la branche – y compris celles qui n'appartiennent à aucune association, les entreprises étrangères qui travaillent en Suisse et les agences d'intérimaires. Des commissions paritaires composées d'employeurs et de travailleurs contrôlent le respect des règles.

Elle est renégociée régulièrement – par la branche, pour la branche. C'est la différence avec le salaire minimum étatique : la CCT est un paquet que les partenaires sociaux élaborent ensemble et adaptent eux-mêmes.

Le partenariat social, c'est la voie suisse

Nous réussissons par la négociation. Travailleurs et employeurs négocient ensemble les conditions de travail depuis plus de 100 ans – de manière spécifique à chaque branche, différenciée et sociale. Les conventions collectives de travail de force obligatoire sont le cœur de ce modèle et un facteur essentiel de réussite de l'économie suisse. Elles ne règlent pas seulement les salaires minimums, mais l'ensemble de la relation de travail : salaires minimums selon la formation, 13e salaire, nombre minimal de jours de vacances, durée maximale hebdomadaire du travail, suppléments pour les heures supplémentaires ainsi que pour le travail de nuit et du dimanche, indemnités journalières en cas de maladie, formation continue payée, protection renforcée contre le licenciement, caisse de pension ou retraite, et bien plus encore. Les syndicats négocient ces conventions – en connaissance des réalités et des possibilités des branches. Le Conseil fédéral les examine et les déclare de force obligatoire. Elles s'appliquent ainsi à toutes les entreprises de la branche – y compris celles qui ne sont pas membres d'une association, les entreprises étrangères actives en Suisse et les agences d'intérimaires. Les CCT créent ainsi des règles contraignantes au sein de la branche, un socle d'égalité et une protection contre l'arbitraire.

Comparée à l'étranger, la Suisse affiche un taux d'activité élevé, un taux de chômage très bas et une répartition équilibrée des salaires. Les salaires sont déjà efficacement protégés aujourd'hui – 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 surtout par les CCT étendues. Les salaires minimums fixés par l'État constituent une atteinte profonde à ce modèle qui fonctionne.

Ce que règle le projet

La modification de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT, objet 24.096) met en œuvre la motion Ettlin 20.4738 « Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables ». Le Conseil fédéral a adopté le message le 13 décembre 2024. Le Conseil des États a donné son accord le 17 mars 2026 par 27 voix contre 15 ; le Conseil national a éliminé les dernières divergences le 1er juin 2026 ; le vote final a eu lieu le 19 juin 2026. L'Union syndicale suisse a lancé le référendum le 30 juin 2026 et l'a déposé le 7 octobre. La votation populaire aura vraisemblablement lieu le 28 février 2027.

La loi ancre la primauté des salaires minimums convenus entre partenaires sociaux dans les CCT étendues sur les salaires minimums cantonaux et communaux divergents. Aujourd'hui, le salaire minimum cantonal ne prime sur les salaires minimums des CCT étendues qu'à Genève et à Neuchâtel – où s'applique la garantie des droits acquis ancrée dans la révision de la loi. D'autres cantons et villes sont en passe d'en faire autant (voir « Ce système éprouvé est sous pression »).

Le projet ne fait baisser aucun salaire

Une clause de garantie des droits acquis protège tous les travailleurs. À Genève et à Neuchâtel, les salaires minimums des CCT étendues ne s'appliquent que lorsqu'ils dépassent le salaire minimum cantonal. Quiconque perçoit aujourd'hui un salaire minimum cantonal le conserve – sans limite de durée. **Les cantons conservent leur compétence** de fixer des salaires minimums là où aucune CCT de force obligatoire ne prévoit de réglementation. **Le projet n'est pas dirigé contre les salaires minimums.** Il veut maintenir la protection du partenariat social. Les salaires minimums négociés dans le cadre d'une CCT, par les branches, continuent de s'appliquer. Ils ne peuvent simplement plus être supplantés par des salaires minimums étatiques uniformes. Le Parlement a ainsi trouvé un bon compromis helvétique.

Dans la grande majorité des cantons, la population n'a jamais pu se prononcer sur la primauté des conventions collectives de travail. Là où elle a pu choisir entre une variante avec et une variante sans primauté – à Bâle-Ville –, **elle s'est prononcée pour la primauté du partenariat social sur les salaires minimums étatiques.** Et dans le canton de Vaud, une loi sur le salaire minimum qui aurait supplanté les CCT de force obligatoire n'a pas trouvé de majorité en juin 2026.

Ce système éprouvé est sous pression

Les initiatives cantonales et communales en faveur de salaires minimums étatiques se multiplient. Des salaires minimums cantonaux existent à Neuchâtel, dans le Jura, à Genève, au Tessin et à Bâle-Ville. À Lucerne, un salaire minimum communal est déjà en vigueur ; Zurich et Winterthour suivent – sans réserve en faveur des CCT. Le Tessin, qui n'applique jusqu'ici son salaire minimum que là où aucune CCT étendue ne s'applique, a décidé en avril 2026 d'introduire la primauté du salaire minimum cantonal au plus tard dès 2030. Dans le canton de Vaud, le peuple a inscrit en juin 2026 le principe d'un salaire minimum dans la constitution – une loi d'application reste à adopter. En Valais et dans le Jura, d'autres initiatives visent à introduire ou à étendre des salaires minimums cantonaux. S'y ajoutent plusieurs initiatives communales.

Si chaque canton et chaque commune fixe ses propres planchers salariaux, les accords négociés entre partenaires sociaux et valables pour tous perdent leur sens et leur raison d'être.

Le double jeu des syndicats

Il est malhonnête de négocier un salaire minimum dans des conventions collectives de travail, d'en signer le résultat, puis de le contourner par des moyens politiques. Agir ainsi, c'est marginaliser le partenariat social qui a fait ses preuves. Cela mine la confiance réciproque. Les syndicats mettent en péril leur propre base de légitimité pour un gain politique à court terme : si l'État prescrit les salaires sous la pression d'initiatives, les syndicats ne sont plus nécessaires. Les syndicats doivent s'expliquer sur ce double jeu. Ils prêchent le partenariat social et le sapent en même temps. C'est malhonnête – et c'est avant tout au détriment du partenariat social.

Appréciation juridique : la Confédération en a le droit

La partie adverse affirme qu'une réglementation de droit fédéral violerait la répartition fédérale des compétences. Cet argument ne résiste pas à un examen constitutionnel. La Constitution fédérale confère à la Confédération une compétence claire en matière de protection des travailleurs (art. 110 Cst.) et de droit du contrat de travail (art. 122 Cst.). Ces compétences sont étendues. Lorsque la Confédération édicte une réglementation exhaustive dans un domaine, la compétence réglementaire des cantons dans ce domaine tombe (effet dérogatoire subséquent). Les cantons n'ont alors plus de base pour édicter des réglementations divergentes.

Plus de protection, plus de prestations, plus de sécurité

Le partenariat social est un modèle qui a fait ses preuves. Depuis plus de 100 ans, travailleurs et employeurs négocient ensemble les conditions de travail. La collaboration plutôt que la confrontation garantit la paix sociale, crée des conditions-cadres stables pour les entreprises et une protection complète pour les travailleurs.

Plus forts grâce à la négociation

En Suisse, nous ne connaissons pas de grèves comme en France, en Allemagne ou en Italie. Les conventions collectives de travail sont l'expression de ce partenariat – spécifiques à chaque branche, équilibrées et économiquement viable : de bonnes solutions par la branche pour la branche. Il existe une confiance réciproque entre les partenaires sociaux d'une branche et la reconnaissance des intérêts de chacun. Les représentants connaissent leur branche. Ils fixent les conditions de salaire et de travail sur la base de ce savoir. C'est le fondement de la paix du travail en Suisse, que d'autres pays nous envient.

Avec des salaires minimums cantonaux ou communaux, l'État devient partie prenante du dialogue social. Il obtient la compétence de restreindre la liberté contractuelle. La responsabilité des partenaires sociaux est réduite, le partenariat social affaibli.

Une protection complète : bien plus que le salaire

Les conventions collectives de travail de force obligatoire règlent l'ensemble de la relation de travail : salaires minimums selon la formation, 13e salaire, nombre minimal de jours de vacances, durée maximale hebdomadaire du travail, suppléments pour les heures supplémentaires ainsi que pour le travail de nuit et du dimanche, indemnités journalières en cas de maladie, formation continue payée, protection renforcée contre le licenciement, caisse de pension ou retraite, et bien plus encore. Comparer uniquement les salaires minimums horaires est donc boiteux. Pour une bonne relation de travail, il faut plus que le salaire : la formation continue, les perspectives de carrière, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de bonnes prestations sociales déterminent tout autant la qualité d'un emploi. Les conventions collectives de travail sont des ensembles soigneusement équilibrés. Une intervention unilatérale de l'État les déséquilibre.

Si les CCT sont mises hors jeu par des salaires minimums cantonaux, la protection des travailleurs s'en trouve affaiblie. Les syndicats veulent supplanter la CCT en matière de salaire minimum et conserver tout le reste. Le calcul ne tient pas : sans CCT, les travailleurs sont globalement moins bien lotis.

Bien plus que le salaire : ce que les CCT de force obligatoire garantissent au-delà de la loi

Analyse : 34 des 46 CCT fédérales déclarées de force obligatoire – du secteur principal de la construction à l'hôtellerie-restauration, au nettoyage, à la location de services, à la sécurité, à la coiffure, à la boulangerie et à la boucherie, en passant par la technique du bâtiment, l'électricité, la menuiserie, la peinture et la plâtrerie.

- **Plus de mois de salaire. 13 au lieu de 12.** La loi ne connaît pas de 13e salaire. 31 CCT sur 34 le prévoient.
- **Plus de vacances.** Le minimum légal est de quatre semaines. Les 34 CCT en accordent davantage ; 14 d'entre elles cinq semaines pour tous dès le premier jour (construction, hôtellerie-restauration, technique du bâtiment, électricité, construction en bois, boulangerie), 15 six semaines dès 50 ou 60 ans.
- **Plus de sécurité en cas de maladie.** Deux ans d'indemnités journalières à 80 % au lieu de trois semaines de maintien du salaire. Obligatoire dans 32 CCT sur 34.
- **Plus de formation continue.** Jours de formation payés dans 17 CCT – jusqu'à cinq par an dans la technique du bâtiment, l'électricité et la construction en bois –, fonds de formation dans presque toutes les autres (parifonds construction, temptraining dans la location de services avec plus de 26 000 bénéficiaires).
- **Plus de jours fériés.** Au niveau du droit fédéral, un seul jour férié est payé : le 1er août. Les CCT en paient de six à neuf.
- **Plus de temps libre.** 40 à 42 heures par semaine au lieu de 45 à 50 selon la loi sur le travail – dans pratiquement toutes les CCT.
- **Retraite plus précoce.** Huit branches disposent de modèles de retraite anticipée propres – dès 60 ans dans la construction, dès 62 ans dans le second œuvre romand. Aucune loi n'offre cela.
- **Plus de jours de congé, plus de salaire en cas de service, plus d'indemnités.** Jours payés pour mariage, déménagement, décès ; plein salaire pendant le service militaire et civil ; forfaits pour frais et vêtements de travail.

Un salaire minimum cantonal n'est qu'un élément parmi d'autres.
Une CCT est un ensemble complet.

Source : textes des 34 CCT fédérales étendues

Les salaires négociés sont dynamiques, les lois sont rigides

Les partenaires sociaux adaptent leurs accords en continu. Dans de nombreuses branches, les salaires minimums sont renégociés chaque année. Lorsqu'une branche subit une pression économique, les partenaires sociaux trouvent ensemble des solutions. Les CCT réagissent au renchérissement et protègent ainsi les emplois. Les réglementations légales, en revanche, ne peuvent être modifiées que par un long processus politique. Les dispositions contractuelles tiennent compte de l'évolution des besoins et des exigences et garantissent le développement continu des conditions de travail.

Les interventions unilatérales divisent les partenaires sociaux

Si chaque commune ou canton fixe ses propres planchers salariaux, les accords négociés entre partenaires sociaux perdent leur sens et leur raison d'être. Les interventions unilatérales de cantons ou de communes dans les dispositions sur les salaires minimums des CCT étendues menacent l'équilibre et la légitimité de ces conventions. Elles font éclater les CCT en tant qu'ensembles équilibrés et divisent les partenaires sociaux. Elles sapent en outre les déclarations de force obligatoire du Conseil fédéral.

La conséquence est une érosion du partenariat social. Les conventions perdent leur valeur, les négociations échouent plus souvent, la volonté de coopérer s'étiole – avec des conséquences imprévisibles pour la paix sociale et la stabilité économique de la Suisse. La révision de la loi veut garantir la sécurité juridique et protéger le modèle suisse à succès.

Quand l'État intervient, il met en danger le partenariat social

Les syndicats défendent les intérêts des travailleurs à la table des négociations en Suisse. Quand l'État intervient, , quel est encore le rôle des syndicats ? Les syndicats mettent en péril, pour un gain politique à court terme, leur propre légitimité – et avec elle la protection des travailleurs que seule une CCT négociée offre.

Un salaire minimum légal fixe une limite inférieure. Cela ne doit pas conduire à ce que la responsabilité de conditions de travail équitables se déplace petit à petit de la table des négociations vers un texte de loi. Plus l'État règle uniformément les questions salariales, plus l'espace se réduit pour des solutions propres à chaque branche et négociées en partenariat. Cela affaiblit non seulement la flexibilité des entreprises, mais, à long terme, aussi l'importance des négociations collectives. Les travailleurs profitent surtout, quand leurs représentants peuvent obtenir à la table des négociations des améliorations concrètes pour leur branche – et qu'ils ne dépendent pas uniquement de prescriptions étatiques générales.

Qui veut préserver la paix sociale en Suisse renforce donc le partenariat social au lieu de le remplacer par des prescriptions salariales étatiques toujours plus détaillées. De bons salaires et de bonnes conditions de travail naissent durablement là où l'on assume ses responsabilités et où l'on négocie ensemble des solutions viables.

Le respect des règles est la responsabilité des partenaires sociaux

Alors que les salaires minimums étatiques sont contrôlés par l'État et donc les contribuables, le respect des règles des CCT sont du ressort de ceux qui les ont négociées, les partenaires sociaux. Une solution juste, efficace et qui a fait ses preuves.

Les CCT se contrôlent elles-mêmes – de manière paritaire, sans argent public

- Chaque CCT étendue dispose d'une commission paritaire dotée d'un droit de contrôle, de contributions aux frais d'exécution et de peines conventionnelles sévères ; dans la construction, en plus, d'une obligation de fournir une caution.
- Exemple de l'hôtellerie-restauration : service de contrôle propre, commission paritaire de surveillance, plus de 2 000 contrôles d'entreprises par an, financés par la contribution aux frais d'exécution de la branche.
- Les salaires minimums cantonaux ne disposent pas d'un appareil d'exécution comparable. Les contrôles sont payés par le contribuable.

Le partenariat social en chiffres

- 46 CCT fédérales de force obligatoire et 38 CCT étendues cantonales sont en vigueur. Les seules CCT fédérales assujettissent quelque 75 900 employeurs et 1,12 million de travailleurs.
- Les plus grandes : hôtellerie-restauration (CCNT), location de services et secteur principal de la construction (CN) – elles rassemblent ensemble quelque 747 000 travailleurs. S'y ajoutent la technique du bâtiment, l'électricité, le nettoyage, la sécurité, la coiffure, la boulangerie, la boucherie, la menuiserie, la peinture et la plâtrerie, les échafaudages, ainsi que les métiers de l'isolation et du métal.
- Chaque CCT étendue dispose d'une commission paritaire : employeurs et travailleurs contrôlent ensemble le respect des règles – financée par la branche, non par le contribuable.
- Les CCT étendues s'appliquent à toutes les entreprises de la branche : y compris celles qui ne sont pas membres d'une association, les entreprises étrangères actives en Suisse et les bailleurs de services.

Source : SECO, Conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire, chiffres clés au 1er juillet 2026.

En résumé

→ Les CCT de force obligatoire règlent l'ensemble de la relation de travail : salaires minimums selon la formation, 13e salaire, nombre minimal de jours de vacances, durée maximale hebdomadaire du travail, suppléments pour les heures supplémentaires ainsi que pour le travail de nuit et du dimanche, indemnités journalières en cas de maladie, formation continue payée, protection renforcée contre le licenciement, caisse de pension ou retraite, et bien plus encore.

→ Les salaires négociés sont adaptés chaque année – avec la connaissance de la branche. Les lois, elles, sont rigides et politiques.

→ Les interventions unilatérales cantonales et communales font éclater les CCT en tant qu'ensembles complets et affaiblissent le partenariat social – et donc la protection des travailleurs.

La formation, l'expérience et l'engagement doivent payer

Fixer des salaires minimums uniformes par voie étatique est une erreur. Le nivellement n'a rien à voir avec la justice. À l'avenir aussi, les salaires doivent continuer de tenir compte de la formation, de l'expérience et de l'engagement. Tout le reste est injuste.

« Un salaire doit permettre de vivre »

C'est un message central de la campagne de gauche en faveur du salaire minimum étatique. La formule est séduisante – mais que signifie-t-il exactement ? **Un salaire est juste lorsqu'il reflète la formation, l'expérience et l'engagement. C'est précisément ce que garantissent les conventions collectives de travail avec leurs salaires minimums échelonnés.** Avec une CCT, la professionnelle de 50 ans titulaire d'un brevet fédéral et forte de son expérience gagne plus que le débutant de 20 ans sans apprentissage – que ce soit dans la construction, la coiffure, le nettoyage ou la restauration. Et c'est bien normal. Un consensus existe à ce sujet en Suisse : **personne ne souhaite que la formation, l'engagement et l'expérience cessent d'être récompensés. C'est pourquoi la plupart des salaires minimums des CCT étendues sont supérieurs aux salaires minimums cantonaux.**

Les syndicats, eux, veulent des salaires minimums uniformes normés par l'État, pour toutes les branches et toutes les activités – pareils pour tous, sans différenciation selon la formation, l'expérience et l'engagement. Ce nivellement paralyse l'économie et est injuste. **Un OUI à la révision permet de maintenir la valeur de la formation et de l'expérience.**

Les salaires minimums étatiques détruisent l'incitation à la formation et au perfectionnement

Les salaires minimums propres aux branches sont échelonnés selon la formation et le type de métier. Ils créent des incitations claires : qui se forme ou se perfectionne gagne davantage. Des salaires minimums étatiques uniformes réduisent cette différenciation à néant. Avec un salaire minimum élevé pour les personnes non qualifiées, les qualifications professionnelles ne sont plus dûment valorisées. **Un petit boulot bien payé ne doit pas être plus attrayant qu'un apprentissage.** Sinon, la branche manquera demain de main-d'œuvre qualifiée. Les efforts de la branche en matière de formation et de perfectionnement sont torpillés, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée aggravée.

Plus de salaire pour plus de formation – dans chaque CCT

Toutes les CCT étendues comportant des salaires minimums les échelonnent selon la qualification, beaucoup en outre selon l'expérience.

- **Hôtellerie-restauration :** le salaire minimum augmente à chaque niveau de formation – sans apprentissage, avec attestation, avec certificat de capacité, avec examen professionnel. Celui qui suit des jours de formation continue passe au niveau suivant.
- **Secteur principal de la construction :** le salaire minimum augmente de l'ouvrier sans formation au professionnel qualifié, puis au chef d'équipe avec formation complémentaire.
- **Technique du bâtiment, électricité, construction en bois, enveloppe des édifices :** échelonnement selon l'apprentissage et, en plus, selon les années de métier.
- **La branche finance la formation continue :** fonds de formation paritaires dans la construction, dans la location de services, dans l'hôtellerie-restauration avec sa propre offensive de formation et des cours de langue gratuits pour les personnes peu qualifiées. Celui qui se perfectionne voit son salaire progresser.

Ceux qui ont du mal sur le marché du travail sont les perdants

Selon la volonté des initiants, les salaires minimums cantonaux et communaux doivent s'appliquer à tous les employés de toutes les branches. Les branches qui emploient des personnes ayant du mal à s'insérer sur le marché du travail sont ainsi mises sous pression. Celui qui devient trop cher en raison de salaires minimums trop élevés ou non différenciés n'est plus engagé. Les bas salaires concernent souvent des personnes actives qui mettent le pied pour la première fois sur le marché du travail. **Des salaires minimums étatiques élevés nuisent aux perspectives professionnelles des jeunes, des personnes en reconversion et de celles qui reprennent une activité.**

Fixer un salaire minimum par voie politique ignore une réalité essentielle : chaque branche a son propre niveau de productivité. Lorsqu'un plancher salarial est imposé de force, il devient impossible pour de nombreuses entreprises de services de maintenir des postes peu qualifiés, menaçant directement l'emploi de ces travailleurs.

Cette rigidité nuit en premier lieu à l'insertion professionnelle : à Genève, le salaire minimum étatique a fait disparaître les jobs d'été étudiants - la Migros a dû cesser d'en engager pendant deux ans -, forçant le canton à introduire en 2026 une dérogation pour relancer les embauches.

Branches d'entrée : là où les CCT favorisent l'intégration

- Hôtellerie-restauration, nettoyage, location de services, sécurité, construction : ces branches offrent des emplois aux exigences plus simples – pour des personnes qui ont des difficultés sur le marché du travail, qui s'y réinsèrent ou qui apprennent encore la langue. Leurs CCT financent des cours de langue, la formation de base et des échelons de promotion.
- Dans l'hôtellerie-restauration, par exemple, la part de femmes, de main-d'œuvre étrangère et de jeunes est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'économie ; les personnes peu qualifiées y sont surreprésentées.
- L'hôtellerie-restauration et la construction apportent valeur ajoutée et emplois dans les régions périphériques et structurellement faibles. Si les collaborateurs y deviennent trop chers, des postes sont supprimés, surtout pour les personnes peu qualifiées – et l'exode vers les centres est encouragé.

En résumé

→ La formation, l'expérience et l'engagement doivent continuer à avoir de la valeur. Un salaire identique pour des formations, des engagements et des expériences différents n'est ni approprié ni juste.

→ Les salaires minimums uniformes étatiques dévalorisent l'apprentissage et aggravent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les salaires des CCT récompensent la formation.

→ Des salaires minimums étatiques élevés frappent en premier ceux qui ont du mal sur le marché du travail : les jeunes, les non-qualifiés, les personnes qui reprennent une activité.

Les CCT protègent contre le dumping salarial – les salaires minimums cantonaux, non

Les CCT de force obligatoire s'appliquent à toutes les personnes qui travaillent dans la branche – y compris les entreprises étrangères, les agences intérimaires et les travailleurs détachés. À Genève et à Neuchâtel, les salaires minimums cantonaux ne s'appliquent pas aux travailleurs détachés : un désavantage concurrentiel pour les entreprises locales. Les règles salariales étatiques créent une illusion de protection tout en fragilisant les salariés.

Pour toutes les personnes qui travaillent dans la branche – y compris les travailleurs détachés

Les CCT de force obligatoire s'appliquent à toutes les personnes qui travaillent dans la branche : y compris les entreprises non affiliées à une association, les entreprises étrangères qui effectuent des travaux en Suisse et les agences intérimaires. **Elles créent un socle égalitaire pour toutes les parties et empêchent le dumping social et salarial.** Pour les travailleurs détachés de l'étranger en Suisse, la règle est la suivante : les employeurs étrangers doivent respecter les conditions minimales de salaire découlant des lois fédérales, des ordonnances du Conseil fédéral, des CCT déclarées de force obligatoire et des contrats-types de travail (art. 2, al. 1, loi sur les travailleurs détachés). **Les salaires minimums cantonaux et communaux ne font pas partie des conditions de salaire que garantit la loi sur les travailleurs détachés – les CCT étendues, si.**

Risque de dumping salarial : Précisément là où le salaire minimum cantonal supplante aujourd'hui les salaires des conventions collectives – à Genève et à Neuchâtel –, il ne s'applique en principe pas aux travailleurs détachés d'autres cantons ou de l'étranger. Des entreprises de l'extérieur peuvent y travailler à meilleur prix que les entreprises locales soumises au salaire minimum cantonal : un désavantage concurrentiel pour les entreprises locales. Les CCT de force obligatoire par contre s'appliquent à toutes les personnes qui travaillent dans la branche – travailleurs détachés compris.

Une fragmentation de la protection salariale

Avec les salaires minimums cantonaux et communaux, la fragmentation des conditions de travail progresse sans frein. Cinq cantons dotés d'un salaire minimum propre, auxquels s'ajoutent des villes avec des planchers salariaux communaux – cela donne un morcellement des règles illisible. Pour les entreprises actives sur plusieurs régions, la charge administrative augmente considérablement : il faut vérifier au cas par cas quel salaire s'applique sur chaque chantier ou lieu d'intervention – et s'il s'applique au personnel détaché, car les cantons procèdent différemment. C'est l'espace économique suisse qui se trouve menacé. En instaurant des règles claires et équitables entre acteurs locaux, intercantonaux et étrangers, la révision de la loi renforce notre économie et la sécurité juridique indispensable aux employeurs comme aux salariés.

En résumé

→ Les CCT de force obligatoire protègent contre le dumping salarial : elles s'appliquent à toutes les personnes qui travaillent dans la branche – y compris les travailleurs détachés. Là où les salaires minimums cantonaux supplantent aujourd'hui les CCT, à Genève et à Neuchâtel, ils ne s'appliquent en principe pas aux travailleurs détachés.

→ Des salaires minimums différents selon les cantons et les communes créent des conditions de concurrence inégales engendrent une bureaucratie inutile.

Le dialogue plutôt que la confrontation

Le partenariat social a fait ses preuves en Suisse. Les partenaires sociaux réagissent rapidement aux changements économiques, négocient des solutions propres à chaque branche et assument ensemble leurs responsabilités. Le processus politique est rigide, lent et sujet à la surenchère populiste. Si les planchers salariaux sont fixés politiquement ou par le peuple, les partenaires sociaux perdent la marge de manœuvre nécessaire pour adapter les règles aux différentes branches et aux réalités économiques.

Les prescriptions salariales de l'État remplacent le dialogue par la confrontation : celui qui est insatisfait d'un résultat de négociation ne s'adresse plus au partenaire de négociation, mais à l'État. Le partenariat social, lui, exige un dialogue permanent. Les parties sont contraintes au compromis parce qu'elles répondent elles-mêmes des conséquences de leurs accords. Celui qui pousse les exigences jusqu'à asphyxier son partenaire nuit à son propre modèle d'affaires. Cette responsabilité mutuelle est un élément central du modèle de réussite suisse.

Le peuple s'est clairement positionné. En 2014, la Suisse a rejeté un salaire minimum national uniforme par 76,3 % – aucun canton n'a voté oui. Là où les électeurs pouvaient choisir entre une variante avec et une variante sans primauté du partenariat social – à Bâle-Ville –, ils ont opté pour la primauté des CCT étendues ; les vaudoises et vaudois ont rejeté en 2026 une loi sur le salaire minimum qui aurait supplanté les CCT. La volonté populaire est sans équivoque : le consensus plutôt que la confrontation, le partenariat social plutôt que des prescriptions salariales étatiques. C'est la voie suisse. Et à l'avenir aussi, la formation, l'engagement et l'expérience doivent jouer un rôle dans le salaire.

Sources

Projet et Parlement : objet 24.096, modification de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), mise en œuvre de la motion Ettlin 20.4738 ; message du Conseil fédéral du 13 décembre 2024 ; Conseil des États 17 mars 2026 (27 : 15), Conseil national 1er juin 2026, vote final 19 juin 2026 (parlament.ch, Curia Vista). Référendum : USS, communiqués de presse des 5 et 30 juin 2026.

Cantons concernés et garantie des droits acquis : SRF, « Mindestlöhne: Branchen könnten künftig Kantone übersteuern », 17 mars 2026 ; watson.ch, « Sozialpartner können kantonale Mindestlöhne künftig übersteuern », 17 mars 2026.

Votations : initiative populaire fédérale pour des salaires minimums, 18 mai 2014, 76,3 % de non, 0 canton (swiss votes.ch, objet 583). Bâle-Ville : contre-projet avec primauté des CCT, 13 juin 2021. Vaud : votation populaire du 14 juin 2026 – initiative constitutionnelle acceptée (49,1 %), initiative législative (47,5 %) et contre-projet (46,8 %) rejetés (20 minutes, RTS, Le Temps, 14/15 juin 2026). Tribunal fédéral, arrêt 2C_28/2025 du 12 mai 2026 sur les salaires minimums communaux de Zurich et de Winterthour (communiqué de presse de la Ville de Zurich, juin 2026).

Conventions collectives de travail de force obligatoire : SECO, Conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire, chiffres clés au 1er juillet 2026 et listes Confédération/cantons au 1er septembre 2026 ; textes contractuels des 34 CCT fédérales étendues analysées (gav-service.ch / service-cct.ch, sites des associations ; CCNT sur l-gav.ch, CN 2026–2031, CCT technique du bâtiment 2025–2028, CCT branche électrique 2026–2029, CCT location de services 2024–2027, CCT nettoyage Suisse alémanique 2026–2029, etc.), « Ave GAV: Leistungen über das Gesetz hinaus », 23 septembre 2026 ; rapport de gestion CCNT 2024 ; temptraining.ch. Chiffres des branches pour l'hôtellerie-restauration (part des coûts salariaux, structure de l'emploi, offensive de formation, productivité) : HotellerieSuisse, « Argumentarium gegen staatliche Mindestlöhne », état avril 2025.

Détachement : loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét, RS 823.20), art. 2, al. 1 ; ordonnance sur les travailleurs détachés (ODét). Compétence de la Confédération : art. 110 et 122 Cst.

Genève, jobs d'été : SRF, « Genf: Tiefere Mindestlöhne beleben die Sommer Jobs », 16 août 2026.

Minimums légaux à titre de comparaison : CO art. 324a, 329a, 329g ; Ltr art. 9 ; LAPG ; loi fédérale sur le jour de la fête nationale suisse (RS 116) – Fedex.

Pratique cantonale : FAQ salaire minimum canton du Tessin, 24 novembre 2021 (question 2) ; FAQ salaire minimum cantonal Bâle-Ville (question 1) ; Genève et Neuchâtel : pas d'application aux travailleurs détachés qui ne travaillent pas habituellement dans le canton. Adaptation de la loi sur les travailleurs détachés échouée au Parlement en 2022 (polit chronik.swiss, processus 62494).