Tableau synoptique des instruments de régulation du marché du travail

Instruments de régulation du marché du travail							
Rubriques	**Instruments classiques**				**Mesures d'accompagnement à l'ALCP** **En cas de sous-enchère abusive et répétée**		**Instrument de politique sociale**
	CCT	**CCT extension ordinaire**	**CTT ordinaire**	**Usages**	**CCT extension facilitée**	**CTT salaires minimaux**	**Salaire minimum cantonal**
Fondement légal	**art. 356 CO**	**art. 1 LECCT**	**art. 359 CO**	**art. 360b, al. 3 à 6 CO** **art. 23 LIRT**	**art. 1a LECCT**	**art. 360a CO**	**art. 39K LIRT**
Nature de l'instrument	**Instrument promotionnel d'autorégulation**	**Instrument promotionnel de régulation**	**Instrument dispositif de régulation**	**Référentiel ou instrument promotionnel de régulation**	**Instrument conservatoire de régulation**	**Instrument conservatoire de régulation**	**Instrument conservatoire de politique sociale**
But	La CCT vise la protection des travailleurs et à définir les conditions de travail dans une entreprise (CCT d'entreprise), respectivement à préserver une saine concurrence dans une profession ou un secteur déterminé (CCT sectorielle).	La CCT étendue vise à empêcher les distorsions de concurrence en imposant les conditions de travail négociées entre partenaires sociaux majoritaires à l'ensemble des entreprises d'un secteur déterminé.	Le CTT vise la protection des travailleurs et la mise à disposition aux employeurs d'un référentiel préservant les conditions d'une saine concurrence dans une profession ou dans un secteur déterminé.	Les usages ont pour but d'objectiver les conditions de travail applicables dans un secteur d'activité. Ils visent également la promotion de CCT et la protection des travailleurs ainsi que la lutte contre la concurrence déloyale.	La CCT étendue de manière facilitée vise à stabiliser une profession ou un secteur exposé aux risques de dégradation des conditions de travail et de concurrence déloyale.	Le CTT avec salaires minimaux impératifs vise à stabiliser une profession ou un secteur non-conventionné exposé aux risques de dégradation des conditions de travail et de concurrence déloyale.	Le salaire minimum cantonal (SMin) vise à lutter contre la pauvreté engendrée par la précarisation salariale (working poor).
Description	La convention collective de travail (CCT) est un instrument d'autorégulation, Elle est conclue entre des associations d'employeurs et des associations de travailleurs. Les partenaires sociaux y fixent des conditions minimales de travail et de salaire qui doivent être respectées dans les contrats individuels. Elle comporte toutes les dispositions convenues entre les parties.	La convention collective de travail étendue (CCT étendue) est une CCT dont le champ d'application a été étendu, par arrêté du Conseil fédéral, respectivement du Conseil d'Etat à l'ensemble des employeurs et travailleurs du secteur ou de la profession concernée. La CCT étendue ne comporte que les clauses visées à l'article 1, al. 2, LECCT validées par l'autorité.	Le contrat-type de travail (CTT) est un instrument normatif édicté par la Confédération ou les cantons. d'office ou sur demande d'intéressés. La loi impose aux cantons d'édicter un CTT pour les travailleurs agricoles et le service de maison (art. 359 CO). Le CTT est de droit dispositif. Il fixe des conditions minimales de travail et de salaire et s'applique directement aux rapports de travail, dans la mesure où le contrat individuel de travail n'en dispose pas autrement.	Les conditions de travail en usage à Genève (usages) sont un instrument de régulation de droit cantonal. Les usages ont une double fonction : ils servent d'une part de référentiel permettant de constater si une situation doit être qualifiée de sous-enchère dans le cadre de l'observation du marché du travail. D'autre part, ils fixent des conditions minimales de travail et de salaire à respecter par les entreprises entretenant un rapport spécial avec l'Etat ou l'une de ses entités.	La convention collective de travail étendue de manière facilitée (CCT étendue de manière facilitée) est un instrument de régulation du marché du travail qui peut être mis en œuvre par le Conseil fédéral, respectivement le Conseil d'Etat en cas de sous-enchère abusive et répétée dans le secteur ou la profession concernée. La CCT étendue de manière facilitée ne peut comporter que les clauses visées à l'article 1a, al. 2, LECCT validées par l'autorité (Clauses salariales, durée du travail correspondante, exécution commune et contribution professionnelle).	Le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs (CTT avec salaires minimaux impératifs) est un instrument de régulation du marché du travail qui peut être mis en œuvre par la Confédération ou les cantons en cas de sous-enchère abusive et répétée dans un secteur ou une profession sans CCT. Seuls les aspects salariaux et la durée de travail y afférente sont de nature impérative.	Le SMin est un instrument de politique sociale inscrit dans le droit cantonal genevois, à savoir la LIRT, à la suite d'une initiative populaire. Le SMin prime sur d'éventuels salaires inférieurs fixés par contrat individuel de travail, CCT ou CTT.
Conditions et modalités d'adoption	Une CCT est fondamentalement un contrat. La volonté concordante des parties revêt donc une importance essentielle. Seules les personnes physiques et morales visées à l'article 356, al. 1, CO (employeurs, associations d'employeurs, associations de travailleurs) peuvent être parties à une CCT. S'agissant des associations de travailleurs, la jurisprudence a développé des critères complémentaires qui sont la représentativité, l'autonomie tarifaire (Tariffähigkeit) et la loyauté. Pour la conclusion d'une CCT, la loi impose en outre la forme écrite (art. 356c CO). Les modalités de négociation et d'adoption de la CCT sont quant à elles librement déterminées par les parties.	La procédure d'extension est régie par la LECCT. L'extension d'une CCT présuppose l'existence d'une CCT non-étendue et la réalisation des conditions visées à l'article 2 LECCT, dont notamment les quorums mentionnés au chiffre 3. La procédure d'extension est introduite par une requête des parties contractantes. L'autorité (Conseil fédéral ou Conseil d'Etat) procède à l'extension après vérification des conditions et publication de la requête dans la FOSC, respectivement dans la FAO. Celle-ci est assortie d'un délai d'opposition de 14 à 30 jours pour permettre aux intéressés de faire valoir d'éventuelles observations. Pour une extension cantonale, l'approbation du Conseil fédéral est en outre nécessaire (effet constitutif de l'approbation).	La procédure d'édiction d'un CTT est régie par le code des obligations et le droit cantonal, soit à Genève par la LCRCT et le RCRCT. Selon ces dispositions, l'autorité d'édiction (Conseil fédéral ou Chambre des relations collectives de travail (CRCT) adopte d'office ou sur proposition d'intéressés un contrat-type après avoir entendu les milieux intéressés. La procédure prévoit une publication du CTT dans la FOSC, respectivement dans la FAO. Celle-ci est assortie d'un délai de 14 jours pour permettre aux intéressés de faire valoir d'éventuelles observations avant la publication définitive du CTT.	L'édiction des usages est régie par l'article 23 LIRT. Selon cette disposition, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) établit les usages sur la base des directives émises par la commission tripartite cantonale, à savoir le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME). A ce jour, le CSME a émis des directives relatives à l'édiction d'usages sur la base de CCT étendues de manière ordinaire (selon les dispositions étendues), de CCT étendues de manière facilitée et de CCT non étendues (selon la règle d'or) ainsi que sur la base d'enquêtes de terrain (selon le protocole OGMT). L'article 23 LIRT prévoit d'autres modalités d'édiction qui n'ont pas encore été explorées, en particulier la constatation des usages fondées sur les CTT.	La procédure d'extension facilitée est régie par la LECCT. L'extension facilitée d'une CCT présuppose l'existence d'une CCT non-étendue et la réalisation des conditions visées aux articles 1a et 2 LECCT, dont le constat de sous-enchère salariale abusive et répétée ainsi que le quorum mentionné à l'article 2, al. 3bis. La procédure d'extension facilitée est introduite par une requête du CSME assortie de l'accord des parties contractantes de la CCT et de celles y ayant adhéré individuellement. L'autorité (Conseil fédéral ou Conseil d'Etat) procède à l'extension après vérification des conditions et publication de la requête dans la FOSC, respectivement dans la FAO. Celle-ci est assortie d'un délai d'opposition de 14 à 30 jours pour permettre aux intéressés de faire valoir d'éventuelles observations. S'agissant des extensions facilitées cantonales, l'approbation du Conseil fédéral est pour le surplus nécessaire.	La procédure d'édiction d'un CTT avec salaires minimaux impératifs est régie par le code des obligations et le droit cantonal, soit à Genève par la LCRCT et le RCRCT. Selon ces dispositions, l'édiction d'un CTT avec salaires minimaux impératifs est subsidiaire à une extension facilitée (art. 360a CO). La CRCT ne peut adopter un CTT avec salaires minimaux que sur proposition du CSME. La requête du CSME doit démontrer que les autres conditions d'édiction sont réunies, dont le constat de sous-enchère salariale abusive et répétée. L'article 20A RCRCT précise que les résultats des travaux menés au sein du CSME peuvent tenir lieu de consultation des intéressés. Un CTT avec salaires minimaux impératifs fait en principe l'objet d'une publication unique.	Le SMin est entré en vigueur le 01.11.2020. Il s'élevait alors à CHF 23 de l'heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé au coût de la vie sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation selon la règle figurant à l'article 39K, al. 3 LIRT. Dans les secteurs de l'agriculture et de la floriculture, le Conseil d'Etat a fixé un salaire minimum dérogatoire inférieur lequel est indexé selon les mêmes principes que le salaire minimum ordinaire.
Effet contraignant	La CCT a un effet contraignant pour les membres des associations signataires ainsi que pour les entreprises ou travailleurs qui y ont adhéré individuellement.	La CCT étendue est contraignante pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné et des travailleurs entrant dans son champ d'application (dissidents).	Le CTT ordinaire n'a pas d'effet contraignant. Il est possible d'y déroger par oral, respectivement par écrit. Sont réservés les renvois au droit impératif (ex. échelle de Berne).	Les usages ont un effet contraignant sur les entreprises tenues de les respecter en vertu d'une loi (ex. LRDBHD), d'un règlement (ex. RMP) ou d'une convention (ex. concessions commerciales de GVA).	La CCT étendue de manière facilitée est contraignante pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné et des travailleurs entrant dans son champ d'application (dissidents).	Le CTT avec salaires minimaux impératif est contraignant pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné et des travailleurs entrant dans son champ d'application.	Le SMin s'applique aux travailleurs habituellement occupés dans le canton de Genève. Il n'est pas applicable aux jeunes salarié-e-s de moins de 18 ans, aux apprenti-e-s et aux personnes effectuant un stage de formation ou d'insertion conforme aux

Tableau synoptique des instruments de régulation du marché du travail

Instruments de régulation du marché du travail							
Rubriques	**Instruments classiques**				**Mesures d'accompagnement à l'ALCP** **En cas de sous-enchère abusive et répétée**		**Instrument de politique sociale**
	CCT	**CCT extension ordinaire**	**CTT ordinaire**	**Usages**	**CCT extension facilitée**	**CTT salaires minimaux**	**Salaire minimum cantonal**
							conditions fixées dans la LIRT et le RIRT (art. 39J LIRT; art. 56E RIRT).
Durée de validité	La durée de validité d'une CCT est déterminée par les parties. Elle peut être de durée déterminée ou indéterminée.	La CCT étendue est de durée limitée. Celle-ci est déterminée par l'autorité d'extension sur requête des parties. Elle ne peut, en principe, pas dépasser la durée de la CCT non-étendue. Toutefois lorsque la CCT comporte une clause de reconduction tacite, l'autorité d'extension peut faire une exception. Conformément à la pratique actuellement suivie par le SECO, la durée de l'extension doit au minimum être d'1 année. Le SECO n'a pas établi de pratique s'agissant de la durée maximale. On constate des extensions prononcées pour 2, 3 et 4, voire pour 5 ans. La durée de l'extension est réduite si la CCT non-étendue est dénoncée entretemps (abrogation de l'extension).	Le CTT a une durée de validité indéterminée, sous réserve d'abrogation.	Les usages ont une durée de validité indéterminée, sous réserve d'abrogation.	La CCT étendue de manière facilitée est de durée limitée. Celle-ci est déterminée par l'autorité d'extension sur requête du CSME. Elle ne peut, en principe, pas dépasser la durée de la CCT non-étendue. Toutefois lorsque la CCT comporte une clause de reconduction tacite, l'autorité d'extension peut faire une exception. Conformément à la pratique actuellement suivie par le SECO, la durée de l'extension doit au minimum être d'1 année et ne peut excéder 3 années. La durée de l'extension doit être réduite si la CCT non-étendue est dénoncée entretemps (abrogation de l'extension).	Le CTT avec salaires minimaux impératifs est de durée limitée. La durée du CTT avec salaires minimaux impératifs est déterminée par la CRCT sur proposition du CSME. A ce jour, la CRCT ne s'est jamais écartée de la demande du CSME. Pour l'édiction, respectivement la prorogation d'un CTT avec salaires minimaux impératifs, le CSME a pour pratique de requérir une durée de validité de 3 ans, sauf si le CTT vise uniquement à combler un vide d'extension. Dans ce cas, la durée est réduite à 1, 1 ½ année, soit au temps nécessaire aux partenaires sociaux pour faire aboutir la prochaine extension.	Le SMin a une durée de validité indéterminée.
Prorogation	La CCT de durée déterminée peut prévoir une modalité de prorogation tacite ou expresse.	La prorogation d'une CCT étendue doit être requise par les parties auprès de l'autorité d'extension. La prorogation est accordée pour une durée limitée si les conditions d'une extension sont toujours réalisées. Pour la prorogation d'une extension cantonale, l'approbation du Conseil fédéral est en outre nécessaire (effet constitutif de l'approbation).	/	/	La prorogation d'une CCT étendue de manière facilitée doit être requise par le CSME auprès de l'autorité d'extension. Il doit au préalable avoir obtenu l'accord des parties contractantes de la CCT et de celles y ayant adhéré individuellement. La prorogation est accordée pour une durée limitée si les conditions de l'extension facilitée sont toujours réalisées, dont le constat de sous-enchère salariale abusive et répétée.	La prorogation d'un CTT avec salaires minimaux impératifs doit être requise par le CSME auprès de la CRCT. La prorogation est accordée pour une durée limitée si le constat de sous-enchère abusive et répétée est toujours établi.	/
Contrôle et mise en œuvre	Le contrôle du respect de la CCT appartient aux partenaires sociaux. La plupart des CCT instituent une commission paritaire à cette fin. A la demande d'une commission paritaire, le contrôle de la CCT peut être réalisé par l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) (art. 27, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du respect de la CCT étendue appartient aux partenaires sociaux, soit à la commission paritaire instituée par la CCT. A la demande d'une commission paritaire, le contrôle de la CCT étendue peut être réalisé par l'IPE (art. 27, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	La mise en œuvre du CTT appartient exclusivement aux travailleurs concernés. Charge à eux d'obtenir le respect des conditions de travail convenues auprès des tribunaux civils (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle des usages appartient à l'OCIRT (inspection du travail), à l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) et aux commissions paritaires chargées du contrôle par délégation (art. 26, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du respect de la CCT étendue de manière facilitée appartient aux partenaires sociaux, soit à la commission paritaire instituée par la CCT. A la demande d'une commission paritaire, le contrôle de la CCT étendue de manière facilité peut être réalisé par l'IPE (art. 27, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du CTT avec salaires minimaux impératif appartient à l'OCIRT (inspection du travail) et à l'IPE. Les associations patronales ou syndicales peuvent en outre intenter une action visant à constater le respect, respectivement le non-respect du CTT avec salaires impératifs auprès des tribunaux civils (prud'hommes) (art. 360e CO) Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du SMin appartient à l'OCIRT (inspection du travail) et à l'IPE (art. 39M LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes).
Sanctions	En cas de violation de la CCT, des peines conventionnelles peuvent être prononcées par la commission paritaire concernée.	En cas de violation de la CCT étendue, des peines conventionnelles peuvent être prononcées par la commission paritaire concernée. Lorsque l'auteur de la violation est une entreprise étrangère, l'OCIRT peut en outre prononcer les sanctions administratives visées à l'article 9, al. 2, let. b, c ou e (amende maximale de CHF 30'000.- et/ou mesure d'interdiction d'offrir ses services en Suisse pour une	Il n'y a pas de sanction en cas de violation d'un CTT ordinaire.	En cas de violation des usages, les sanctions visées à l'article 45 LIRT sont prononcées par l'OCIRT (refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 LIRT et/ou amende administrative maximale de CHF 60'000.- et/ou exclusion de tous les marchés publics pour une période de 5 ans au plus). Lorsque l'auteur de la violation est une entreprise étrangère, et que la violation peut être sanctionnée par une mesure	En cas de violation de la CCT étendue de manière facilitée, des peines conventionnelles peuvent être prononcées par la commission paritaire concernée. Lorsque l'auteur de la violation est une entreprise étrangère, l'OCIRT peut en outre prononcer les sanctions administratives visées à l'article 9, al. 2, let. b, c ou e (amende maximale de CHF 30'000.- et/ou mesure d'interdiction	En cas de violation du CTT avec salaires minimaux impératifs, la sanction administrative visée à l'article 9, al. 2, let. f (amende maximale de CHF 30'000.-), respectivement pénale visée à l'article 12, al. 1, let. d, et al. 3, LDét (amendes maximales de CHF 40'000.- ou de CHF 1'000'000.-) est prononcée par l'OCIRT.	En cas de violation du SMin, la sanction administrative visée à l'article 39N LIRT est prononcée par l'OCIRT (amende maximale de CHF 30'000.-).

Tableau synoptique des instruments de régulation du marché du travail

Instruments de régulation du marché du travail							
Rubriques	**Instruments classiques**				**Mesures d'accompagnement à l'ALCP** **En cas de sous-enchère abusive et répétée**		**Instrument de politique sociale**
	CCT	**CCT extension ordinaire**	**CTT ordinaire**	**Usages**	**CCT extension facilitée**	**CTT salaires minimaux**	**Salaire minimum cantonal**
		durée d'1 à 5 ans), respectivement les sanctions pénales visées à l'article 12, al. 1, let. a à c, et al. 3, LDét (amendes maximales de CHF 40'000.- ou CHF 1'000'000.-).		d'interdiction d'offrir ses services en Suisse fondée sur la LDét, cette sanction peut être prononcée par l'OCIRT en lieu et place des sanctions visées à l'article 45 LIRT.	d'offrir ses services en Suisse pour une durée d'1 à 5 ans), respectivement les sanctions pénales visées à l'article 12, al. 1, let. a à c, et al. 3, LDét (amendes maximales de CHF 40'000.- ou CHF 1'000'000.-).		

Liste des abréviations

ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes (RS 0.142.112.681)
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations (RS 220)
CRCT	Chambre des relations collectives de travail
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi (commission tripartite genevoise)
CTT	Contrat-type de travail
FAO	Feuille d'avis officielle (genevoise)
FOSC	Feuille officielle suisse du commerce
GVA	Genève Aéroport
IPE	Inspection paritaire des entreprises
LDét	Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (RS 823.20)
LCRCT	Loi genevoise concernant la Chambre des relations collectives de travail (RSG J 1 15)
LECCT	Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311)
LIRT	Loi genevoise sur l'inspection et les relations du travail (RSG J 1 05)
LRDBHD	Loi genevoise sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement (RSG I 2 22)
OCIRT	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail
OGMT	Observatoire genevois du marché du travail
RCRCT	Règlement d'application de la loi genevoise concernant la Chambre des relations collectives de travail (RSG J 1 15.01)
RIRT	Règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RSG J 1 05.01)
RMP	Règlement genevois sur la passation des marchés publics (RSG L 6 05.01)
SECO	Secrétariat d'État à l'économie