

Etude de M^e Jean-Bernard WAEBER

Avocats au Barreau de Genève

1, rue d'Aoste - Case postale 3647 - 1211 Genève 3 - Tél. (41 22) 312 35 55 - Fax (41 22) 312 35 58

Jean-Bernard WAEBER
Avocat

Christian BRUCHEZ
Avocat

Ingrid UNTERLERCHNER
Avocate-stagiaire

COMMUNAUTE GENEVOISE D'ACTION
SYNDICALE

Rue des Terreaux-du-Temple 6
1201 GENEVE

Genève, le 25 juin 2002

AVIS DE DROIT

SUR

LA SOUMISSION AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE

I.	Introduction	3
	A. Présentation du problème	3
	B. Portée du deuxième quorum	4
	a) Régime général	4
	b) Régime d'extension facilitée prévu par les mesures d'accompagnement aux accord bilatéraux entre la Suisse et l'Union Européenne	5
II.	Notion de travailleur lié par la convention collective	6
III.	Soumission à la convention collective (art. 356b CO)	8
	A. Notion	8
	B. Conditions de la soumission	9
	C. Modes informels de soumission	10
IV.	Soumission et contribution de solidarité	12
V.	Conclusions	15

Mesdames, Messieurs,

Nous vous adressons, ci-après, notre avis de droit sur la soumission aux conventions collectives en lien avec la problématique de l'extension, en particulier dans les secteurs où il existe une contribution professionnelle généralisée.

I. INTRODUCTION

A. PRESENTATION DU PROBLEME

1. L'extension des conventions collectives est régie par la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective du travail du 28 septembre 1956 (ci-après LECCT).
2. Les conditions générales et spéciales à l'extension des conventions collectives sont définies aux articles 2 et 3 LECCT.

La condition principale pour obtenir l'extension d'une convention collective est le respect des quorums prévus à l'article 2 chiffre 3 LECCT.

3. Cette dernière disposition impose en principe le respect de trois quorums pour qu'une convention collective soit étendue :
 - Les employeurs liés par la convention doivent former la majorité des employeurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu (premier quorum) ;
 - Les travailleurs liés par la convention doivent former la majorité des travailleurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu (deuxième quorum) ;
 - Les employeurs liés par la convention doivent occuper la majorité de tous les travailleurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu (troisième quorum).

4. L'objet du présent avis de droit concerne le deuxième quorum : il s'agit de déterminer quels sont les travailleurs liés par la convention.
5. Avant d'aborder cette question, nous examinerons la portée pratique de ce deuxième quorum dans le régime ordinaire d'extension des conventions collectives (B/a) et dans le régime d'extension facilité des conventions collectives mis en place par la loi sur les travailleurs détachés votée comme mesure d'accompagnement aux accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union Européenne (B/b).

B. PORTEE DU DEUXIEME QUORUM

a) Régime général

6. Comme nous l'avons vu, l'article 2 chiffre 3 LECCT exige en principe le respect cumulatif de trois quorums pour que l'extension d'une convention collective puisse être prononcée.
7. L'article 2 chiffre 3 LECCT prévoit toutefois que lorsque des circonstances particulières le justifient, il peut être exceptionnellement dérogé à la règle exigeant la majorité des travailleurs liés par la convention (deuxième quorum).
8. Selon la doctrine, des circonstances particulières au sens de cette disposition existent dans les professions où le taux de syndicalisation est bas en raison du caractère provisoire de l'activité exercée, ou en raison des changements de place fréquents ou encore en raison de la dispersion des entreprises de la branche dans des régions éloignées des agglomérations (Edwin SCHWEINGRUBER / F. Walther BIGLER, *Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag*, 3^{ème} éd., Berne, 1985, p. 107 ; Jean-Fritz STÖCKLI, *Berner Kommentar*, Berne, 1999, N. 59 ad art. 356b CO).

Pour renoncer à ce deuxième quorum, il faut toutefois qu'on puisse considérer que la grande majorité des travailleurs non organisés admettent tacitement

l'extension de la convention collective (décision du Conseil fédéral du 20 juillet 1957, ARV/DTA 1957 p. 104, N° 43).

b) Régime d'extension facilitée prévu par les mesures d'accompagnement aux accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union Européenne

9. Le droit européen impose le principe de non-discrimination, au sein d'un Etat membre, des ressortissants d'autres pays membres par rapport aux nationaux.

Avec l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes (et compte tenu d'une période transitoire), la Suisse ne pourra dès lors maintenir ni le principe de la priorité des travailleurs indigènes, ni son système de contingentement, ni enfin son système actuel de contrôle des conditions de travail et de salaire face aux ressortissants des pays membres de l'union européenne (Daniel VEUVE, mesures d'accompagnement de l'accord sur la libre circulation des personnes, in Daniel FELDER/Christine KADDOUS, (ed.), accords bilatéraux Suisses-UE (commentaires), Bâle, Genève, Munich, Bruxelles, 2001 p. 289 et ss/p. 292).

10. Pour éviter une sous-enchère salariale des mesures d'accompagnement, conçues de manière non discriminatoire, vont remplacer le système de contrôle des conditions de travail et de salaire à l'article 9 OLE.

Ces mesures d'accompagnement permettront aux autorités cantonales d'imposer le respect des salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession lorsqu'ils font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée.

Deux instruments sont prévus à cet effet :

- L'extension facilitée des conventions collectives (art. 1a et 2 chiffre 3 bis LECCT).
- Les contrats types impératifs (art. 360a et ss CO) ;

11. En pratique, lorsqu'une sous-enchère salariale abusive et répétée sera constatée, les quorums exigés pour procéder à l'extension des conventions collectives seront « allégés » par rapport au régime ordinaire :
- Les employeurs liés par la convention devront former le 30 % des employeurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu (premier quorum); et
 - Les employeurs liés par la convention devront occuper le 30 % de tous les travailleurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu (troisième quorum).
12. Dans ce régime d'extension facilitée, le deuxième quorum (majorité des travailleurs soumis) n'entre donc plus du tout en ligne de compte.

II. NOTION DE TRAVAILLEUR LIÉ PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

13. Les travailleurs sont considérés comme liés par la convention collective au sens de l'article 2 ch. 3 LECCT dans les cas suivants :
- Ils sont membres d'une association de travailleurs qui est partie à la convention pour avoir pris part à sa conclusion (art. 356 al. 1 à 3 CO) ou y avoir adhéré ultérieurement avec le consentement des parties contractantes (art. 356 al. 4 CO) ;
 - Ils se sont soumis à titre individuel à la convention collective de travail, conformément à l'article 356b al. 1 CO.
14. Le système est identique pour déterminer quels sont les employeurs liés par la convention collective (premier et troisième quorums).
15. Pour savoir si les quorums prévus à l'article 2 ch. 3 LECCT sont respectés, il importe peu de déterminer si les personnes concernées (travailleurs pour le

deuxième quorum, employeurs pour les premier et troisième quorums) sont liées par contrat de travail à un employeur, respectivement à un travailleur, qui, de son côté, est également lié par la convention collective (communications de l'OFIAMT du 12 mai 1976, ARV/DTA 1976 p. 66, N° 9 ; SCHWEINGRUBER / BIGLER, op. cit, p. 107 ; STÖCKLI, op. cit., N 58 ad art. 356 b CO).

Cette question se pose, en revanche, pour déterminer si les dispositions normatives d'une convention collective s'appliquent à une relation de travail. En effet, pour que les dispositions normatives d'une convention collective s'appliquent à une relation de travail, il faut que le travailleur et l'employeur soient simultanément liés par la convention collective (art. 357 al. 1 CO).

16. En d'autres termes, il est tout à fait possible qu'un travailleur soit lié par la convention collective, et compté dans le deuxième quorum de l'article 2 ch. 3 LECCT, alors que ladite convention collective ne s'applique pas aux rapports de travail avec son employeur.

Tel sera, par exemple, le cas lorsqu'un travailleur est membre d'un syndicat signataire de la convention collective, mais qu'il travaille pour un employeur qui n'est pas lié par la convention collective.

17. A l'inverse, il est aussi possible qu'une convention collective de travail s'applique à une relation de travail, sans que le travailleur soit lié à ladite convention collective au sens des articles 357 al. 1 CO et 2 ch. 3 LECCT.

Tel sera, par exemple, le cas lorsqu'un employeur applique, en vertu d'une clause d'égalité de traitement, la convention collective à tous ses employés, même à ceux qui ne sont pas membres des associations de travailleurs signataires de la convention ou qui ne se sont pas soumis individuellement à ladite convention au sens de l'article 356b CO.

Dans un tel cas, les travailleurs en question ne devront pas être comptés dans le deuxième quorum de l'article 2 ch. 3 LECCT.

18. La qualité de membre d'une association signataire de la convention collective est aisée à constater.

En revanche, il est plus délicat de déterminer quels sont les travailleurs qui se sont soumis individuellement à la convention collective au sens de l'article 356b CO. C'est cette question que nous aborderons dans le chapitre suivant du présent avis de droit.

III. SOUMISSION A LA CONVENTION COLLECTIVE (ART. 356b CO)

A. NOTION

19. Selon l'article 356b CO, les employeurs ainsi que les travailleurs au service d'un employeur lié par la convention, peuvent se soumettre individuellement à cette dernière avec le consentement des parties à la convention.
20. Contrairement à ce que laisse entendre son nom, la soumission n'est pas un acte unilatéral, mais un contrat entre un employeur ou un travailleur, d'une part, et les parties à la convention collective, d'autre part. Selon le texte légal, la soumission suppose en effet le consentement de toutes les parties à la convention collective.
21. Au moyen de la soumission, le travailleur ou l'employeur concerné est considéré comme lié par la convention collective (art. 356b al. 1, 2^{ème} phrase CO), de la même manière qu'un travailleur ou un employeur membre d'une association signataire de la convention.

La soumission permet donc au travailleur non organisé ou membre d'une association non signataire de la convention de bénéficier de l'effet direct et impératif des dispositions normatives de la convention (art. 357 al. 1 CO), si son employeur est, de son côté, également lié par la convention collective. Un accord individuel entre ce travailleur et son employeur est nul s'il déroge en défaveur du travailleur à la convention collective (art. 357 al. 2 CO).

B. CONDITIONS DE LA SOUMISSION

22. La soumission au sens de l'article 356b CO est soumise aux conditions suivantes :

- Le travailleur est au service d'un employeur lié par la convention collective de travail (comme partie à la convention collective de travail, comme membre d'une association contractante, comme membre d'une association ayant adhéré ultérieurement à la convention collective de travail ou comme employeur qui s'est soumis à titre individuel à la convention collective de travail au sens de l'article 356b CO);
- Le travailleur adresse une déclaration de soumission individuelle écrite aux parties à la convention collective de travail (art. 356b al.1 CO en lien avec l'art. 356c CO);
- Les parties à la convention collective de travail donnent toutes leur consentement écrit à la déclaration de soumission du travailleur (art. 356b al. 1 CO en lien avec l'art. 356c CO). Pour ce faire, les parties à la convention sont souvent représentées par la commission paritaire en tant qu'organe. Si cela n'est pas prévu, chacune des organisations contractantes devrait donner son consentement écrit (Franck VISCHER, Zürcher Kommentar, Zurich, 1983, N. 25 ad. art. 356b CO ; STÖCKLI, op. cit, N. 3 ad art. 356b CO).

23. La principale difficulté de cette procédure de soumission est le respect de la forme écrite prévue à la fois pour la déclaration de soumission et pour le consentement écrit des parties à la convention collective.

Si l'on s'en tient aux exigences légales, la forme écrite est respectée lorsque le contrat est signé par toutes les personnes auxquelles il impose des obligations (art. 13 al. 1 CO). La signature doit être écrite à la main par celui qui s'oblige (art. 14 al. 1 CO).

24. Malgré le texte de la loi, la doctrine et la jurisprudence cantonale ont relativisé les exigences de forme prévues aux articles 356b et 356c CO pour la soumission, en considérant qu'elles constituent un formalisme excessif. Le

Tribunal fédéral ne s'est, à notre connaissance, jamais prononcé sur cette question.

Personne ne conteste que le salarié doive adresser aux parties à la convention collective (ou à leur commission paritaire) une déclaration écrite et signée de soumission claire et univoque (pour ce faire, il existe souvent un formulaire établi par les parties à la convention ou leur commission paritaire).

En revanche, il se justifie de renoncer au consentement écrit des parties à la convention collective ou de leur commission paritaire. Des actes concluants tels que l'envoi au salarié concerné d'un formulaire de soumission ou encore l'encaissement pour ce travailleur de la contribution de solidarité exigée en contrepartie de la soumission doivent être considérés comme suffisants à produire l'effet légal et impératif prévu à l'article 357 CO. De plus, lorsque la convention collective prévoit une clause d'égalité, celle-ci doit être interprétée comme une acceptation préalable à toute soumission individuelle de travailleurs à la convention collective, de sorte qu'une acceptation individuelle écrite de chaque soumission devient superflue (SCHWEINGRUBER / BIGLER, op. cit, N. 2 ad art. 356b CO ; VISCHER, op. cit, N. 26 et 27 ad art. 356b CO ; arrêt de l'Obergericht de Zürich du 11 mars 1986, consid. 4 ZR – 85-114).

25. Cette solution pragmatique doit, à notre sens, être approuvée. En effet, les exigences de forme sont destinées soit à assurer la sécurité des transactions, soit à protéger la partie faible à un contrat. En la matière, seul le premier objectif entre en ligne de compte et celui-ci doit être considéré comme atteint chaque fois qu'il existe des actes concluants de la part des parties contractantes à la convention collective ou de leur commission paritaire.

Force est toutefois d'admettre que cette solution pragmatique reste contraire au texte légal (voir dans ce sens STÖCKLI, op. cit, N. 4 ad art. 356b CO qui rejette l'opinion des auteurs précités). En l'absence de jurisprudence du Tribunal fédéral, il convient dès lors de faire preuve de prudence en la matière.

C. MODES INFORMELS DE SOUMISSION

26. A côté du mode de soumission formelle prévu par l'article 356b CO, existent des modes de soumission informels, tels que la clause d'égalité contenue

dans la convention collective ou l'intégration de la convention collective au contrat de travail.

Ces modes de soumission informels se distinguent de la soumission formelle du fait qu'ils ne produisent pas l'effet direct et impératif prévu à l'article 357 CO.

27. Le Tribunal fédéral a ainsi jugé que lorsqu'une convention collective contient une clause d'égalité faisant obligation aux employeurs liés par elle d'appliquer les dispositions normatives à tous les employés, qu'ils soient membres d'une association de travailleurs ou non, les travailleurs non organisés ne peuvent en déduire aucune prétention civile à l'encontre de leur employeur, lequel n'engage sa responsabilité qu'envers les parties à la convention collective de travail s'ils violent semblable clause (ATF 123 III 129).

28. En cas de simple intégration de la convention collective au contrat de travail, il est possible de déroger aux clauses de la convention collective au détriment du travailleur, par accord individuel, car l'article 357 al. 2 CO ne s'applique pas.

De même, dans un tel cas, les dérogations qui ne sont possibles que par convention collective ne s'appliquent pas. Le délai de congé inférieur à un mois pour la première année de service (art. 355 al. 2 CO), prévu par une convention collective a ainsi été jugé inapplicable à un salarié auquel ladite convention collective ne s'appliquait que par renvoi de son contrat de travail (jugement du Tribunal des prud'hommes de la ville de Berne du 24 février 1992, JUTRAV 1993 p. 61).

29. Puisque les salariés qui sont « soumis » à la convention collective par de tels modes informels ne sont pas liés par la convention collective au sens de l'article 357 CO, ils ne doivent pas être comptés dans le deuxième quorum prévu à l'article 2 ch. 3 LECCT.

IV. SOUMISSION ET CONTRIBUTION DE SOLIDARITE

30. Au moyen de la soumission individuelle à une convention collective au sens de l'article 356b CO, les personnes non affiliées à une organisation professionnelle bénéficient des avantages de la convention sans participer à son coût, puisqu'elles ne doivent pas payer des cotisations à une association professionnelle.

C'est pour remédier à cette situation que les partenaires sociaux ont développé le système de la contribution de solidarité.

31. La contribution de solidarité est payée par les employeurs et les travailleurs inorganisés ou affiliés à des organisations non signataires d'une convention collective aux parties à la convention collective, en contrepartie des avantages légaux découlant de la soumission individuelle à la convention collective. Elle couvre la participation de ces personnes aux frais d'élaboration, d'application, de contrôle et de renouvellement de la convention collective.
32. Le paiement d'une contribution de solidarité ne peut dès lors, à notre sens, être exigé que s'il existe une soumission formelle au sens de l'article 356b CO et que le salarié puisse ainsi réellement bénéficier de l'effet direct et impératif de la convention collective prévu à l'article 357 CO.

Le lien entre soumission formelle et contribution de solidarité découle également de la systématique de la loi. D'une part, c'est l'article 356b CO, relatif à la soumission à la convention, qui prévoit à son alinéa 2 des règles sur le montant et l'affectation des contributions de solidarité. D'autre part, l'article 357b CO, relatif à l'exécution commune, prévoit que les parties peuvent exiger l'observation de la convention collective, notamment en ce qui concerne le paiement des contributions de solidarité (lit. b), de la part des employeurs et travailleurs *liés* par elle ; comme nous l'avons vu, le terme *lié*, qui apparaît aux articles 356b et 357 CO ainsi qu'à l'article 2 ch. 3 LEECT, fait clairement référence à la soumission formelle à la convention collective ; a contrario, les parties à la convention collective ne peuvent dès lors exiger le paiement d'une contribution de solidarité de la part d'un travailleur « soumis » de manière informelle à la convention.

33. Dans un ancien jugement du 30 janvier 1956 (publié in ARV/DTA 1957 N. 37, p. 89), repris par la doctrine (STÖCKLI, op. cit. ; N. 42 ad art. 356b CO ; VISCHER, op. cit., N. 43 ad art. 356b CO), le Tribunal du travail de Zurich a toutefois considéré que le paiement d'une contribution de solidarité pouvait être imposé non seulement à des salariés qui pouvaient se prévaloir de l'effet direct et impératif de la convention collective, mais également à des salariés « soumis » de manière informelle à la convention collective. Dans le cas qui lui était présenté, le Tribunal a toutefois considéré que le paiement de la contribution de solidarité ne pouvait être exigé des travailleurs concernés puisque ceux-ci ne pouvaient se prévaloir de la convention collective ni en vertu de la loi, ni en vertu de leur contrat de travail.

En raison de la solution à laquelle il aboutit (illégalité de la contribution de solidarité), la portée des considérants admettant la licéité d'une contribution de solidarité en cas de soumission informelle n'apparaît pas décisive. Par ailleurs, en suivant le raisonnement du Tribunal, il faut tout de même retenir que le paiement d'une contribution de solidarité n'est exigible que lorsque le travailleur peut effectivement faire valoir des prétentions à l'encontre de son employeur en se fondant sur les dispositions de la convention collective. Au vu de la jurisprudence déjà citée du Tribunal fédéral (ATF 123 III 129, voir supra ch. 27), tel n'est, à l'évidence, pas le cas lorsqu'un employeur applique la convention collective uniquement en vertu d'une clause d'égalité.

34. Cela étant, il existe manifestement de nombreux cas où une contribution de solidarité est prélevée, sans qu'il n'existe ni une déclaration de soumission écrite, ni un consentement écrit des parties à la convention, comme l'exige pourtant l'article 356b CO.

Pourrait-on dès lors, en inversant le système, admettre que le paiement d'une contribution de solidarité entraîne la soumission à la convention collective au sens de l'article 356b CO et les effets qui en découlent en vertu de l'article 357 CO ?

35. Comme nous l'avons vu plus haut, si l'on s'en tient au texte légal, la forme écrite doit être respectée tant pour la déclaration de soumission du travailleur ou de l'employeur que pour le consentement des parties à la convention collective. De plus, la jurisprudence cantonale et la doctrine n'ont tempéré

cette exigence de forme que pour le consentement des parties, mais pas pour la déclaration de soumission elle-même (voir supra ch. 24).

36. La solution ne devrait dès lors, en principe, pas être différente lorsqu'une contribution de solidarité est payée par un travailleur.

Le Tribunal cantonal de Saint-Gall s'est prononcé dans ce sens dans un arrêt du 18 septembre 1981, en considérant que le paiement d'une contribution de solidarité par le travailleur ne valait pas soumission au sens de l'article 356b CO (JAR 1983 p. 270, SJ GVP 1981 p. 32).

Il faut toutefois préciser que, dans cet arrêt, c'est le travailleur qui invoquait sa non soumission à la convention collective pour que le montant de son indemnité pour longs rapports de travail soit calculé selon l'article 339c al. 2 CO et non selon le régime dérogatoire prévu par la convention collective (art. 339c al. 1 CO), qui lui était défavorable.

37. Cette solution n'est à l'évidence pas satisfaisante. En raison du but de la contribution de solidarité, il est en effet dénué de sens de considérer qu'un travailleur puisse s'en acquitter sans bénéficier, en contrepartie, de l'effet impératif de la convention collective prévu à l'article 357 CO (comme nous l'avons vu, le jugement du Tribunal du travail de Zurich va dans le même sens).

Il faut encore relever que les exigences de forme prévues par l'article 357b CO ont pour seul but de garantir la sécurité juridique, et que cette sécurité juridique est également garantie par les «traces» comptables que laissent respectivement, chez le travailleur et chez les parties à la convention collective, le paiement et l'encaissement d'une contribution de solidarité.

La jurisprudence a par ailleurs admis, dans plusieurs domaines du droit, que l'invocation d'un vice de forme pouvait, dans certaines circonstances, constituer un abus de droit (ATF 112 II 330 ; 116 II 700).

Si les parties à la convention collective encaissent, sans réserve, une contribution de solidarité provenant d'un travailleur déterminé, elles ne peuvent prétendre, sans commettre d'abus de droit, qu'elles entendaient refuser la soumission dudit travailleur à la convention. De même, l'invocation par

l'employeur de l'absence de soumission formelle écrite pour éviter l'application des dispositions normatives de la convention collective dans un cas déterminé apparaît-elle aussi abusive, puisque l'employeur n'est pas partie au contrat de soumission et que l'exigence de forme prévue à l'article 356c CO n'a en tout cas pas pour but de protéger ses intérêts ; l'invocation de ce vice de forme serait encore plus abusive dans les cas fréquents où l'employeur déduit directement la contribution de solidarité sur la paie des salariés pour la reverser aux parties à la convention.

Pour ces motifs, il faut donc retenir, à notre sens, qu'en cas de paiement et d'encaissement, sans réserve, d'une contribution de solidarité, il y a contrat de soumission valable au sens de l'article 356b CO, qui produit l'effet impératif et direct prévu à l'article 357 CO dans les relations contractuelles entre employeur et travailleur.

38. En conséquence, selon notre opinion, tous les salariés qui paient une contribution de solidarité doivent être comptés dans le deuxième quorum prévu à l'article 2 ch. 3 LECCT.
39. Cela étant, il ne peut qu'être recommandé de faire signer à tous les travailleurs qui paient une contribution de solidarité une déclaration de soumission formelle au sens de l'article 356b CO, pour éviter que dans un cas similaire à celui jugé par le Tribunal de St-Gall, un tribunal applique le même raisonnement au désavantage d'un salarié cette fois.

V. CONCLUSIONS

40. Au terme du présent avis de droit, il y a lieu de tirer les conclusions suivantes :
 - Sont liés par une convention collective les travailleurs membres des associations syndicales contractantes et les travailleurs qui se sont soumis individuellement à la convention collective au sens de l'article 356b CO ; ces travailleurs doivent être comptés dans le deuxième quorum prévu à l'article 2 LECCT ;

- La soumission à une convention collective au sens de l'article 356b CO doit se faire en la forme écrite et recueillir le consentement écrit des parties à la convention collective ou de leur commission paritaire ; il peut toutefois, à notre sens, être renoncé au consentement écrit des parties à la convention collective lorsque ces dernières ont donné leur consentement par actes concluants ;
- Le paiement par un travailleur d'une contribution de solidarité entraîne, à notre sens, sa soumission à la convention collective au sens de l'article 356b CO, même s'il n'existe pas de déclaration de soumission écrite du travailleur ;
- L'existence d'une clause d'égalité dans la convention collective et l'intégration de la convention collective au contrat de travail ne valent, en revanche, pas soumission à la convention collective au sens de l'article 356b CO et ne produisent pas l'effet direct et impératif prévu à l'article 357 CO ; les travailleurs « soumis » à la convention collective par ces moyens informels ne doivent pas être comptés dans le deuxième quorum prévu à l'article 2 ch. 3 LECCT ;
- Nous recommandons la mise en place, pour chaque convention collective, d'un système de formulaire de soumission à la convention collective à retourner à la commission paritaire.

En espérant avoir répondu à vos attentes et en restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de notre considération distinguée.


Christian BRUCHEZ


Jean-Bernard WAEBER