



Enquête sur les accords salariaux conclus pour 2026 dans les domaines conventionnels (EAS 2026)

Explications relatives aux parties A-B-C-D

- A** Vos **coordonnées actuelles** ainsi que (pour les associations) le nom et l'adresse de l'organisation faîtière (economiesuisse, Union syndicale suisse, etc.).
- B1** Nous partons du principe que la CCT mentionnée en titre est encore en vigueur. Si ce n'est pas le cas, veuillez apporter les corrections nécessaires.
- B2** Répondre à toutes les questions.
Le **nombre de travailleurs assujettis** (total/femmes/hommes) est d'une importance capitale pour la statistique des CCT. Veuillez indiquer ce nombre avec le plus d'exactitude possible.
Paix du travail: L'obligation de maintenir la paix du travail résulte de l'art. 357a al. 2 CO et prévoit que les parties à une convention collective de travail sont tenues en particulier de s'abstenir de tout moyen de combat quant aux matières réglées dans la convention.
L'obligation de **paix relative** doit être distinguée de l'obligation de **paix absolue**. Cette dernière n'existe que si la convention collective l'impose expressément, et étend l'obligation aux matières qui ne sont pas réglées dans la convention. Pour l'Office fédéral de la statistique (OFS), la **paix du travail «pas définie»** signifie qu'il n'y a aucune mention de ce thème dans la convention collective de travail.
- B3–B4** **Négociations salariales** menées dans le cadre de la CCT, si celle-ci prévoit de telles négociations. **Accords salariaux** ou adaptations salariales résultant des dispositions de la CCT.
- B5** **Durée normale du travail** définie dans la CCT.
- C** La partie C permet le recensement de **nouvelles CCT** entrées en vigueur depuis la réalisation de l'enquête précédente et pas encore enregistré(e)s à l'OFS. Cette rubrique ne concerne pas les documents qui succèdent à des CCT déjà enregistrées à l'OFS (Point B1). Si vous êtes signataire de plusieurs nouvelles CCT, nous vous remercions de nous en faire parvenir la liste sur un support de votre choix (électronique ou sur papier). Vous pouvez également nous contacter pour obtenir des formulaires supplémentaires.
- D** Cette question concerne la **protection des données**. Toute publication de données figurant sur les questionnaires d'enquête ou provenant des dispositions conventionnelles qui rend possible l'**identification directe ou indirecte des parties contractantes signataires des CCT nécessite le consentement exprès de ces dernières lors de chaque enquête**.
Veuillez lire ces lignes attentivement et cocher la case correspondante.
Pour les associations d'employeurs et de travailleurs, la demande d'autorisation porte sur toutes les CCT qu'elles ont signées. Elle figure sur un formulaire envoyé séparément au siège principal.

Définitions

1. Accords salariaux

Accords conclus entre les partenaires sociaux sur le montant et le mode de l'adaptation des salaires effectifs ainsi que sur les salaires minimaux et éventuellement la durée du travail ou autres conditions de rémunération. Toute évolution salariale qui résulte directement de dispositions conventionnelles et relève d'une égale compétence des parties contractantes est assimilée à un accord salarial.

2. Adaptation des salaires effectifs ou minimaux

Variation des salaires par rapport à l'année précédente, convenue par les partenaires sociaux ou découlant des dispositions de la CCT; exprimée en pourcentage ou en francs, elle peut être positive, négative ou nulle.

3. Adaptation générale (collective) des salaires effectifs

La masse salariale des entreprises est adaptée d'un pourcentage déterminé. Son adaptation est répartie de manière identique entre tous les travailleurs relevant de la CCT, soit en termes relatifs, soit en termes absolus. Sont aussi prises en compte les primes uniques et les participations au bénéfice, distribuées collectivement.

4. Adaptation individuelle des salaires effectifs

La masse salariale des entreprises est adaptée d'un pourcentage déterminé. Son adaptation est attribuée à certaines personnes ou certains groupes de personnes en fonction de critères personnels (expérience, ancienneté, etc...) et en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

5. Assujetti (personne salariée/employeur)

Peut être qualifiée d'assujettie à une CCT toute personne physique (personne salariée) ou toute personne morale (employeur), soit parce qu'elle fait partie des personnes directement englobées dans le domaine d'application de la CCT, soit par déclaration d'adhésion.

Une caractéristique essentielle de la CCT est son nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis.



Définitions

6. Convention collective de travail (CCT)

Accord passé entre un ou plusieurs représentants des employeurs (associations d'employeurs ou employeurs) et un ou plusieurs représentants des travailleurs (associations de travailleurs, syndicats) dans lequel les parties contractantes fixent des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés (**dispositions normatives**). Une CCT peut également contenir d'autres clauses (dispositions semi-normatives), pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs (contributions à une caisse de compensation, représentation des travailleurs dans l'entreprise, formation et perfectionnement professionnels, etc.); elle peut même être limitée à ces clauses. La convention peut en outre régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes (dispositions directement constitutives d'obligations), ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues. La CCT est régie par les articles 356 à 358 du Code des obligations.

Les CCT signées du côté employeur par une ou plusieurs associations d'employeurs sont dénommées **CCT d'associations**, les CCT signées du côté employeur par les représentants d'une ou plusieurs entreprises sont dénommées **CCT d'entreprise(s)**.

7. CCT étendue

CCT déclarée de force obligatoire par décision officielle: les dispositions de la CCT visées par la déclaration d'extension s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des travailleurs actifs dans le domaine économique (activité, branche ou profession) et géographique sur lequel la CCT porte. Les parties contractantes de la CCT sont les initiatrices de l'extension.

8. CCT spécifique à l'enregistrement de la durée du travail

CCT d'associations ou d'entreprise(s) spécifique à la réglementation de 2016 sur l'enregistrement de la durée du travail (renonciation à l'enregistrement du temps de travail ou simplification de l'enregistrement du temps de travail) selon l'art.73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1).

9. Clauses salariales

Dispositions normatives se rapportant aux conditions salariales et à l'évolution des salaires. Ces clauses stipulent la tenue de négociations salariales (périodiques ou non) entre les parties à la CCT et/ou fixent un système salarial.

10. Durée normale du travail

Durée du travail convenue dans la CCT pour une majorité de travailleurs. On s'intéresse au nombre d'heures par semaine pendant lesquelles les travailleurs sont à la disposition de leur employeur pour un emploi équivalent plein temps. Plusieurs durées normales du travail peuvent être fixées dans la CCT selon les groupes de travailleurs.

11. Négociations salariales

Pourparlers entre les partenaires signataires d'une CCT en vue de fixer les conditions de rémunération des personnes salariées assujetties à la CCT. Les négociations salariales peuvent déboucher ou non sur un accord salarial. En cas de litige une commission paritaire ou un tribunal tranchent par une décision arbitrale.

12. Salaires effectifs

Salaires bruts effectivement perçus par les travailleurs assujettis à une CCT. Les salaires effectifs comprennent tout éventuel 13^e salaire. Ils se composent en général d'une part fixe liée à la fonction (salaire de base) et d'une part individuelle liée à la prestation ou à l'expérience. Les versements non périodiques alloués collectivement tels que primes uniques ou participations au bénéfice sont inclus, s'ils sont négociés ou prévus dans la CCT.

13. Salaires minimaux

Montants minimaux de rémunération négociés par les parties contractantes et inscrits dans la CCT ou ses avenants. Les salaires minimaux se présentent sous forme de montants uniques ou, dans le cas de grilles salariales, ils correspondent aux limites inférieures des classes de salaires.