

**Valérie Défago | Jean-Philippe Dunand | Pascal Mahon
Christian Bruchez | Karine Lempen (éd.)**

Julien Billarant | Christian Bruchez | Nicolas Brügger | Damian F. Cathomas
Maeva Ciarleglio | Neïda de Jesus | Jean-Philippe Dunand | Julian Egli
Ness Gomez Rodriguez | Patrick L. Krauskopf | Karine Lempen | Mercedes Novier
Kurt Pärli | Jean Christophe Schwaab | Isabelle Wildhaber | Rémy Wyler | Malika Zürcher

Le droit collectif du travail

Le droit collectif du travail

Edité par

Valérie Défago, Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon,
Christian Bruchez et Karine Lempen

CERT, Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel
Helbing Lichtenhahn

www.unine.ch/droit

Information bibliographique de la Deutsche Nationalbibliothek

La Deutsche Nationalbibliothek a répertorié cette publication dans la Deutsche Nationalbibliografie ; les données bibliographiques détaillées peuvent être consultées sur Internet à l'adresse <http://dnb.d-nb.de>.

Tous droits réservés pour tous pays. L'œuvre et ses parties sont protégées par la loi. Toute utilisation en dehors des limites de la loi est strictement interdite et requiert l'accord préalable écrit des éditeurs.

ISBN 978-3-7190-5014-6

© 2025 Helbing Lichtenhahn, Bâle, CERT, Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel, Neuchâtel

www.helbing.ch

www.droitne.ch

Avant-propos

Le droit collectif du travail constitue l'un des piliers du droit du travail. Il comprend notamment la prévention des conflits collectifs, la liberté syndicale, le droit de grève, les conventions collectives de travail et les droits de participation du personnel. Les partenaires sociaux sont ainsi habilités à négocier des accords avec un effet normatif.

C'est pour présenter les normes applicables, leurs enjeux et tenter de répondre aux principales questions posées en pratique que nous avons organisé à l'Université de Neuchâtel, le 20 juin 2025, sous l'égide du Centre d'étude des relations de travail (CERT), un colloque dédié à ces thématiques.

Cet ouvrage est composé de quatorze articles rédigés par des contributrices et contributeurs actives et actifs dans le barreau, l'enseignement et/ou la recherche.

Nos vifs remerciements vont en premier lieu aux auteures et auteurs qui ont rédigé des contributions de qualité malgré leur emploi du temps chargé. Ils s'adressent aussi à toute l'équipe du secrétariat externe de la Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel et à Alexandra Luisoni (étudiante-assistante à l'Université de Neuchâtel), pour leur collaboration diligente et appréciée à la confection de l'ouvrage.

La direction du CERT est heureuse de la parution de ce livre qui constitue le vingtième de la collection du CERT ! Un autre événement marquant est à signaler, celui du passage de cette collection de la maison d'édition Schulthess à l'éditeur Helbing Lichtenhahn. La direction du CERT tient à remercier chaleureusement Madame Joanna David, cheffe de projet auprès de Schulthess éditions romandes, pour sa collaboration efficace et très appréciée durant de nombreuses années. Elle est aussi reconnaissante envers Monsieur Jérôme Voumard, directeur éditorial auprès des éditions Helbing Lichtenhahn, pour son accueil enthousiaste !

Neuchâtel, avril 2025

Prof. Valérie Défago

co-directrice du CERT

Prof. Jean-Philippe Dunand

co-directeur du CERT

Me Christian Bruchez

avocat, spécialiste FSA en droit du travail

Prof. Karine Lempen

co-directrice du Pôle Berenstein UNIGE

Table des matières

Avant-propos V

Table des abréviations VII

Table des matières XXIII

Première partie :

Introduction

**Droit collectif du travail et liberté syndicale en Suisse
(origine et évolution)** 1

Jean-Philippe Dunand

Avocat, professeur à l'Université de Neuchâtel

Deuxième partie :

Prévention des conflits collectifs, droit de grève

La prévention et la gestion des conflits collectifs 43

Rémy Wylter

Professeur à l'Université de Lausanne, avocat, spécialiste FSA droit du travail,
médiateur FSA

**Rôle et efficacité des offices de conciliation dans les conflits
collectifs de travail : approche juridique et étude des pratiques
en Suisse romande** 83

Maeva Ciarleglio

Assistante-étudiante à l'Université de Neuchâtel

**Le droit de grève dans la fonction publique cantonale romande :
un tour d'horizon** 115

Mercedes Novier

Avocate, spécialiste FSA en droit du travail, docteure en droit, Pully

Troisième partie :

Les conventions collectives de travail : champ d'application et contenu

Le champ d'application des conventions collectives de travail 157

Julien Billarant

Avocat, docteur en droit, Lausanne

Les salaires minimaux : évolutions en droit suisse 177

Karine Lempen

Professeure à l'Université de Genève

Ness Gomez Rodriguez

Auxiliaire de recherche et d'enseignement à l'Université de Genève

La durabilité environnementale au sein des CCT..... 215

Neïda de Jesus

Assistante-doctorante à l'Université de Neuchâtel

Quatrième partie :

Le contrôle des conditions de travail

Le contrôle des conditions de travail par les partenaires sociaux..... 241

Christian Bruchez

Avocat, spécialiste FSA en droit du travail, Genève

La délégation des activités des organes paritaires..... 267

Nicolas Brügger

Avocat, Tavannes

Cinquième partie :

Les droits de participation du personnel

Procédure en matière de licenciement collectif..... 293

Christian Bruchez

Avocat, spécialiste FSA en droit du travail, Genève

Les décisions collectives de la Loi sur le travail..... 331

Jean Christophe Schwaab

Docteur en droit, Riex VD

La participation des personnes employées dans le contexte de l'IA.... 359

Isabelle Wildhaber

Avocate, professeure à l'Université de Saint-Gall

Damian F. Cathomas

Assistant-étudiant à l'Université de Saint-Gall

Le travail de plateforme et le droit collectif du travail

au niveau de l'Union européenne..... 385

Kurt Pärli

Professeur à l'Université de Bâle

Malika Zürcher

Etudiante-collaboratrice à l'Université de Bâle

Le droit des cartels et les relations collectives de travail..... 415

Patrick L. Krauskopf

Avocat, professeur à la HES de la Suisse orientale OST, Zurich

Jean Christophe Schwaab

Docteur en droit, Riex VD

Julian Egli

Juriste, Zurich

Quatrième partie :
Le contrôle des conditions de travail

Le contrôle des conditions de travail par les partenaires sociaux

CHRISTIAN BRUCHEZ

I. Introduction	242
II. L'exécution commune des conventions collectives	243
A. Le régime général de l'art. 357b CO.....	243
B. L'extension des dispositions conventionnelles relatives aux contrôles.....	246
1. Généralités	246
2. Les conditions spéciales de l'extension des clauses relatives aux contrôles (art. 3 LECCT).....	247
3. L'organe spécial de contrôle (art. 6 LECCT).....	251
C. La mise en œuvre du droit au contrôle	253
D. Le régime applicable à la location de services	255
E. Le régime de la loi sur les travailleurs détachés	256
III. L'observation du marché du travail par les commissions tripartites	258
IV. Les droits procéduraux des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les procédures civiles et administratives	260
A. Les droits procéduraux des organisations en procédure civile	260
B. Les droits procéduraux des organisations en procédure administrative	263
V. Conclusion	265
Bibliographie	266

I. Introduction

1. L'ordre juridique suisse, qui garantit la liberté syndicale (art. 28 Cst.), confère aux organisations syndicales et patronales le droit de participer à des négociations collectives et de conclure des conventions collectives (art. 356 ss CO), qui régiront ensuite les relations de travail entre employeurs et travailleurs¹. Il reconnaît aux partenaires sociaux une liberté en la matière qui n'est limitée que par le droit impératif².
2. Les partenaires sociaux sont également consultés au sujet des réglementations étatiques régissant les rapports de travail. Une telle consultation des partenaires sociaux est notamment prévue pour les contrats-types de travail (art. 359a al. 2 CO) et les ordonnances d'application de la loi sur le travail (art. 40 al. 2 LTr). Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont par ailleurs représentées au sein de la commission fédérale du travail qui est chargée de donner son avis aux autorités fédérales sur des questions de législation et d'exécution (art. 43 LTr).
3. En droit suisse, l'application des règles de droit du travail, qu'elles soient d'origine législative, conventionnelle ou contractuelle, est en premier lieu l'affaire des parties au contrat de travail. Celles-ci doivent, en cas de litige, saisir les tribunaux civils pour faire valoir leurs droits.
4. L'intervention des autorités étatiques est limitée au contrôle des règles de droit public du travail, en particulier des règles de la loi fédérale sur le travail (LTr) qui concernent la protection de la santé et la durée du travail. Ces autorités étatiques ne peuvent donc pas agir pour assurer le respect des règles du code des obligations sur le contrat de travail ou des conventions collectives de travail.
5. Le droit suisse du travail donne une place importante aux partenaires sociaux pour assurer l'application effective des conventions collectives de travail. Comme cela sera exposé dans le présent article, la législation leur permet en particulier de procéder à des contrôles dans les entreprises, de sanctionner les employeurs et les travailleurs en infraction et de prélever des contributions pour financer ces contrôles. Elle leur laisse une grande liberté dans l'organisation de ces systèmes de contrôles et de sanctions. Le domaine du contrôle des conditions de travail, qui s'est sensiblement développé dans le cadre des mesures

¹ CR Cst.-KLEBER, art. 28 N 14 ; CR CO I-MEIER, art. 356 N 1.

² CR CO I-MEIER, art. 356 N 2 ; CS CIT-BRUCHEZ, art. 356 N 12.

d'accompagnement à la libre circulation des personnes³, présente aujourd'hui une grande importance pratique⁴ (Chap. II ci-après).

6. En outre, dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, il a été décidé de mettre en place des commissions tripartites au sein desquelles les organisations de travailleurs et d'employeurs sont représentées, pour surveiller le marché du travail et son évolution et proposer des mesures destinées à lutter contre la sous-enchère salariale (Chap. III ci-après).
7. Enfin, les organisations de travailleurs et d'employeurs se voient reconnaître des droits procéduraires en procédure civile et en procédure administrative. Ces droits procéduraires contribuent à assurer le respect effectif des dispositions légales de droit privé et de droit public régissant les rapports de travail (Chap. IV ci-après).

II. L'exécution commune des conventions collectives

A. Le régime général de l'art. 357b CO

8. Les art. 357, 357a et 357b CO traitent des effets de la convention collective. Ils prévoient trois voies pour assurer le respect de la convention collective :
 - La voie directe (art. 357 CO) qui permet au travailleur et à l'employeur de se prévaloir l'un à l'égard de l'autre des dispositions normatives de la convention collective, en saisissant, le cas échéant, les tribunaux civils ;
 - La voie indirecte (art. 357a al. 1 CO) qui oblige les organisations patronales et syndicales signataires de la convention collective à veiller à son observation et à intervenir auprès de leurs membres à cet effet, en recourant, le cas échéant, aux procédures prévues par leurs statuts ;
 - La voie de l'exécution commune prévue à l'art. 357b CO.
9. Selon l'art. 357b CO relatif à l'exécution commune, lorsque la convention est conclue par des associations, celles-ci peuvent stipuler qu'elles auront le droit, en commun, d'en exiger l'observation de la part des employeurs et travailleurs liés par elle, en tant qu'il s'agit des objets suivants : (a) conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible ; (b) paiement de cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail, représentation des

³ CS CIT-BRUCHEZ, art. 356 N 8, 20 et 21.

⁴ CR CO I-MEIER, art. 356 N 5 ; CS CIT-BRUCHEZ, art. 357b N 8 ; DCdT-HÄBERLI, chap. L, N 2 et 3.

travailleurs dans l'entreprise et maintien de la paix du travail ; (c) contrôles, cautionnements et peines conventionnelles, en rapport avec les dispositions visées aux let. a et b.

10. L'exécution commune constitue un instrument juridique original, également en comparaison internationale⁵. Sa particularité juridique, si elle valablement prévue dans la convention collective⁶, est de conférer des droits directs, invocables en justice, aux organisations contractantes agissant en commun à l'égard des employeurs et des travailleurs liés⁷.
11. Selon l'art. 357b al. 1 let. c CO, les parties contractantes ont le droit de **contrôler** le respect de la convention collective par les employeurs et travailleurs liés. La convention collective définit l'étendue et les modalités des contrôles ainsi que les obligations des employeurs et des travailleurs à l'égard des organes de contrôle. A titre d'exemple, la convention collective pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) prévoit que l'office de contrôle a pour tâche de veiller à l'observation de la convention (art. 35 let. d ch. 1 CCNT). Elle précise qu'« *[en] règle générale, l'exécution d'un contrôle ou d'un sondage doit être communiquée par écrit 5 jours à l'avance. Dans des cas justifiés, des contrôles peuvent être effectués sans avis préalable. Les collaborateurs de l'office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et collaborateurs.* » (art. 35 let. d ch. 4 CCNT).
12. L'art. 357b al. 1 let. c CO permet aux parties contractantes de prévoir dans la convention collective que les employeurs et travailleurs liés sont tenus de payer des **peines conventionnelles** en cas de violation de la convention. L'art. 35 let. f CCNT prévoit ainsi que « *si l'office de contrôle constate qu'une infraction n'est pas corrigée dans le nouveau délai fixé, il soumet l'affaire pour décision à la Commission de surveillance. (...) Les infractions répétées ou intentionnelles à la présente Convention sont passibles d'une amende conventionnelle de CHF 600.- à CHF 20'000.-. Le montant de l'amende conventionnelle est en fonction de la gravité des violations et du nombre de collaborateurs concernés. Si des droits matériels des collaborateurs selon l'art. 35, let. d), ch. 4 sont constatés dans le cadre de sondages et que des informations fausses sur leur paiement ultérieur sont communiquées à l'office de contrôle, la Commission de surveillance n'est pas liée au cadre d'amendes fixé au ch. 2. Dans ce cas, les amendes peuvent atteindre le double du montant de la créance de salaire impayée.* »

⁵ DCdT-HÄBERLI, chap. L, N 1.

⁶ L'art. 357b al. 2 CO prévoit que les parties ne peuvent insérer dans la convention collective des règles relatives à l'exécution commune sans y être autorisées expressément par leurs statuts ou leur organe suprême ; sur cette question : CS CIT-BRUCHEZ, art. 357b N 19 à 22 ; DCdT-HÄBERLI, chap. L, N 10.

⁷ CR CO-MEIER, art. 357b N 2.

13. L'art. 357b al. 1 let. c CO permet encore de prévoir des **cautionnements**, à savoir des montants que les employeurs liés doivent payer d'avance aux parties contractantes afin de garantir les prétentions fondées sur la convention collective, notamment les montants dus aux travailleurs en vertu des clauses normatives, les montants dus aux institutions prévues par la convention et les peines conventionnelles. Un tel cautionnement est par exemple prévu à l'art. 55 et dans l'annexe VI de la convention collective de travail du second-œuvre romand 2024 (CCT-SOR).
14. La voie de l'exécution commune permet par ailleurs d'assujettir les employeurs et travailleurs liés au **paiement de contributions** destinées à financer le dispositif de contrôle mis en place dans la convention collective. A titre d'exemple, l'art. 45 let. h CCNT prévoit que les employeurs et les collaborateurs sont tenus de verser des contributions annuelles qui s'élèvent à CHF 99.- pour chaque établissement et à CHF 99.- pour chaque collaborateur.
15. Comme l'exécution commune d'une convention intervient par une action commune des parties contractantes, il est nécessaire que les parties contractantes mettent en place une organisation commune pour l'exercer. L'art. 357b al. 3 CO prévoit que, sauf clause contraire de la convention, les dispositions sur la société simple s'appliquent par analogie aux rapports internes des parties.
16. Un grand nombre de conventions collectives instituent des **organes paritaires** – souvent appelées commissions paritaires – pour gérer la « communauté conventionnelle » et assurer l'exécution commune de la convention collective. La composition, le mode de désignation, les tâches et les pouvoirs de ces organes paritaires sont librement définis par les parties contractantes dans la convention collective.
17. Certaines conventions collectives prévoient une organisation à plusieurs niveaux : à titre d'exemple, la convention collective de travail du second œuvre romand (CCT-SOR) prévoit une commission professionnelle paritaire romande (art. 48 CCT-SOR), un tribunal arbitral romand (art. 49 CCT-SOR), des commissions professionnelles paritaires cantonales (art. 50 CCT-SOR) et des tribunaux arbitraux cantonaux (art. 51 ch. 1 CCT-SOR) ainsi qu'une caisse de compensation dans le canton de Genève (art. 43 CCT-SOR). Dans les conventions collectives importantes, des inspecteurs salariés souvent engagés pour effectuer les contrôles⁸ ; il arrive aussi que ces contrôles soient délégués à des tiers, notamment à des fiduciaires.
18. Les organes paritaires prévus par les conventions collectives pour la mise en œuvre de l'exécution commune sont souvent constitués sous forme de personnes

⁸ Sur le contrôle paritaire des chantiers et le dispositif de sanctions dans les branches de la construction, en particulier à Genève, voir MEIER/PÄRLI.

morales, notamment sous forme d'associations au sens des art. 60 ss CC. Alors que le texte de l'art. 357b al. 1 CO parle d'une action commune des parties à la convention collective, le Tribunal fédéral a expressément reconnu la légitimation d'un organe paritaire constitué sous forme d'association pour agir en justice à l'encontre d'un employeur lié en paiement de contributions et d'une peine conventionnelle⁹.

19. Comme les dispositions relatives à l'exécution commune, y compris celles relatives aux contributions, peuvent être étendues (art. 1 al. 2 et art. 1a al. 2 let. b à d LECCT) et être ainsi également applicables à l'égard des employeurs et travailleurs dissidents (art. 4 al. 1 LECCT), ces règles ont une très grande importance pratique pour assurer le respect effectif des conventions collectives.

B. L'extension des dispositions conventionnelles relatives aux contrôles

1. Généralités

20. La convention collective de travail est un instrument de droit privé qui est applicable aux employeurs et travailleurs qu'elle lie (art. 357 CO). Sont considérés comme liés les employeurs et travailleurs membres des organisations contractantes ou adhérentes, les employeurs parties à la convention collective ainsi que les employeurs et travailleurs qui se sont soumis individuellement à la convention collective (art. 356b CO)¹⁰.
21. L'art. 110 al. 1 let. d Cst. permet à la Confédération de légiférer sur l'extension des conventions collectives. Cet ancrage constitutionnel est nécessaire, car l'extension limite la liberté économique garantie par les art. 27 et 94 Cst.¹¹. En effet, l'extension permet d'imposer l'application d'une convention collective également aux employeurs et travailleurs dissidents, soit aux employeurs et travailleurs qui ne sont pas membres organisations signataires de la convention collective et qui ne sont pas soumis pas soumis individuellement à la convention collective au sens de l'art. 356b CO.
22. L'extension des conventions collectives est régie par la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT)¹². Cette loi définit les conditions de l'extension (art. 2 à 3 LECCT), ses effets (art. 4 à 6 LECCT) ainsi que la procédure à suivre

⁹ ATF 134 III 541 = JdT 2009 I 57.

¹⁰ ATF 123 III 129, consid. 3a.

¹¹ CR Cst.-LEMPEN, art. 110 Cst. N 53.

¹² RS 221.215.311.

pour le prononcé, la modification et l'abrogation de l'extension (art. 7 à 18 LECCT).

23. L'extension peut porter non seulement sur les dispositions normatives de la convention collective, qui s'appliquent directement dans les relations contractuelles entre employeurs et travailleurs (art. 356 al. 1 et 357 CO), mais également sur les dispositions de la convention collective relatives à l'exécution commune au sens de l'art. 357b CO (art. 1 al. 2 et art. 4 LECCT). Les dispositions de la convention relatives aux contrôles ainsi que celles relatives aux contributions destinées à financer ces contrôles, aux cautions et aux peines conventionnelles peuvent donc également être étendues. En pratique, presque toutes les conventions collectives étendues contiennent de telles dispositions relatives aux contrôles et aux sanctions ainsi qu'aux contributions aux frais d'exécution. Ces règles étendues sont également applicables aux bailleurs de service (ci-après D) et aux employeurs étrangers détachant des travailleurs en Suisse (ci-après E).
24. Les conditions générales de l'extension sont définies à l'art. 2 LECCT. Cette disposition légale concrétise l'art. 110 al. 2 Cst., selon lequel le champ d'application d'une convention collective ne peut être étendu que si cette convention tient compte équitablement des intérêts légitimes des minorités et des particularités régionales et qu'elle respecte le principe de l'égalité devant la loi et la liberté syndicale.

2. Les conditions spéciales de l'extension des clauses relatives aux contrôles (art. 3 LECCT)

25. En plus des conditions générales prévues à l'art. 2 LECCT, l'extension des clauses sur les contrôles, les dépôts de caution et les amendes conventionnelles sont soumises à des conditions spéciales énoncées à l'art. 3 LECCT. Ces conditions spéciales ont pour but principal de protéger les intérêts des dissidents.
26. L'art. 3 al. 2 let. a LECCT exige que le contrôle et l'exécution soient réglés de façon satisfaisante et qu'une application correcte soit assurée (art. 3 al. 2 let. a LECCT). Selon les directives du SECO¹³, l'application remplit cette condition si (a) tous les employeurs et travailleurs couverts sont traités de la même manière et, en particulier si les employeurs et travailleurs dissidents ne font pas l'objet de contrôles plus sévères¹⁴, (b) les organes de contrôle sont composés de manière

¹³ SECO, Extension, p. 7

¹⁴ L'art. 5 al. 1 LECCT prévoit d'ailleurs expressément que dans l'exécution de la convention, les parties contractantes sont tenues de traiter sur un pied d'égalité les employeurs et les travailleurs liés par la convention et ceux à qui elle est étendue. ; cf aussi DCdT-RONCORONI, Chapitre Q, N 159.

paritaire (ce qui n'exclut toutefois pas la délégation de tâches de contrôle à des tiers), (c) les organes de contrôle gardent le secret sur les informations dont ils ont en connaissance dans le cadre de leur activité¹⁵.

27. L'art. 3 al. 1 LECCT prévoit que l'extension des clauses relatives aux caisses de compensation et autres institutions n'est possible que si l'organisation de ces caisses ou institutions est réglée de façon satisfaisante et si une gestion correcte est assurée. Sont notamment visées par cette règle les entités qui encaissent et gèrent les frais d'exécution de la convention collective.
28. La loi ne fixe aucune exigence impérative quant au type d'organisation de cette entité. En particulier, elle n'exige pas qu'elle soit organisée sous forme de personne morale. Les caisses peuvent donc aussi revêtir la forme d'une société simple composée de l'ensemble des parties à la convention collective (art. 357b al. 3 CO).
29. Les directives du SECO exigent que l'organisation, les tâches, les compétences ainsi que la gestion de la caisse soient réglementées par des documents idoines. En outre, un système de contrôle interne correspondant à la taille et à la complexité de l'organisation doit exister¹⁶. Quelle que soit leur forme juridique, les caisses et institutions doivent appliquer et respecter les dispositions des art. 957 à 960e CO sur la comptabilité commerciale et la tenue des comptes¹⁷.
30. En raison du lien qui doit exister en vertu de l'art. 357b al. 1 let. b CO entre ces institutions et les rapports de travail, les contributions ne peuvent être utilisées qu'à des buts qui sont en relation avec les rapports de travail réglementés dans la convention collective. Une utilisation de ces contributions à des fins plus générales, comme par exemple la promotion de la profession ou de la branche, n'est donc pas possible. Dans ses directives relatives à l'extension, le SECO exige que la convention collective énonce de manière exhaustive les buts pour lesquels les contributions peuvent être utilisées¹⁸.
31. L'art. 3 al. 2 let. b LECCT exige que les contributions aux frais de contrôle (qui sont aujourd'hui qualifiés de frais d'exécution¹⁹) des employeurs et des travailleurs non liés par la convention collective ne dépassent pas les montants qu'on obtient en répartissant les frais effectifs de manière égale entre tous les employeurs, d'une part, et entre tous les travailleurs, d'autre part. Le but de cette règle est également de protéger les intérêts des dissidents en évitant que leur

¹⁵ Les commissions paritaires étant des organes de droit privé, la violation de cette obligation de garder le secret ne relève pas de l'art. 320 CP.

¹⁶ SECO, Extension, pp. 8 s.

¹⁷ SECO, Extension, pp. 9 ss.

¹⁸ SECO, Extension, pp. 3 s.

¹⁹ SECO, Extension, p. 2 ; cf également art. 1a al. 2 let. b LECCT.

Le contrôle des conditions de travail par les partenaires sociaux

contribution aux frais de contrôle soit plus importante que celle exigée des membres des organisations ou qu'elle serve à d'autres fins que l'application des dispositions étendues de la convention collective. Dans la pratique du Conseil fédéral relative à l'extension, il est exigé que ces contributions correspondent aux frais effectifs – ce qui exclut l'accumulation d'une fortune dépassant les réserves normales – et qu'elles soient inférieures aux cotisations des membres des organisations syndicales ou patronales ; la deuxième condition ne s'applique pas lorsque les membres de ces organisations doivent verser la même contribution que les personnes non affiliées²⁰.

32. Les restitutions de contributions ou l'allocation de sommes aux organisations contractantes ainsi que la non-perception de contributions auprès de leurs membres ne sont admises qu'à condition que les organisations puissent démontrer, de leur côté, l'existence de dépenses entrant dans les buts d'utilisation des contributions pour des montants correspondant au moins au total des sommes concernées. L'utilisation des restitutions pour des tâches exclusivement propres aux organisations ou pour les frais liés à la négociation de la convention collective n'est pas autorisée²¹. Les règles applicables en matière d'extension des contributions sont ainsi plus strictes que celles prévues pour la fixation des contributions de solidarité mises à la charge des employeurs et travailleurs qui se soumettent individuellement à la convention collective en vertu de l'art. 356b CO²².
33. Il est enfin exigé que le produit des amendes conventionnelles serve à couvrir les frais de contrôle et que l'éventuel excédent soit employé de manière appropriée, avant tout à des fins générales intéressant la branche économique ou la profession (art. 3 al. 2 let. c LECCT).
34. L'art. 8 al. 2 LECCT prévoit que la demande d'extension doit fournir les indications nécessaires pour que l'autorité appelée à statuer sur l'extension puisse notamment vérifier que ces conditions spéciales sont remplies.
35. Si l'extension est prononcée par l'autorité cantonale, ces conditions spéciales, comme les conditions générales prévues à l'art. 2 LECCT, peuvent être revues sur recours par le Tribunal fédéral²³. Si l'extension résulte d'un arrêté du Conseil fédéral, ce qui est le cas chaque fois que l'extension vise le territoire de plusieurs

²⁰ SECO, Extension, p. 5.

²¹ SECO, Extension, p. 12.

²² SECO, Extension, p. 15 ; l'art. 356b al. 2 CO prévoit qu'en présence de conditions inéquitables, en particulier de contributions excessives, le juge peut les annuler ou les ramener à des justes limites : sur cette question, voir ATF 141 III 418, ATF 75 II 305, JdT 1950 I 162 (trad.), ATF 74 II 158, JdT 1949 I 301 (trad.).

²³ Cf. arrêts du TF 2C 850/2016 du 13 novembre 2017 et 2C_965/2019 du 6 octobre 2020 concernant l'extension de la CCT Retabat.

cantons (art. 7 al. 1 LEECT), aucun recours au Tribunal fédéral n'est en revanche possible.

36. Pendant la durée de l'extension, l'art. 5 al. 2 LECCT prévoit que les caisses et institutions visées par l'art. 357b al. 1 let. b CO sont soumises à la surveillance de l'autorité compétente, à savoir le SECO lorsque l'extension relève du Conseil fédéral. Cette autorité doit veiller à ce que la caisse ou l'institution soit gérée correctement et peut, à cet effet, demander tous renseignements utiles aux organes de gérance²⁴. Les arrêtés d'extension du Conseil fédéral prévoient ainsi tous que, chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution. Ils prévoient également que ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. Ils indiquent par ailleurs que la Direction du travail peut demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes²⁵.
37. L'art. 18 al. 2 LECCT prévoit que l'autorité qui a prononcé l'extension doit la rapporter si elle constate, d'office ou sur dénonciation, que les conditions de l'extension ne sont pas ou plus réunies. Elle peut également la rapporter en cas de violation du principe de l'égalité de traitement prévu l'art. 5 al. 1 LECCT ou si, contrairement à ce que prévoit l'art. 5 al. 2 LECCT, une caisse ou une institution n'est pas gérée correctement. Selon la situation concrète, l'autorité pourra recourir à une mesure moins drastique, par exemple en excluant de l'extension les dispositions relatives aux contributions aux frais d'exécution²⁶.
38. Dans une procédure civile relative au recouvrement de contributions prévues par une convention collective en matière de formation continue et d'exécution, le Tribunal fédéral, dans un arrêt 4A_62/2021 du 17 décembre 2021, a confirmé un jugement cantonal qui avait rejeté la demande de la commission paritaire au motif que cette dernière n'avait pas allégué et établi dans la procédure que la condition prévue à l'art. 3 al. 2 let. b LECCT pour l'extension de ces dispositions était remplie. Le Tribunal fédéral semble ainsi accepter que le juge civil puisse, dans un cas individuel, réexaminer les conditions de l'extension, ce qui contrevient à l'art. 4 al. 1 LECCT. Cette solution n'est pas satisfaisante. L'examen des conditions de l'extension devrait en effet être de la seule compétence de l'autorité chargée de se prononcer sur l'extension en vertu de l'art. 7 LECCT. C'est d'ailleurs cette seule autorité qui, en vertu de l'art. 18 al. 2 LECCT, peut rapporter sa décision si les conditions de l'extension ne sont pas ou plus remplies.

²⁴ SECO, Extension, p. 15.

²⁵ Cf. parmi de nombreux autres : Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour la branche du carrelage du 24 février 2022, art. 3.

²⁶ SECO, Extension, p. 15.

3. L'organe spécial de contrôle (art. 6 LECCT)

39. Les employeurs et travailleurs auxquels la convention est étendue peuvent en tout temps demander à être soumis à un organe de contrôle indépendant des parties en lieu et place de l'organe de contrôle institué par la convention collective (art. 6 al. 1, 1^{re} phr. LECCT). Cette disposition a pour but de protéger les intérêts des dissidents en leur permettant de pas subir le contrôle d'un organe mis en place par une organisation à laquelle ils ont décidé de ne pas adhérer. L'art. 6 al. 3 LECCT, qui prévoit que les frais de contrôle sont en principe supportés par l'employeur ou le travailleur qui a demandé un organe de contrôle spécial, limite toutefois fortement la portée de ce droit octroyé aux dissidents. Cette dernière disposition relative aux frais évite en revanche que cette possibilité de demander un contrôle spécial ne soit utilisée par les dissidents non pas pour protéger des intérêts légitimes, mais pour se soustraire au contrôle des conditions de travail. Dans la mesure où les organes de contrôle de conventions collectives étendues sont soumis à des conditions spéciales strictes (art. 3 al. 2 LECCT) et à la surveillance de l'autorité étatique (art. 5 al. 2 LECCT), les cas dans lesquels un employeur dissident aurait un intérêt légitime à demander un contrôle spécial devraient être rares ; cela étant, s'il devait être établi, en raison des circonstances d'un cas particulier, qu'un tel intérêt légitime existe, il se justifierait alors, comme le permet l'art. 6 al. 3, 2^e phr. LECCT, de mettre les frais du contrôle spécial entièrement ou partiellement à la charge des parties à la convention collective.
40. L'art. 6 al. 1, 2^e phr. LECCT prévoit qu'un tel organe spécial peut également être désigné à la demande des parties à la convention lorsqu'un employeur ou un travailleur auquel la convention est étendue refuse de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire²⁷.
41. Lorsque la convention collective a été étendue par le Conseil fédéral, ce qui est le cas chaque fois que l'extension vise le territoire de plusieurs cantons (art. 7 al. 1 LECCT), le SECO est l'autorité compétente pour désigner l'organe spécial (art. 20 al. 2 LECCT)²⁸. Lorsque la convention collective est étendue par le canton, le droit cantonal détermine l'autorité compétente pour désigner l'organe spécial (art. 20 al. 1 LECCT)²⁹.

²⁷ Voir ci-après N 47 ss.

²⁸ DCdT-RONCORONI, Chapitre Q, N 371 et nbp 526.

²⁹ GE : compétence de la Chambre des relations collectives de travail (art. 30 LIRT, RS/GE J 1 05) ; VD : compétence du service en charge de l'emploi (art. 62 al. 2 LEmp, BLV 822.11) ; NE : compétence du service de l'emploi (art. 19 LEmp, RS/NE 813.10).

42. L'organe spécial de contrôle pourra être un organe de l'Etat, par exemple l'inspection du travail, ou une instance privée³⁰.
43. L'autorité doit fixer l'objet et l'étendue du contrôle après avoir entendu les parties à la convention collective ainsi que l'employeur ou le travailleur qui a demandé la désignation d'un organe spécial ou qui a refusé de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire (art. 6 al. 2 LECCT). Le contrôle spécial doit en principe porter sur le respect de l'ensemble des dispositions étendues de la convention collective. Compte tenu du délai de prescription prévu à l'art. 128 ch. 3 CO, ce contrôle doit pouvoir porter rétroactivement sur les cinq dernières années à condition que la convention ait été étendue pendant toute période. L'organe spécial de contrôle doit avoir accès à l'ensemble des documents susceptibles de lui donner une vision claire et complète des conditions de travail appliquées ; l'organe de contrôle doit en outre avoir la possibilité d'interroger les travailleurs, en particulier lorsque cela est expressément prévu dans la convention collective étendue. L'autorité doit statuer également sur les frais du contrôle et leur répartition (art. 6 al. 3 LECCT).
44. Une décision du SECO ou de l'autorité cantonale prise en application de l'art. 6 LECCT peut faire l'objet de recours devant le Tribunal administratif fédéral (art. 31, 32 *a contrario* et 33 let. d LTAF, respectivement devant la juridiction administrative cantonale³¹, puis devant le Tribunal fédéral³². Afin de permettre aux contrôles d'être effectués sans retard, l'autorité compétente peut rendre une décision immédiatement exécutoire en retirant l'effet suspensif au recours (art. 55 al. 2 PA).
45. La procédure de contrôle spécial prévue à l'art. 6 LECCT se limite au contrôle lui-même. Ni l'organe de contrôle spécial, ni l'autorité qui l'a désigné ne peuvent appliquer les dispositions de la convention collective étendue relatives aux peines conventionnelles. Une fois le contrôle effectué, l'autorité doit donc transmettre le rapport de contrôle de l'organe spécial aux parties à la convention collective pour qu'elles puissent, le cas échéant, réclamer à l'employeur ou au travailleur concerné les peines conventionnelles prévues par la convention collective. Même lorsqu'un contrôle spécial a été effectué, les litiges relatifs à ces peines conventionnelles sont traités par la voie civile.

³⁰ DCdT-RONCORONI, Chapitre Q, N 211.

³¹ Pour un cas d'application : arrêt du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 mai 1994 *in* : JAR 1996 p. 308 ss (jusqu'à l'entrée en vigueur de l'actuel art. 20 al. 2 LECCT, le 1^{er} juin 2004, c'était toujours l'autorité du canton dans lequel est situé l'établissement qui devait être contrôlé qui était compétente pour désigner l'organe spécial).

³² Selon DCdT-RONCORONI, Chapitre Q, N 214, c'est le recours en matière civile, et non pas le recours en matière de droit public, qui serait ouvert car la décision relève d'une matière connexe au droit civil au sens de l'art. 72 al. 2 let. b LTF.

C. La mise en œuvre du droit au contrôle

46. Les prétentions résultant d'une convention collective relèvent du droit privé, même lorsque celle-ci a été étendue et qu'il s'agit de l'appliquer à des dissidents³³. Les prérogatives de contrôle des parties à la convention collective ou de leur commission paritaire à l'égard des employeurs et travailleurs assujettis, telles que définies dans le texte de la convention collective, sont des prétentions de droit privé. Contrairement aux autorités administratives, les organes paritaires ne peuvent pas exécuter ou faire exécuter leurs propres décisions. Si un employeur ou un travailleur refuse de se soumettre à un contrôle fondé sur la convention collective, les parties à la convention collective doivent donc saisir les tribunaux civils pour obtenir un jugement condamnant l'employeur à se soumettre au contrôle³⁴. Il en va de même pour le recouvrement des contributions aux frais d'exécution, des cautions et des peines conventionnelles³⁵. C'est le droit cantonal d'organisation judiciaire qui définit le tribunal compétent en la matière : lorsqu'il existe un tribunal spécialisé en matière de droit du travail, celui-ci n'est pas nécessairement compétent pour traiter ce type de litiges³⁶.
47. L'art. 6 al. 1, 2^e phr. LECCT prévoit qu'un organe spécial peut être désigné à la demande des parties à la convention lorsqu'un employeur ou un travailleur auquel la convention est étendue refuse de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire³⁷. Cette disposition, adoptée dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, a pour but de favoriser l'exécution des contrôles. En effet, comme exposé plus haut, lorsqu'un employeur refuse de se soumettre à un contrôle, il est en principe nécessaire pour les parties à la convention collective d'agir par la voie judiciaire civile pour contraindre celui-ci à se soumettre au contrôle, ce qui peut prendre un temps considérable et permettre à l'employeur de se soustraire dans l'intervalle au contrôle. L'art. 6 al 1, 2^e phr. LECCT permet ainsi aux parties à la convention

³³ TF 4A_201/2019 du 9 décembre 2019, consid. 2.2.1 ; MEIER/PÄRLI, p. 168.

³⁴ ATF 118 II 530.

³⁵ Les commissions paritaires indiquent souvent rendre des décisions ; les commissions paritaires étant des entités de droit privé, leurs « décisions » ne constituent pas des décisions au sens du droit administratif ; SUBILIA, pp. 735 s.

³⁶ En cette matière, dans le canton de Genève, la Chambre des relations collectives de travail est compétente comme autorité de conciliation (art. 11 al. 4 LTPH, RS/GE E 3 10) et le Tribunal des prud'hommes est compétent comme autorité de jugement (art. 1 al. 1 let. e LTPH) ; dans le canton de Vaud, en revanche, ce sont les tribunaux civils ordinaires qui sont compétents (art. 1 *a contrario* LJT, BLV 173.61). Sur les questions de procédure civile relatives à l'exécution commune, voir CS CIS-BRUCHEZ, art. 357b N 44 à 49 ; DCdT-HÄBERLI, chap. L, N 48 à 70 ; SUBILIA, p. 741 à 747.

³⁷ Lorsque l'employeur est directement lié par la convention collective, soit en sa qualité de membre de l'organisation patronale, soit en vertu d'une soumission individuelle au sens de l'art. 356b CO, il a une obligation civile de se soumettre au contrôle. Dans ce cas, les parties à la convention collective doivent agir à son encontre par la voie civile et ne peuvent donc pas demander un tel contrôle spécial ; SUBILIA, p. 735.

collective d'éviter une telle procédure civile en demandant directement à l'autorité compétente de désigner un organe de contrôle spécial dont les coûts seront en principe supportés par l'employeur dissident qui refuse le contrôle paritaire (art. 6 al. 3 LECCT). Il est d'ailleurs probable que la simple menace de demander un tel contrôle spécial, avec les coûts qu'il entraîne, suffise à convaincre l'employeur concerné de son intérêt à accepter un contrôle paritaire.

48. Lorsque l'employeur refuse le contrôle en contestant le principe même de sa soumission à un contrôle, notamment en contestant son assujettissement à la convention collective étendue, il est actuellement admis que les parties à la convention collective doivent tout de même agir par la voie civile³⁸. Comme de telles procédures civiles peuvent durer plusieurs années, notamment lorsque toutes les voies de droit sont utilisées³⁹, cela exclut dans l'intervalle toute possibilité de contrôle du respect de la convention collective. Une telle situation n'est à l'évidence pas satisfaisante. Pour atteindre le but visé par l'art. 6 al. 1, 2^e phr. LECCT, qui est de permettre l'exécution rapide des contrôles des conditions de travail dans les entreprises, il se justifierait d'admettre, soit par un changement de pratique administrative, soit par une modification législative, la possibilité pour l'autorité de désigner un organe de contrôle spécial dans tous les cas où l'employeur refuse de se soumettre à un contrôle paritaire, même lorsque ce dernier conteste le droit de contrôler dans son principe en contestant son assujettissement à la convention collective. Une telle solution ne prêterait en rien les droits de l'employeur sur le fond du litige. En effet, l'organe de contrôle spécial prévu à l'art. 6 LECCT se limite à exécuter un contrôle et il appartient ensuite aux parties à la convention collective ou à leur commission paritaire, en fonction des résultats de ce contrôle, de réclamer à l'employeur, sur la base de l'art. 357b CO, le paiement des peines conventionnelles prévues en cas de violation de la convention. Si l'employeur conteste la peine conventionnelle qu'entend lui imposer la commission paritaire, en invoquant notamment son absence d'assujettissement à la convention collective, la commission paritaire doit alors agir par la voie civile pour réclamer le paiement de cette peine conventionnelle. Dans cette procédure civile, l'employeur peut alléguer tous les faits pertinents, faire administrer tous les moyens de preuve et développer tous les arguments juridiques à l'appui de sa position⁴⁰.
49. Lorsqu'un organe de contrôle spécial a été désigné en application de l'art. 6 LECCT et que l'employeur refuse de se soumettre au contrôle, l'autorité qui l'a désigné peut recourir à son égard aux moyens de contrainte prévus par les lois de

³⁸ DCdT-RONCORONI, Chapitre Q, N 213. Cette opinion correspond à la pratique administrative actuelle du SECO.

³⁹ A titre d'exemples, la procédure civile relative à l'assujettissement d'une entreprise à la CN du secteur principal de la construction qui s'est terminée par l'arrêt du TF 4A_377/2009 du 25 novembre 2009 avait débuté en décembre 2004 et celle relative à l'assujettissement d'une entreprise à la CCNT des hôtels, restaurants et cafés qui s'est terminée par l'arrêt du TF 4A_402/2022 du 3 janvier 2023 avait débuté en mars 2015.

⁴⁰ BRUCHEZ, pp. 8 s.

procédure administrative⁴¹. Elle peut également recouvrer par la voie des poursuites les frais de contrôle mis à sa charge⁴².

D. Le régime applicable à la location de services

50. Selon l'art. 20 al. 1 de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective étendue, le bailleur de service doit appliquer au travailleur les dispositions de cette convention collective qui concernent le salaire et la durée du travail.
51. Selon l'art. 20 al. 2 LSE, l'organe paritaire de contrôle prévu par la convention collective de travail étendue est habilité à contrôler le bailleur de services. En cas d'infraction grave, il doit en informer l'office cantonal du travail et peut (a) infliger au bailleur de services une peine prévue par la convention collective de travail et (b) imputer au bailleur de service tout ou partie des frais de contrôle.
52. Selon l'art. 48d al. 4 OSE, le régime de l'art. 6 LECCT (droit de demander un contrôle spécial indépendant) est également applicable en matière de location de services⁴³.
53. Selon l'art. 20 al. 1, 2^e phrase, LSE, si une convention collective étendue prévoit une contribution aux frais d'exécution les dispositions concernées s'appliquent aussi au bailleur de service.
54. La convention collective de travail de la branche du travail temporaire, qui est étendue depuis le 1^{er} janvier 2012, prévoit elle-même des contributions pour l'exécution. Elle règle en outre le rapport entre ces contributions et celles qui sont dues en vertu de l'art. 20 al. 1 LSE lorsque l'entreprise locataire de services est soumise à une convention collective étendue. En étendant le champ d'application de cette règle, le Conseil fédéral a indiqué qu'en ce qui concerne les contributions aux frais d'exécution (ainsi que les contributions aux frais de formation, l'assurance perte de gain maladie et la prévoyance professionnelle), la règle établie par l'art. 20 al. 1 LSE ne s'applique en principe pas aux bailleurs de service qui entrent dans le champ d'application de l'arrêté d'extension de la convention collective du travail temporaire. L'art. 20 al. 1 LSE est en revanche pleinement applicable aux bailleurs de service qui n'entrent pas le champ d'application de

⁴¹ Art. 41 PA pour le SECO ; une règle similaire est prévue dans les lois cantonales de procédure administrative (cf. par ex GE : art. 54 LPA, RS/GE E 5 10).

⁴² Art. 40 PA pour le SECO ; une règle similaire est prévue dans les lois cantonales de procédure administrative (cf. par ex. GE : art. 55 LPA, RS/GE E 5 10).

⁴³ Voir supra B/3 ; sur cette question, dans le domaine de la location de services, voir MATILE/ZILA, p. 207.

cette convention collective ; il serait également pleinement applicable si la convention collective de la branche du travail temporaire cessait d'être étendue⁴⁴.

E. Le régime de la loi sur les travailleurs détachés

55. La loi sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés, LDét) du 8 octobre 1999 règle les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse par un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger.
56. Selon l'art. 2 al. 1 LDét, les employeurs doivent notamment garantir aux travailleurs détachés les conditions de travail et de salaire prescrites par les conventions collectives de travail étendues concernant la rémunération minimale, la durée du travail et du repos et la durée minimale des vacances. Ces employeurs doivent également respecter, à certaines conditions, les clauses des conventions collectives étendues en matière de contributions à des caisses de compensation ou à d'autres institutions comparables (art. 2 al. 2 LDét), en matière de contributions aux frais de formation (art. 2 al. 2^{bis} LDét) et en matière de dépôt de cautions (art. 2 al. 2^{ter} LDét)⁴⁵.
57. Selon l'art. 7 al. 1 let. d LDét, le contrôle du respect des conditions prévues par la LDét incombe, pour les dispositions prévues par une convention collective étendue, aux organes paritaires chargés de l'application de la convention. Les prérogatives de contrôle de l'organe paritaire étant dans ce cas directement prévues par la loi et non pas par la convention collective étendue, l'employeur ne peut pas demander un contrôle spécial indépendant sur la base de l'art. 6 LECCT.
58. Selon l'art. 7 al. 4^{bis} LDét, les dispositions d'une convention collective étendue relatives aux contributions aux frais de contrôle s'appliquent également aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse⁴⁶. En outre, selon l'art. 9 de l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét) du 21 mai 2003, les partenaires sociaux d'une convention étendue ont droit à l'indemnisation des frais qu'entraîne pour eux l'application de la cette loi en sus de l'exécution habituelle de la convention collective (al. 1). Cette indemnisation est prise en

⁴⁴ SECO, Extension, pp. 6 s.

⁴⁵ Sur l'extension des clauses relatives aux cautions en lien avec la LDét et la loi sur le marché intérieur (LMI), l'égalité de traitement (art. 8 Cst.) et l'interdiction de discrimination (art. 2 ALCP et art. 19 Annexe 1 ALCP), voir également KG/BL du 29 octobre 2009 dans la cause X., Y. et A. (810 08 450) et TF 2C 81/2010 et 2C 111/2010 du 7 décembre 2010.

⁴⁶ SHK EntsG-PÄRLI, art 7 N 61.

charge par la Confédération si l'extension a été prononcée par la Confédération et par le canton qui a rendu la décision lorsque l'extension est cantonale (al. 2).

59. Pour le contrôle des travailleurs détachés, les prérogatives de l'organe paritaire sont les mêmes que celles des organes étatiques prévus à l'art. 7 al. 1 let. b à d LDét. L'employeur est donc tenu de remettre à l'organe paritaire qui les demande tous les documents attestant du respect des conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés (art. 7 al. 2 LDét). Si les documents nécessaires ne sont pas ou plus disponibles, l'employeur doit établir le respect des dispositions légales à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans la perte des pièces justificatives (art. 7 al. 3 LDét). L'employeur doit accorder en tout temps à l'organe paritaire le libre accès au lieu de travail et aux locaux administratifs (art. 7 al. 4 LDét).
60. Lorsqu'il contrôle le respect des conditions de travail des travailleurs détachés, l'organe paritaire reste néanmoins un organe privé. Il ne peut donc pas rendre de décisions au sens du droit administratif. Toutefois, l'art. 12 al. 1 LDet prévoit des sanctions pénales à l'égard de quiconque, en violation de l'obligation de renseigner, aura donné sciemment des renseignements inexacts ou aura refusé de donner des renseignements (let. a) ainsi qu'à l'égard de quiconque se sera opposé à un contrôle de l'autorité compétente ou l'aura rendu impossible de tout autre manière (let. b). En outre, en cas d'infraction visée aux dispositions pénales précitées, l'autorité cantonale visée à l'art. 7 al. 1 LDét pourra interdire à l'entreprise concernée d'offrir ses services en Suisse pour une durée d'un à cinq ans (art. 9 al. 2 let. e LDét).
61. Selon l'art. 2 al. 2^{quater} LDét, si la convention collective prévoit des peines conventionnelles, les dispositions conventionnelles en la matière sont également applicables aux employeurs qui ont détaché des travailleurs en Suisse. Le recouvrement de ces amendes conventionnelles doit intervenir par la voie civile. En cas de détachement, le for de l'art. 2 CL est toujours sis au siège de l'employeur à l'étranger. Un tribunal allemand a toutefois rejeté la demande d'une commission paritaire fondée sur une CCT et la LDét en paiement d'une peine conventionnelle et de frais de contrôle au motif que le droit allemand ne connaissait pas l'institution de l'exécution commune et ne permettait donc pas de prévoir des peines conventionnelles pour la violation des dispositions normatives d'une convention collective⁴⁷. Pour éviter les problèmes de recouvrement de peines conventionnelles à l'étranger, les conventions collectives peuvent prévoir des règles imposant le paiement de cautions ; si ces règles conventionnelles sont étendues⁴⁸, elles sont applicables aux employeurs sis à l'étranger qui détachent des travailleurs en Suisse (art. 2 al. 2^{quater} LDét). Le for

⁴⁷ Jugement 2 Ca 571/08 du 29 juillet 2009 du Tribunal du travail d'Ulm.

⁴⁸ Au 1^{er} avril 2025, 11 conventions collectives étendues par le Conseil fédéral et 5 conventions collectives étendues par des cantons contenaient des dispositions relatives aux cautions.

du lieu de détachement en Suisse, prévu à l'art. 115 al. 3 LDIP, devait en outre également s'appliquer aux procédures civiles de recouvrement de ces peines conventionnelles⁴⁹.

III. L'observation du marché du travail par les commissions tripartites

62. Selon l'art. 360b CO, la Confédération et chaque canton instituent une commission tripartite composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que de représentants de l'Etat (al. 2). Les associations d'employeurs et de travailleurs peuvent proposer des représentants dans les commissions prévues à l'al. 1 (al. 2).
63. Les commissions tripartites ont pour mission principale d'observer le marché du travail et son évolution. Si elles constatent l'existence d'abus au sens de l'art. 360a CO dans un secteur, elles peuvent proposer la prise d'une mesure collective apte à remédier à cette situation. Elles peuvent ainsi demander, avec l'accord des parties signataires, l'extension facilitée des clauses d'une convention collective concernant la rémunération minimale et les contrôles (art. 1a LECCT) et, subsidiairement, proposer à l'autorité compétente l'adoption d'un contrat-type au sens de l'art. 360a CO avec des salaires minimaux impératifs (art. 360b al. 3 i. f. CO). Avant de proposer de telles mesures, la commission tripartite doit toutefois en règle générale tenter de trouver un accord avec les employeurs concernés pour qu'ils changent leur pratique (art. 360b al. 3, i. i. CO).
64. Les commissions tripartites sont également chargées de contrôler le respect des dispositions relatives aux salaires minimaux prévues par des contrats-types au sens de l'art. 360a CO par les employeurs détachant des travailleurs en Suisse (art. 7 al. 1 let. b LDét).
65. Les commissions tripartites, dans lesquelles les partenaires sociaux siègent aux côtés de l'Etat, instituées par l'art. 360b CO, le droit cantonal d'application (pour les commissions tripartites cantonales) et l'art. 16 Odét (pour la commission tripartite fédérale), sont des entités de droit public. Leur statut diffère ainsi de celui des commissions paritaires, qui sont instituées par les conventions collectives sur la base de l'art. 357b CO et qui relèvent du seul droit privé, même lorsque les conventions collectives sont étendues. Les membres des commissions tripartites, y compris les représentants des organisations patronales et syndicales sont soumis au secret de fonction (art. 360c CO). Ce secret de fonction porte en particulier sur toutes les indications de nature commerciale ou privée dont ils ont eu connaissance en leur qualité de membre. Ne sont en revanche pas couverts par

⁴⁹ CS CIT-BRUCHEZ, art. 357b N 46 ; opinion contraire : DCdT-HÄBERLI, chap. L, N 65.

le secret de fonction les faits notoires et les faits que les membres de la commission tripartite ont appris en dehors de leur fonction au sein de cette commission. En outre, les délibérations et les votes, en tant qu'expression d'une simple divergence d'opinions, ne sont pas couverts par le secret⁵⁰. Par ailleurs, le devoir de garder le secret ne vaut pas à l'égard des autres organes de contrôle (à savoir d'autres commissions tripartites, des commissions paritaires ou des autorités administratives chargées de l'application du droit du travail) avec lesquels existe un devoir de collaborer (art. 8 al. 1 et 2 LDét et art. 11 al. 1 let. g Odét).

66. Afin que les commissions tripartites soient en mesure de remplir leurs missions, l'art. 7a LDét prévoit que les cantons doivent disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs (al. 1 et 2) et que la Confédération prend en charge 50% des coûts engendrés (al. 3).
67. Pour qu'elles puissent observer le marché du travail et constater les salaires usuels pratiqués et leur évolution, les commissions tripartites doivent disposer de compétences d'investigation étendues⁵¹. L'art. 360b al. 5 CO prévoit qu'elles ont dans les entreprises le droit d'obtenir des renseignements et de consulter tout document nécessaire à l'exécution de l'enquête. Cette disposition doit être interprétée à la lumière de la LDét⁵². Elle confère ainsi à la commission tripartite le droit non seulement de consulter sur place les pièces dont elle a besoin pour remplir sa mission, mais également d'en exiger la transmission⁵³. Selon l'art. 7 al. 3 LDét l'employeur doit en outre accorder en tout temps aux inspecteurs de la commission tripartite le libre accès au lieu de travail et aux locaux administratifs⁵⁴.
68. L'art. 360b al. 5 i. f. CO précise que les éventuels litiges relatifs au droit d'obtenir des renseignements sont tranchés par une autorité désignée par la Confédération, à savoir le DFER selon l'art. 17 al. 2 Odét, ou par le canton. En cas de refus de collaboration de l'employeur, la commission ne peut donc pas directement rendre de décision contraignante en la matière, mais doit faire appel à cette autorité⁵⁵. Afin que les contrôles puissent être exécutés rapidement, il faut que cette autorité rende une décision à bref délai et qu'elle retire l'effet suspensif à un éventuel recours⁵⁶. Lorsque la commission tripartite intervient sur la base de l'art. 7 al. 1 let. b LDét pour vérifier le respect des dispositions relatives aux salaires minimaux au sens de l'art. 360a CO prévues par un contrat-type de travail, le

⁵⁰ CS CIT-JEANNERAT/MAHON, art. 360c N 5.

⁵¹ CR CO I-LEMPEN, art. 360b N 4.

⁵² CR CO I-LEMPEN, art. 360b N 9.

⁵³ ATF 143 II 102, consid. 2.3, JdT 2017 I 97.

⁵⁴ Dans ce sens, CR CO I-LEMPEN, art. 360b N 9.

⁵⁵ CS CIT-JEANNERAT/MAHON, art. 360c N 16.

⁵⁶ CS CIT-JEANNERAT/MAHON, art. 360c N 16.

refus de collaborer pourra être sanctionné sur les plans pénal (art. 12 al. 1 let. a et b LDét) et administratif (art. 9 al. 2, let. f et g LDét).

IV. Les droits procéduraux des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les procédures civiles et administratives

69. En droit privé du travail, il appartient, en cas de litige, aux parties au contrat de travail d'agir l'une à l'encontre de l'autre devant les tribunaux civils pour faire respecter les règles légales prévues par les art. 319 ss CO et par les lois spéciales (en particulier la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et les contrats-types). En pratique, de telles actions judiciaires individuelles ne sont que très rarement ouvertes tant que les rapports de travail sont en cours. Comme aucune autorité administrative ne contrôle son application, la mise en œuvre du droit privé du travail n'est donc pas pleinement assurée.
70. En droit public du travail, la législation est mise en œuvre par des autorités administratives (autorités cantonales et fédérales d'exécution de la LTr au sens des art. 41 et 42 LTr, office cantonal du travail au sens de l'art. 32 al. 2 LSE, etc.). Ces dernières interviennent d'office, sur requête lorsqu'une activité est soumise à autorisation⁵⁷ ou suite à une dénonciation⁵⁸.
71. Tant en droit privé du travail qu'en droit public du travail, des droits procéduraux ont toutefois été octroyés aux organisations patronales et syndicales pour assurer une meilleure mise en œuvre de la législation.

A. Les droits procéduraux des organisations en procédure civile

72. L'art. 89 CPC prévoit que les associations et les autres organisations d'importance nationale ou régionale qui sont habilitées aux termes de leurs statuts à défendre les intérêts d'un groupe de personnes déterminé peuvent, en leur propre nom, agir pour l'atteinte à la personnalité des membres de ce groupe (al. 1). Elles peuvent requérir du juge (a) d'interdire une atteinte illicite si elle est imminente ; (b) de la faire cesser si elle dure encore ; (c) d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste (al. 2). Cette disposition a codifié le droit général d'action des associations professionnelles antérieurement

⁵⁷ Par exemple : art. 17 al. 1 LTr (autorisation pour le travail de nuit), art. 19 al. 1 LTr (autorisation pour le travail du dimanche), art. 12 ss LSE (autorisation de pratiquer la location de service).

⁵⁸ L'art. 54 LTr prévoit que l'autorité compétente est tenue d'examiner les dénonciations pour inobservation de la loi d'une ordonnance ou d'une décision et d'y donner suite.

Le contrôle des conditions de travail par les partenaires sociaux

reconnu par la jurisprudence⁵⁹, en précisant les conditions de cette action⁶⁰. Par cette action, les organisations ne peuvent pas réclamer la réparation d'un dommage subi par les travailleurs ni faire valoir d'autres prétentions pécuniaires des travailleurs⁶¹.

73. L'art. 89 al. 3 CPC réserve les dispositions spéciales sur le droit d'action des organisations. En droit du travail, les actions visées par cette réserve sont les suivantes :

- Art. 360e CO : cette disposition prévoit que les associations représentant les employeurs et les travailleurs peuvent ouvrir action tendant à faire constater le respect ou le non-respect du contrat-type de travail au sens de l'art. 360a CO⁶² ;
- Art. 11 LDét : cette disposition prévoit que les organisations qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de défendre les intérêts sociaux et économiques des travailleurs ou des employeurs ont qualité pour agir en constatation d'une infraction à la loi sur les travailleurs détachés ;
- Art. 15 al. 2 de la loi sur la participation : cette disposition prévoit que les associations d'employeurs et de travailleurs ont la qualité pour agir⁶³ pour les conflits découlant de l'application de cette loi ou d'une réglementation contractuelle de participation, mais que seule l'action en constatation de droit est admissible ;
- Art. 7 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) : cette disposition prévoit que les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail ;
- Art. 15 de la loi sur le travail au noir (LTN) : cette disposition prévoit, à son alinéa 1, qu'en cas de violation des obligations d'annonce et d'autorisation

⁵⁹ ATF 114 II 345, consid. 3b : dans cet arrêt, le Tribunal fédéral avait admis la qualité pour agir de la FTMH pour une action en cessation d'une atteinte aux droits de la personnalité des travailleurs d'une entreprise (visant à démonter ou mettre hors service des installations de surveillance vidéo des ateliers d'une entreprise).

⁶⁰ Voir WYLER/HEINZER/WITZIG, pp. 1057 s. ; CLEg-BRUCHEZ, art. 7 N 54 à 62.

⁶¹ A ce jour, les propositions visant à renforcer la mise en œuvre collective des droits ne se sont pas (encore) concrétisées ; voir CR CO I-LEMPEN, art. 360e N 2 et nbp 3.

⁶² Il sied de préciser que les commissions tripartites peuvent contrôler le respect des salaires minimaux prévus par contrats-types au sens de l'art. 360a CO (art. 7 al. 1 let. b LDét et que des sanctions administratives et pénales peuvent être prononcées à l'encontre des employeurs en infraction (art. 9 et 12 LDét).

⁶³ Le texte légal de l'art. 15 al. 2 loi sur la participation parle de manière imprécise de qualité pour recourir.

en matière de droit des étrangers et dans la mesure où la personne concernée a quitté le territoire suisse, les organisations syndicales ayant pour but statutaire de défendre les intérêts sociaux et économiques de leurs membres ont qualité pour agir en constatation des droits qu'un travailleur pourrait faire valoir à l'encontre de son employeur. L'art. 15 al. 2 LTN prévoit que cette action en constatation interrompt la prescription au sens de l'art. 135 CO. L'action en constatation d'une organisation syndicale prévue à l'art. 15 LTN permet ainsi de préserver les droits des travailleurs concernés ; elle se distingue de celles prévues aux art. 361e CO, 11 LDét, 15 al. 2 loi sur la participation et 7 LEg, qui n'interrompent ni la prescription, ni la péremption prévue à l'art. 336b CO pour l'action en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ou discriminatoire⁶⁴ ;

- Art. 10 al. 2 let. a de la loi sur la concurrence déloyale (LCD) prévoit que les actions (en interdiction de l'atteinte, en cessation de l'atteinte et en constatation de droit) prévues à l'art. 9 al. 1 LCD peuvent également être intentées par les associations professionnelles et économiques que leurs statuts autorisent à défendre les intérêts économiques de leurs membres. Comme l'art. 7 LCD, prévoit que l'employeur qui n'observe pas les conditions de travail légales ou contractuelles qui sont également imposées à la concurrence ou qui sont conformes aux usages professionnels ou locaux agit de manière déloyale, les organisations syndicales peuvent agir, sur la base des art. 9 al. 1 et 10 al. 2 let. a LCD, à l'encontre d'un employeur qui adopterait une telle pratique pour la faire cesser⁶⁵.

74. A ce jour, ces droits d'action des organisations ont eu une portée pratique très limitée. L'art. 89 CPC, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011, n'a jamais fait l'objet d'un arrêt publié ou disponible sur internet dans les domaines relevant du droit du travail. Il en va de même des droits d'action des organisations, fondés sur les art. 360e CO⁶⁶, 11 LDét et 15 LTN. Quelques actions des organisations ont été initiées sur la base des art. 7 LEg⁶⁷ et 15 de la loi sur la participation, dans ce dernier cas pour faire constater le non-respect des règles relatives au licenciement collectif⁶⁸.

⁶⁴ TF 8C_269/2011 du 18 octobre 2011, consid. 4.3 ; CR CO I-LEMPEN, art. 360e N 2.

⁶⁵ ATF 125 III 82 ; ATF 121 III 168, JdT 1996 I 52.

⁶⁶ CR CO I-LEMPEN, art. 360e N 3.

⁶⁷ TPH/GE 17.10.1997, JAR 1998 p. 135, confirmé par CAPH/GE du 23.09.1999, JAR 2000 p. 360.

⁶⁸ Cas des procédures ayant fait l'objet des arrêts du TF suivants : ATF 137 III 162 ; ATF 137 III 27, JdT 2011 II 210, SJ 2011 I 151 ; ATF 130 III 102, JdT 2004 I 234 et ATF 123 III 176, consid. 4a, JdT 1998 I 14 (trad.).

B. Les droits procéduraux des organisations en procédure administrative

75. Selon l'art. 48 de la loi fédérale sur la procédure administrative (PA), a qualité pour recourir quiconque (a) a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure ou a été privé de la possibilité de le faire ; (b) est spécialement atteint par la décision attaquée ; et (c) a un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification (al. 1). A également qualité toute personne, organisation ou autorité qu'une autre loi fédérale autorise à recourir (al. 2). Les lois de procédure administrative cantonales contiennent des dispositions identiques⁶⁹.
76. S'agissant de la qualité pour recourir des organisations, il y a lieu de distinguer le recours corporatif ou « égoïste » et le recours idéal ou « altruiste ».
77. Le recours corporatif permet à une association de défendre les intérêts de ses membres. Il est soumis à quatre conditions⁷⁰ :
- l'association doit avoir la personnalité juridique ;
 - les statuts de l'association doivent charger l'association de défendre les intérêts de ses membres ;
 - ces intérêts doivent être touchés pour la majorité ou un grand nombre de ses membres ;
 - chacun de ses membres doit avoir, à titre individuel, la qualité pour recourir.
78. Le recours idéal, formé dans l'intérêt général ou dans un intérêt public spécifique, n'est possible que si la loi le prévoit.
79. En droit du travail, l'art. 58 LTr octroie un tel droit de recours idéal aux associations des employeurs et des travailleurs intéressés dans le domaine d'application de la loi sur le travail. Ce droit de recours est ouvert très largement. Il suffit que l'association recourante puisse, d'après ses statuts, défendre les intérêts de ses membres travailleurs ou employeurs et/ou qu'elle soit ouverte à des personnes actives dans le secteur touché par la décision attaquée⁷¹ ; il n'est

⁶⁹ GE : art. 60 LPA ; VD : art. 75 LPA-VD ; NE : art. 32 LPJA.

⁷⁰ Parmi de nombreux autres : ATF 137 II 40, consid. 2.6.4 ; ATF 130 I 26 ; arrêt du TF 8C 184/2008 du 3 octobre 2008, consid. 2.

⁷¹ Parmi de nombreux autres : TF 2C_70/2019 du 16 octobre 2019, consid. 1.2 ; TF 2C_156/2009 du 2 septembre 2009, consid.1.

en particulier pas nécessaire d'examiner si les travailleurs concernés par la décision attaquée sont ou non membres de l'organisation recourante⁷².

80. Ce droit de recours idéal des organisations de travailleurs et d'employeurs a une grande importance pratique pour assurer le contrôle de la bonne application de la loi sur le travail.
81. Le recours des organisations est possible chaque fois que l'autorité est appelée à rendre une décision, ce qui est en principe le cas lorsqu'une entreprise entend travailler la nuit (art. 17 al. 1 LTr) ou le dimanche (art. 19 al. 1 LTr)⁷³, lorsque des dérogations au sens de l'art. 28 LTr sont demandées⁷⁴, lorsque l'autorité est appelée à statuer sur l'applicabilité de la loi à une entreprise non industrielle ou à certains travailleurs occupés dans une entreprise industrielle ou non industrielle (art. 41 al. 3 LTr)⁷⁵ ou lorsqu'une entreprise refuse de se mettre en conformité avec les exigences de l'inspection du travail (art. 51 al. 2 LTr)⁷⁶. Sur la base de l'art. 29a Cst., une association de travailleurs doit être en droit de demander à l'inspection du travail de rendre une décision constatatoire sujette à recours si elle considère que la pratique suivie par l'inspection du travail dans une situation déterminée est contraire au droit et qu'elle souhaite la soumettre aux tribunaux⁷⁷.
82. Selon l'art. 6 PA et selon les dispositions similaires des lois cantonales de procédure administrative⁷⁸, la personne ou l'organisation qui a qualité pour recourir contre une décision dispose également de la qualité de partie en procédure non contentieuse. Lorsqu'elle en fait la demande, une organisation syndicale, qui a la qualité pour recourir en application de l'art. 58 LTr, doit donc déjà se voir reconnaître la qualité de partie – avec les droits attachés à cette qualité de partie – dans la procédure qui conduit à la prise d'une décision par l'inspection du travail⁷⁹.

⁷² ATF 116 Ib 284, consid. 1b ; ATF 98 Ib 346, consid. 1.

⁷³ Parmi de nombreux autres, voir ATF 145 II 425 ; ATF 136 II 427 ; ATF 131 II 200 ; ATF 120 Ib 232 ; ATF 116 Ib 284, ATF 116 Ib 270.

⁷⁴ ATF 139 II 49.

⁷⁵ ATF 126 II 106 (applicabilité des art. 27 al. 2 let. c LTr et 41 al. 1 OLT 1).

⁷⁶ GE : ATA/978/2014 du 9 décembre 2014 (recours d'une organisation syndicale contre une décision de mise en conformité à la LTr jugée insuffisante).

⁷⁷ GE : ATA/1394/2024 du 28 novembre 2024 (recours d'organisations syndicales contre une décision constatatoire rendue, à leur demande, par l'inspection du travail en matière de travail du dimanche dans le cadre du régime prévu à l'art. 19 al. 6 LTr).

⁷⁸ GE : art. 7 LPA ; VD : art. 13 al. 1 let. c LPA-VD ; NE : art. 7 LPJA.

⁷⁹ GE : ATA/978/2024 du 9 décembre 2014, c. 7b. Sur cette question, voir également TF 2C_242/2024 du 27 mars 2025 et GE : ATA/1436/2024 du 29 novembre 2024, ATA/408/2024 du 21 mars 2024, ATA/61/2023 du 24 janvier 2023, ATA/62/2023 du 24 janvier 2023.

V. Conclusion

83. En guise de conclusion, relevons que le canton de Genève a institué, dans la loi sur l'inspection et les relations de travail (LIRT)⁸⁰, une autorité officielle supplémentaire, dénommée **inspection paritaire des entreprises**, composée paritairement de représentants des travailleurs et des employeurs, rétribués par l'Etat (art. 2A LIRT)⁸¹.
84. Cette autorité peut agir comme instance de contrôle de plusieurs réglementations de droit du travail (LTr, contrats-types au sens de l'art. 360a CO, LDét, salaire minimum cantonal, etc.) en plus des autorités administratives ordinaires (art. 2B al. 1 LIRT). Pour accomplir ses tâches et missions, l'inspection paritaire des entreprises peut accéder aux locaux et aux installations des entreprises ainsi qu'à tout autre lieu de travail, interroger les travailleurs hors la présence de l'employeur, consulter et se faire remettre tous documents et obtenir tous renseignements nécessaires, en requérant, si nécessaire, l'intervention de la police cantonale (art. 2B al. 3 et 4 LIRT). Sur la base des contrôles effectués, l'inspection paritaire peut inviter une entreprise à se conformer aux prescriptions légales qui lui sont applicables en lui accordant un délai à cet effet (art. 2B al. 5 LIRT). Si l'entreprise refuse de se conformer à cette invitation ou ne respecte pas le délai imparti, l'inspection paritaire transmet son dossier à l'autorité administrative compétente pour qu'une décision soit rendue (art. 2B al. 6 LIRT). Dans ses activités, l'inspection paritaire des entreprises est appelée à collaborer avec ces autorités administratives ainsi qu'avec les commissions paritaires (art. 2C LIRT).
85. Avec ce système, les partenaires sociaux, qui sont en contact direct avec la réalité du monde du travail, participent ainsi à l'application de la législation sur le travail aux côtés des autorités administratives, ce qui permet d'assurer une meilleure mise en œuvre de cette législation. Ce système original pourrait être source d'inspiration pour d'autres cantons ou pour la Confédération.

⁸⁰ RS/GE J 1 05.

⁸¹ L'inspection paritaire des entreprises a été introduite dans la législation cantonale à la suite de l'invalidation partielle par le Tribunal fédéral de l'initiative populaire cantonale IN 151 « Pour un renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale », qui prévoyait l'institution d'une inspection des entreprises, composée uniquement de représentants des travailleurs : TF 1C_33/2013 du 19 mai 2014.

Bibliographie

ANDERMATT ARTHUR ET AL. (édit.), Droit collectif du travail, Bâle 2010 (cité : DCdT-AUTEUR).

AUBERT GABRIEL/LEMPEN KARINE (édit.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011 (cité : CLeg-AUTEUR).

BRUCHEZ CHRISTIAN, Contrôle du respect des conventions collectives par les commissions paritaires : situation en cas de contestation par l'employeur de son assujettissement à la convention collective – Commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_296/2017 du 30 novembre 2017, *in* : Newsletter DroitDuTravail.ch mars 2018

DUNAND JEAN-PHILIPPE/MAHON PASCAL (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., Berne 2022 (cité : CS CIT-AUTEUR).

MARTENET VINCENT/DUBEY JACQUES, Commentaire romand – Constitution fédérale, Bâle 2021 (cité : CR Cst.-AUTEUR)

MATILE PIERRE/ZILA JOSÉ, Travail temporaire – Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services (art. 12-39 LSE), Genève/Zurich/Bâle 2010.

MEIER ANNE/PÄRLI KURT, Contrôle des conditions de travail par les partenaires sociaux – à travers l'exemple du contrôle paritaire des chantiers et du dispositif de sanctions dans les branches de la construction, en particulier à Genève, Zurich/St-Gall 2018

PÄRLI KURT, Entsendegesetz, 2^e éd., Berne 2021 (cité : SHK EntsG-PÄRLI).

SECO, Extension du champ d'application de conventions collectives de travail : directives relatives aux contributions, novembre 2014, www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_No_rmlarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund.html (cité : SECO, Extension)

SUBILIA OLIVIER, Commissions paritaires et amendes conventionnelles – Du contrôle privé au contrôle judiciaire, *in* : Wyler (édit.), Panorama IV en droit du travail, Berne 2023, pp. 731 ss.

THEVENOZ LUC/WERRO FRANZ (édit.), Commentaire romand – Code des obligations, 3^e éd., Bâle 2021 (cité : CR CO I-AUTEUR).

WYLER RÉMY/HEINZER BORIS/WITZIG AURÉLIEN, Droit du travail, 5^e éd., Berne 2024.