

Madame
Jacqueline Maurer-Mayor
Conseillère d'Etat
Cheffe du Département de l'économie
Rue Caroline 11
1014 Lausanne

Lausanne, le 4 août 2004

S:\COMMUNIPOLITIQUE\Position2004\POL0454.doc / MAP/fkr

Mesures d'accompagnement dans le cadre de l'extension de l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et les pays membres de l'Union européenne

Madame la Conseillère d'Etat,

Nous avons bien reçu votre courrier du 8 juillet dernier, à propos du sujet mentionné sous rubrique, et vous remercions de nous consulter à ce propos.

A titre liminaire, nous rappelons que l'Accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'Union européenne (ALCP) a débuté sa deuxième phase transitoire le 1^{er} juin 2004. Les principales nouveautés sont la suppression de la priorité du travailleur résident et la suppression du contrôle préventif des conditions de travail et de rémunération. Des mesures d'accompagnement ont été introduites simultanément afin de lutter contre le risque de dumping salarial. Ces mesures permettent, en cas de sous-enchère abusive et répétée constatée par une commission tripartite, une extension facilitée des conventions collectives (CCT) existantes ou, à défaut, la promulgation de contrat-types de travail obligatoires. En outre, la nouvelle loi fédérale sur les travailleurs détachés contraint, sous peine de sanctions administratives et/ou pénales, tout employeur étranger détachant des travailleurs en Suisse à respecter les conditions de travail et de salaire prévalant dans notre pays.

Remarques générales

La présente consultation appelle quelques remarques de principe. Il est en effet surprenant qu'avant même l'entrée en vigueur des mesures mentionnées ci-dessus, un groupe de travail ait été constitué « *dans le but d'examiner l'opportunité et, le cas échéant le contour de (nouvelles) mesures* ». Le bon sens aurait pourtant commandé que l'on attende la mise en œuvre des premières mesures et qu'une réévaluation soit faite sur la base des expériences réalisées. L'élargissement de l'Union européenne (UE) à l'est constitue un argument alibi : certes, les dix nouveaux Etats membres ont des conditions de travail et salariales nettement inférieures à celles qui prévalent en Suisse, mais le risque de dumping salarial est nul dès lors que le délai transitoire négocié avec l'UE permet à la Suisse de maintenir le contrôle a priori des conditions de travail jusqu'en 2011. En réalité, les organisations syndicales cherchent manifestement, en utilisant le prétexte de la libre circulation, à imposer de vieilles revendications, telles que l'introduction d'un salaire

minimum et le renforcement de la protection contre le licenciement pour les représentants du personnel. Il est heureux que ces prétentions aient été écartées par le groupe de travail, de même que celle tendant à permettre l'extension des CCT à titre préventif.

Dans son rapport, le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) relève que l'examen (par le groupe de travail) «a révélé qu'il n'était pas nécessaire d'adopter de nouvelles mesures matérielles, celles adoptées par le Parlement étant généralement considérées comme de bonnes mesures». Or les propositions ne se limitent pas à «concrétiser certains points liés à l'application des mesures» déjà existantes. Certaines d'entre elles constituent de véritables nouveautés matérielles ; on pense en particulier à l'exigence d'une information écrite des travailleurs sur les aspects essentiels de la relation de travail.

Quoi qu'il en soit, nous sommes conscients de la nécessité politique de trouver un consensus afin d'éviter le risque d'une alliance des milieux de gauche avec l'UDC, qui pourrait remettre en cause le principe même de la libre circulation des personnes et induire ainsi des dommages considérables pour notre économie. Aussi, et en dépit de ce qui précède, la CVCI estime que les mesures proposées sont globalement acceptables, ce d'autant plus que les employeurs ne devraient pas avoir à subir de contraintes supplémentaires trop lourdes. Nous regrettons simplement que l'on ne se donne pas le temps de tester les mesures décidées initialement, avant de procéder, si nécessaire, à d'éventuelles adaptations.

Remarques sur les mesures proposées

1. Engagement d'inspecteurs

Il est vrai que les commissions tripartites, dont les membres sont des miliciens, ne disposent pas de ressources suffisantes pour remplir elles-mêmes la mission de contrôle que lui confie la loi sur les travailleurs détachés. Le recours à des tiers peut donc se justifier. En ce sens, la proposition d'engager des inspecteurs mérite d'être soutenue, du moins dans son principe.

Il convient toutefois de faire preuve d'une grande retenue, tant dans le nombre d'engagements que dans la manière de procéder aux contrôles. Le « nombre suffisant » ne doit impérativement pas aller au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour assurer un contrôle satisfaisant. Il s'agit en effet de ménager autant que possible les finances publiques et de s'assurer que les contrôles se limitent à l'essentiel; un surnombre d'inspecteurs risquerait d'engendrer des contrôles excessivement pointilleux et, partant, une perte de temps importante pour les entrepreneurs. Si le critère de la taille du marché du travail est pertinent, la proposition du groupe de travail de considérer comme suffisant l'engagement d'un inspecteur par tranche de 25'000 places de travail apparaît excessive, même avec une marge de plus ou moins 15'000 ; cela représenterait en effet, pour le seul canton de Vaud, une douzaine d'inspecteurs à plein temps. Il ne s'agit pas de procéder à des contrôles systématiques des salaires de l'ensemble des travailleurs, mais bien d'effectuer des pointages pour détecter d'éventuels abus et porter ces cas devant la commission tripartite. En outre, le système proposé défavorise les cantons qui comptent un nombre important de places de travail et qui, de ce fait, disposent d'une marge de manœuvre nettement inférieure à celle des « petits » cantons : Avec ses quelque 300'000 places de travail, le canton de Vaud aurait le choix entre 12 ou 13 inspecteurs (soit 1 inspecteur pour 25'000 places, respectivement 23'000), tandis qu'un canton avec 40'000 places de travail pourrait opter

pour 1 ou 2 inspecteurs (soit 1 inspecteur pour 40'000 places, respectivement 20'000). Nous espérons que le Conseil fédéral saura se montrer raisonnable en ne suivant pas à la lettre les recommandations du groupe de travail. Une plus grande marge de manœuvre devrait être laissée aux cantons pour déterminer le nombre suffisant d'inspecteurs en fonction des caractéristiques locales.

Cette marge de manœuvre doit être d'autant plus importante que les cantons seront appelés à financer l'essentiel des coûts induits par cette mesure : le 70 % des charges salariales des inspecteurs, mais également l'intégralité des frais d'infrastructure et de fonctionnement. On peut d'ailleurs s'étonner que la Confédération, qui s'apprête à imposer aux cantons une mesure coûteuse qui n'a pas d'autre origine qu'un accord international, ne participe pas davantage à son financement.

2. Facilitation de l'extension des CCT

Il est essentiel de garder à l'esprit le caractère volontaire d'une convention. Ainsi, une CCT ne peut être étendue que si elle est suffisamment représentative dans un secteur donné et toute facilitation relative aux conditions d'extension doit être prise avec des pincettes.

La renonciation au quorum des employeurs est acceptable dans la mesure où le quorum des travailleurs est porté à 50% ; la représentativité des CCT étendues devraient en principe être garantie. Il conviendra néanmoins, comme le relève à juste titre le rapport du seco, d'accorder une attention particulière aux intérêts des petites entreprises, qui ne peuvent se voir imposer des conditions définies par et pour des grandes entreprises. Au moment d'évaluer l'opportunité de l'extension d'une CCT, les autorités devront appliquer strictement l'art. 2, ch. 2, 2^{ème} phrase, LECCT et ne pas hésiter à limiter le champ d'application relatif aux entreprises.

3. Information écrite des travailleurs sur les points essentiels du contrat de travail

Comme relevé dans nos remarques générales, cette mesure constitue une nouveauté matérielle, puisqu'il s'agit, par le biais d'une révision du code des obligations, d'imposer à tous les employeurs l'obligation d'informer leurs employés par écrit sur les points essentiels du contrat de travail.

Fort heureusement, cette obligation n'a pas été érigée en condition de validité du contrat de travail. Il n'en demeure pas moins qu'elle constituera une charge administrative supplémentaire pour certaines PME, quand bien même le projet n'impose pas un document particulier. Nous sommes guère convaincus de l'opportunité de cette mesure : outre le problème de la surcharge administrative, on comprend mal quelles seraient les conséquences d'une violation de cette obligation : l'employé pourrait-il ouvrir une action en délivrance des informations écrites ? La commission tripartite considèrera-t-elle que l'absence de document écrit constitue une présomption d'abus ? La première question ne devrait pas avoir à se poser dans la pratique ; quant à la seconde, le simple risque d'une réponse affirmative suffit à rendre cette mesure dangereuse.

Nous sommes d'avis qu'il serait plus judicieux de prévoir une obligation d'informer par écrit, et sur requête, la commission tripartite ou les inspecteurs chargés des contrôles. On éviterait ainsi d'imposer une quasi forme écrite à tous les contrats de travail, tout en permettant aux

autorités de contrôle instituées par les mesures d'accompagnement à l'ALCP de mener à bien leur mission.

4. Renforcement de l'exécution en matière de détachement de travailleurs

Nous n'avons pas de remarque particulière sur les différentes mesures proposées dans ce chapitre, que nous approuvons.

Conclusion

Le rapport du groupe de travail est prématuré. Nous regrettons que les organisations syndicales n'aient pas jugé utile d'attendre les premières expériences réalisées avec les mesures d'accompagnement initialement décidées avant de procéder aux adaptations adéquates. Dans ces conditions, il est difficile de se prononcer sur la nécessité des nouvelles mesures proposées. Cela dit, ces mesures restent raisonnables et acceptables pour les employeurs, raison pour laquelle nous ne nous y opposons pas. Nous espérons que le consensus auquel sont parvenus les partenaires sociaux permettra de garantir le respect du plan de marche prévu par l'ALCP vers la libre circulation totale.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces lignes, nous vous prions de croire, Madame la Conseillère d'Etat, à l'assurance de notre considération distinguée.

CHAMBRE VAUDOISE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

Guy-Philippe Bolay
Directeur adjoint

Mathieu Piguet
Sous directeur