

Union Patronale Suisse
M. Philipp C. Bauer
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich

Lausanne, le 10 décembre 2014

U:\1p\politique_economique\consultations\2014\POL1445_optimisation_mesures_acc
ompagnement_libre_circulation.docx\MAP\ama

Loi fédérale sur l'optimisation des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes – procédure de consultation

Monsieur,

Nous avons bien reçu votre circulaire n° 29 / 2014 du 13 octobre dernier relatif au sujet mentionné en titre et vous en remercions.

Remarques générales

Les mesures d'accompagnement sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004, parallèlement à la deuxième phase de la libre circulation des personnes. Il s'agissait alors de prévenir d'éventuels risques d'abus liés à la suppression des contrôles préalables et systématiques de l'arrivée de ressortissants européens sur le marché du travail. Ces mesures ont été renforcées à plusieurs reprises en 2006, 2010 et 2013. Pour l'essentiel, elles prévoient l'obligation, pour les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse, de respecter les conditions minimales de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ainsi que la possibilité, en cas de sous-enchère abusive et répétée, d'étendre plus facilement certaines dispositions de conventions collectives de travail ou d'édicter des contrats-types de travail avec des salaires minimaux obligatoires pour tous les employeurs de la branche concernée.

Si l'instauration de commissions tripartites et le renforcement des contrôles du marché du travail ont inévitablement mis en lumière des cas isolés de non respect des conditions minimales de travail, force est de constater que seul un nombre infime de situation de sous-enchère abusive et répétée a été observé. Les nombreuses études réalisées ces dernières années corroborent les vérifications faites sur le terrain: la libre circulation des personnes n'a pas provoqué le dumping salarial que l'on pouvait craindre avant l'ouverture des frontières.

Dans ces conditions, une nouvelle "optimisation" des mesures d'accompagnement n'apparaît pas nécessaire. En réalité, c'est plutôt le calendrier politique qui semble avoir dicté ce processus. La multiplication des votations liées à la libre circulation des personnes a poussé le Conseil fédéral à constituer un groupe de travail, qui a rendu ses conclusions en mars 2014, un mois après l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse. Aujourd'hui, la principale équation à résoudre est la conciliation de la volonté populaire avec le maintien des accords bilatéraux avec l'UE. La question du renforcement des mesures d'accompagnement devrait donc être suspendue, ou du moins subordonnée à une solution permettant une sortie de l'impasse dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui. Nous ne sommes dès lors guère enclins à entrer en matière sur l'avant-projet qui nous est soumis. Malgré cette réserve de principe, nous souhaitons faire quelques commentaires sur les principaux éléments proposés.

Remarques sur le contenu

Prorogation d'un contrat-type de travail

Les conditions qui doivent être remplies pour pouvoir proroger un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a CO ne sont pas réglées par la loi. Le projet prévoit de permettre à la commission tripartite compétente de proposer la prorogation d'un contrat-type de travail lorsqu'elle a constaté des infractions répétées au salaire minimum et qu'il existe des indices que de nouveaux abus se produisent à l'échéance du contrat-type.

La prorogation d'un contrat-type se basant sur de simples "indices" d'abus à venir est discutable, car ce procédé permettrait, à coups de prorogations successives, de pérenniser un contrat-type sans que le constat de sous-enchères abusives fait au départ ne se confirme par la suite. Nous pourrions éventuellement souscrire à cette proposition à condition qu'une seule prorogation ne soit possible à ces conditions facilitées.

Dispositions d'une convention collective de travail pouvant faire l'objet d'une extension facilitée

Il est prévu d'élargir les dispositions d'une convention collective de travail (CCT) pouvant être déclarées de force obligatoire dans le cadre d'une procédure d'extension facilitée aux dispositions relatives à la durée du travail et du repos, aux vacances, aux frais et à la garantie financière.

Comme le précise très justement le rapport explicatif, seules les dispositions permettant de lutter contre la sous-enchère salariale doivent pouvoir bénéficier du régime d'extension facilitée. Un élargissement de ce régime à d'autres dispositions qui ne sont pas strictement liées à cet objectif n'est pas admissible, car cela reviendrait à instrumentaliser les mesures d'accompagnement pour en faire un outil de politique intérieure. La durée du travail correspondant à la rémunération minimale peut déjà être étendue de façon facilitée, ce qui est suffisant pour ce qui est de la durée du travail. Quant aux autres dispositions envisagées, elles ne se rapportent pas à proprement parler à des cas de sous-enchère et il n'y a donc pas de raison de les inclure dans la procédure d'extension facilitée. Partant, nous rejetons cette proposition.

Procédure complémentaire d'extension facilitée d'une convention collective de travail

Actuellement, seule la commission tripartite peut proposer l'extension facilitée d'une CCT en cas de constat de sous-enchère abusive et répétée en matière de salaire et de temps de travail. Le projet prévoit de donner également cette compétence aux parties contractantes d'une CCT.

Nous ne voyons pas de raison de nous opposer à cette nouvelle voie de procédure, dans la mesure où les conditions d'extension facilitée restent les mêmes et où la commission tripartite est consultée avant la prise de décision par l'autorité compétente.

Procédure d'extension ordinaire – suppression du quorum des employeurs

L'extension ordinaire d'une CCT nécessite notamment le respect d'un triple quorum: la majorité des employeurs de la branche doit être soumise à la CCT (quorum employeurs), de même pour les travailleurs (quorum des travailleurs) et les employeurs soumis à la CCT doivent occuper la majorité de tous les travailleurs de la branche (quorum mixte).

Cette règle est maintenue s'agissant d'une première décision d'extension, mais il est prévu de supprimer l'exigence du quorum des employeurs dans le cadre d'une prorogation d'extension demandée par les parties signataires de la CCT.

Les limites prévues (une seule prorogation non renouvelable et sans modification matérielle hormis l'adaptation des salaires) n'y changent rien. Une telle proposition est totalement inacceptable. En premier lieu parce qu'elle supprime le quorum des employeurs et porte ainsi atteinte à un principe fondamental qui "vise à éviter qu'une minorité puisse faire valoir l'application de conditions minimales de travail à l'ensemble de la branche" (p. 16 du rapport explicatif). Un assouplissement de ce principe n'est pas admissible dans le cadre d'une procédure d'extension ordinaire. De plus, cette nouvelle règle n'a rien à faire avec des mesures d'accompagnement puisqu'elle trouverait application en l'absence de tout constat de sous-enchère salariale, ce qui irait à l'encontre de la seule raison d'être des mesures d'accompagnement. Nous la rejetons dès lors catégoriquement.

Sanctions

Il est prévu de durcir les sanctions administratives. La limite supérieure des amendes serait portée dans certains cas de 5'000 à 30'000 francs, en particulier lorsque les dispositions impératives relatives à des conditions de travail minimales ne sont pas respectées. La limite de 5'000 francs applicable à des violations de règles de procédure (obligation d'annonce notamment) resterait en revanche inchangée.

Même si un montant de 30'000 francs paraît élevé pour des sanctions administratives, la limite actuelle à 5'000 francs peut effectivement s'avérer insuffisante pour sanctionner et décourager les infractions d'une certaine gravité. Nous pouvons dès lors accepter cette proposition.

En conclusion, nous émettons de sérieuses réserves sur l'opportunité d'entrer en matière sur ce projet. Sur le contenu, nous nous opposons fermement à la suppression du quorum des employeurs dans le cadre de la procédure d'extension ordinaire des CCT, ainsi qu'à l'élargissement des dispositions d'une CCT pouvant faire l'objet d'une extension facilitée. Les conditions auxquelles un contrat-type pourrait être prorogé sont discutables. Nous ne sommes par contre pas opposés à un durcissement des sanctions, ni à la procédure complémentaire d'extension facilitée d'une CCT.

En vous remerciant de votre consultation, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

CHAMBRE VAUDOISE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE



Guy-Philippe Bolay
Directeur adjoint



Mathieu Piguet
Sous-directeur