

Aux Associations professionnelles  
Aux Sociétés industrielles et commerciales  
Aux Equipes patronales vaudoises  
A diverses entreprises  
A quelques personnalités de l'économie et  
de la politique

---

Paudex, le 11 novembre 2014  
BR

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

Mesdames, Messieurs,

Sur la base du rapport d'un groupe de travail composé de représentants de la Confédération, des partenaires sociaux et des cantons, le Conseil fédéral a décidé d'améliorations supplémentaires des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, qu'il met aujourd'hui en consultation.

#### **1. La prorogation d'un contrat-type de travail**

A l'heure actuelle, les commissions tripartites qui, au sein d'une branche économique, constatent des situations de sous-enchères salariales abusives et répétées peuvent proposer à l'autorité compétente d'édicter un contrat-type de travail (CTT) contraignant, pour une durée limitée, prévoyant des salaires minimaux. La loi ne dit rien sur les conditions de prorogation d'un tel CTT. Il est proposé que, dorénavant, la commission tripartite, si elle a continué à constater des infractions aux salaires minimaux prévus dans le CTT, puisse demander la prorogation du CTT pour une durée maximale de trois ans sur la seule base d'indices que l'échéance de celui-ci pourrait de nouveau conduire à des sous-enchères salariales et abusives. Il ne serait donc plus nécessaire de passer par un nouveau constat clair de sous-enchères salariales abusives et répétées.

#### Première appréciation

Les auteurs du projet estiment en particulier qu'une immigration croissante de personnes en provenance de pays à bas revenus pourrait à elle seule constituer un indice favorable à la prorogation. Cette manière de pouvoir imposer des salaires minimaux uniquement sur la base d'indices est à notre avis un peu trop facile et nous comptons donc nous y opposer.

A titre d'exemple, il existe actuellement un CTT fédéral avec salaires minimaux pour le personnel de l'économie domestique, lequel a été récemment prorogé pour une durée de trois ans. Il y a de fortes probabilités que notre pays doive régulièrement faire face à un afflux de personnes provenant de l'étranger et dont une partie pourrait effectuer des tâches domestiques. Maintenir un CTT sur la seule base qu'il y a un risque potentiel de sous-enchères salariales n'est à nos yeux pas convenable, car un tel raisonnement conduirait, de fait, à pérenniser presque *ad aeternam* ledit CTT. Ce qui précède est apparemment valable pour tous les autres CTT contraignants édictés par certains cantons.

Ainsi, pour que l'autorité puisse proroger un CCT avec salaires minimaux obligatoires, il est à notre avis indispensable que la commission tripartite concernée ait fait à nouveau un constat clair de sous-enchères salariales abusives et répétées.

## **2. L'extension usuelle des conventions collectives de travail**

Aujourd'hui, les partenaires sociaux signataires d'une convention collective de travail (CCT) peuvent demander ensemble à l'autorité d'en étendre le champ d'application. Plusieurs conditions doivent être remplies pour ce faire. En particulier, il est nécessaire que trois quorums soient respectés:

- le quorum des employeurs: 50% des employeurs de la branche doivent être soumis à la CCT concernée;
- le quorum des travailleurs: 50% des travailleurs de la branche doivent être soumis à la CCT (il existe cependant une possibilité de déroger exceptionnellement à ce principe);
- le quorum mixte: les employeurs soumis à la CCT doivent occuper la majorité (soit 50% au moins) de tous les travailleurs de la branche.

Dans le projet, ce principe est maintenu s'agissant de l'extension initiale d'une CCT, laquelle est toujours limitée dans le temps, mais une nouveauté est prévue s'agissant de la prorogation de l'extension demandée par les parties signataires à la CCT et qu'il s'avère que le quorum des employeurs n'est pas atteint. L'autorité pourrait tout de même proroger l'extension une seule fois, pour une durée maximale de trois ans et sans aucune modification des clauses précédemment étendues, à l'exclusion de celles relatives à une adaptation des salaires.

### Première appréciation

Ce mode de prorogation n'est absolument pas correct, car il fait complètement fi du quorum des employeurs. Nous nous y opposons donc fermement.

C'est toutefois l'occasion de dire ici que les milieux patronaux ne sont pas totalement fermés à l'idée d'un aménagement des quorums permettant d'étendre le champ d'application des CCT, tant il est vrai que plusieurs branches économiques sont constituées d'un grand nombre de micro-entreprises employant un nombre plutôt faible de travailleurs. Ainsi, à côté du système existant, nous ne serions pas défavorables d'introduire une option avec un quorum qui resterait de 50% pour les travailleurs, mais pourrait descendre jusqu'à 35% pour les employeurs, à conditions que ceux-ci occupent alors 65% au moins de tous les travailleurs (quorum mixte plus élevé). Ainsi, les quorums seraient en quelque sorte rééquilibrés. Nous pourrions d'ailleurs aussi envisager des quorums «coulissants», à savoir un quorum des employeurs compris entre 35% (taux plancher) et 50% et un quorum mixte compris entre 65% et 50%. Par exemple, si, dans une branche économique, le quorum des employeurs atteignait 41%, le champ d'application de la CCT pourrait être étendu si le quorum mixte atteint au moins 59%. Ce qui précède vaudrait tant pour l'extension initiale d'une CCT que pour sa prorogation.

## **3. L'extension facilitée d'une convention collective de travail en cas de constat de sous-enchères salariales abusives et répétées**

Si une commission tripartite constate des situations de sous-enchères salariales abusives et répétées dans une branche «régie» par une CCT non étendue, elle peut en proposer

l'extension du champ d'application (seules certaines clauses sont concernées, notamment les salaires minimaux), avec l'accord des parties signataires. Seul le quorum mixte doit être respecté, à savoir que les employeurs soumis à la CCT doivent occuper au moins 50% de tous les travailleurs de la branche.

Le système est maintenu dans le projet, mais une nouvelle voie est proposée. Si les parties contractantes à une CCT non étendue amènent elles-mêmes la preuve d'une sous-enchère salariale abusive et répétée, elles pourraient en demander l'extension du champ d'application (seules certaines clauses aussi seraient concernées). La commission tripartite serait alors consultée et disposerait d'un délai de trois mois pour prendre position.

#### Première appréciation

En premier lieu, il convient de relever que l'extension facilitée du champ d'application d'une CCT ensuite d'un constat de sous-enchère abusive et répétée par une commission tripartite n'a été prononcée, à notre connaissance, qu'une seule fois. Force est donc de constater que cette forme de mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes n'a pas pris une ampleur importante à ce jour. Dès lors, nous ne voyons pas de raison de nous opposer à ce que la proposition émane directement des parties contractantes. Néanmoins, il sera important le cas échéant que les parties documentent de manière extrêmement sérieuse la sous-enchère salariale abusive et répétée contre laquelle elles entendent lutter, de telle sorte aussi que la commission tripartite n'ait pas à refaire tout le processus d'enquête.

#### **4. Les clauses extensibles en cas de constat de sous-enchères salariales abusives et répétées**

A l'heure actuelle, une telle extension ne peut porter que sur un nombre limité de clauses, à savoir sur:

- la rémunération minimale par rapport à une durée de travail donnée;
- les contributions aux frais d'exécution;
- les contrôles paritaires;
- les sanctions, y compris les peines conventionnelles et les frais de contrôle.

Le projet reprend les mêmes points et en ajoute quatre autres:

- la durée du travail et du repos;
- la durée des vacances;
- l'indemnisation des frais;
- l'obligation de déposer une garantie financière (caution).

#### Première appréciation

Si l'extension des clauses relatives à l'indemnisation des frais et à l'obligation de déposer une garantie financière peut parfaitement être envisagée, tel n'est en revanche pas le cas de la durée du travail, du repos et des vacances. Il convient en effet de se rappeler que l'extension facilitée a été prévue pour lutter contre des situations de sous-enchères abusives et répétées et vise donc essentiellement à éviter que les travailleurs touchent des salaires anormalement bas. Par contre, nous ne sommes de loin pas persuadés que le non-respect de la durée des vacances et de la durée du travail telle que prévues dans la CCT constitue à proprement parler de la sous-enchère. En outre, l'extension de ces clauses pourrait s'avérer problématiques dans la pratique, notamment pour les travailleurs détachés ou pour les

travailleurs engagés par un employeur suisse pour une courte durée. Il serait par exemple ridicule de recalculer le droit aux vacances d'un travailleur détaché venu en Suisse pour quelques jours seulement. Nous ne sommes donc pas favorables à toutes les possibilités d'extension prévues dans le projet, ce d'autant moins que nous nous montrons ouverts à un abaissement du quorum des employeurs pour étendre le champ d'application d'une CCT (voir le chiffre 2 ci-dessus).

## **5. Les sanctions**

Le projet prévoit un durcissement de plusieurs sanctions. Ainsi, des amendes jusqu'à concurrence de 30'000 francs (contre 5'000 francs actuellement) pourraient être prononcées en cas de non-respect par un employeur étranger de conditions de travail prévues dans une norme obligatoire. Cette même sanction maximale vaudrait aussi pour un employeur suisse ne respectant pas un CTT contraignant avec salaires minimaux obligatoires. En outre, des interdictions d'offrir des services en Suisse pourraient être prononcées à l'égard d'entreprises étrangères qui ne paieraient pas leurs amendes, se soustrairaient aux contrôles ou refuseraient de renseigner l'autorité ensuite d'un contrôle.

### Première appréciation

Il convient de reconnaître que la possibilité, pour une autorité administrative, de prononcer des amendes d'un montant aussi élevé que 30'000 francs est pour le moins délicate. Une limite fixée à 15'000 francs paraîtrait plus adéquate. Pour le reste, nous ne voyons pas de raison de nous opposer à un certain durcissement.

C'est donc en ce sens que nous envisageons de répondre à la consultation.

\* \* \*

Nous serons reconnaissants à celles et ceux d'entre vous qui souhaitent nous faire part de leurs commentaires sur les points mentionnés ci-dessus de le faire d'ici au vendredi 28 novembre 2014 au plus tard. De plus amples informations peuvent être obtenues sur le site du Département fédéral des finances à l'adresse:

<http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/pendent.html#DFE>

Vos remarques peuvent aussi nous être adressées par courriel:  
[jmbeyeler@centrepatronal.ch](mailto:jmbeyeler@centrepatronal.ch)

En vous remerciant d'ores et déjà de votre collaboration, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Fédération patronale vaudoise



J.-M. Beyeler