

Par e-mail à : info.paga@seco.admin.ch

Berne, le 27 février 2024

Réponse à la consultation : Modification de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) – Motion Ettlín et motion CER-N

Cher Conseil fédéral
Mesdames et Messieurs

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de prendre position sur la modification de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT).

Travail.Suisse et ses fédérations rejettent la modification légale en lien avec la motion Ettlín.

Travail.Suisse et ses fédérations ne s'opposent pas à une mise en œuvre de la motion de la CER-N.

1. Contenu

La modification prévue de la LECCT vise à mettre en œuvre deux motions qui ont été adoptées par le Parlement:

- La motion Ettlín (20.4738) demande que les dispositions d'une convention collective de travail déclarée de force obligatoire concernant le salaire minimum, le 13e mois de salaire et le droit aux vacances priment sur les dispositions cantonales contraires. A l'avenir, les conventions collectives de travail doivent pouvoir primer sur le droit impératif des cantons, pour autant qu'il n'existe pas de dispositions correspondantes dans le droit impératif de la Confédération. Selon le régime en vigueur, une convention collective de travail ne peut pas aller à l'encontre du droit impératif de la Confédération et des cantons. Ainsi, une convention collective de travail de force obligatoire ne peut pas primer sur le salaire minimum cantonal, sauf si la loi le prévoit.
- La motion de la CER-N demande que des mesures soient prises pour que les commissions paritaires des conventions collectives de travail étendues publient leurs rapports annuels. Les commissions paritaires doivent en outre rendre compte de l'affectation des ressources du capital du fonds et de leur utilisation. En

outre, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) doit pouvoir charger le Contrôle fédéral des finances (CDF) ou d'autres experts de l'audit financier.

Le Conseil fédéral a recommandé le rejet des deux motions.

Les deux motions doivent être mises en œuvre par une adaptation dans la LSEE

2. Motion Ettlín (20.4738)

a. Ordre en vigueur

Pas de dérogation au droit impératif au détriment des employés

L'article 358 du Code des obligations stipule que le droit impératif de la Confédération et des cantons prime sur les dispositions de la convention collective de travail. Si rien d'autre ne résulte du droit impératif, des dispositions différentes peuvent être établies en faveur des travailleurs ("principe de faveur"). L'article 358 garantit ainsi que les conventions collectives de travail ne peuvent pas vider de leur substance les dispositions minimales du droit du travail ou du code des obligations (p. ex. délai de préavis, congé de maternité). Le législateur reconnaît ainsi implicitement qu'entre les travailleurs et les employeurs, il n'existe pas seulement un rapport juridique entre partenaires contractuels, mais aussi un rapport de force. Cela ne doit pas conduire à ce que des normes légales minimales soient contournées par le biais de contrats de droit privé.

Cantons Salaires minimaux – approuvés par le Tribunal fédéral

Actuellement, cinq cantons connaissent un salaire minimum légal (NE, JU, GE, TI, BS). Ce n'est que dans les cantons de Neuchâtel et de Genève que les salaires minimaux légaux priment sur les salaires minimaux négociés dans les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire.

Dans son arrêt du 17 juillet 2017, le Tribunal fédéral a examiné et approuvé la légitimité des salaires minimaux cantonaux en se basant sur le cas du canton de Neuchâtel. Les salaires minimums cantonaux sont donc en principe admissibles. En tant que mesures de politique sociale visant à garantir des besoins vitaux minimaux, ils n'enfreignent en principe pas la liberté économique. La proportionnalité se mesure à l'aune des prestations sociales. Une différenciation par branche n'est pas autorisée. Le salaire minimum légal fixe ainsi un seuil inférieur en dessous duquel un salaire ne permet pas de vivre. Dans les cantons de Genève et de Neuchâtel, il s'applique même si les salaires minimaux négociés dans les conventions collectives de travail sont inférieurs à ce seuil. La motion Ettlín veut renverser ce principe.

a. Mise en œuvre législative de la motion Ettlín

La mise en œuvre de la motion Ettlín prévoit à cet effet une adaptation de l'art. 2, ch. 4 (LECCT). Il doit désormais être stipulé que les dispositions des conventions collectives de travail relatives aux salaires minimaux peuvent être déclarées de force obligatoire même si elles sont contraires au droit cantonal impératif. Ainsi, si les salaires minimaux négociés dans les conventions collectives de travail sont inférieurs aux salaires minimaux légaux cantonaux, ils peuvent primer sur les salaires minimaux légaux via une extension du champ d'application. En conséquence, le salaire de la branche peut être inférieur au salaire minimum légal. Le Conseil fédéral recommande toutefois au Parlement de ne pas accepter cette modification de la loi pour différentes raisons.

b. Justification de la position de refus de Travail.Suisse

Travail.Suisse rejette la mise en œuvre de la motion Ettlín pour les raisons suivantes :

Les conventions collectives de travail sont des réglementations sectorielles et ne doivent pas pouvoir outrepasser la volonté des citoyens

Avec la modification de la loi, les conventions collectives de travail étendues dans le domaine des salaires pourraient désormais primer sur les lois cantonales. Les réglementations sectorielles entre employés et employeurs primeraient donc sur la volonté des citoyens d'un canton. Les conventions collectives de travail obtiendraient ainsi un pouvoir d'application qui n'a rien à voir avec leur légitimité. Cela serait discutable du point de vue de la politique démocratique. C'est pourquoi les fédérations de Travail.Suisse refusent que des conventions collectives de travail auxquelles elles participent elles-mêmes puissent outrepasser la volonté des électeurs. Cela ne correspond pas à l'objectif d'une convention collective de travail. La légitimité des réglementations de branche n'en serait pas renforcée, mais tôt ou tard remise en question pour des considérations de politique démocratique. Le partenariat social subirait un grand préjudice. La motion Ettlín est donc une attaque déguisée contre le partenariat social.

Précédent dangereux en ce qui concerne le droit impératif

Une mise en œuvre de la motion Ettlín créerait un dangereux précédent en ce qui concerne le droit impératif dans un domaine sensible. L'article 358 du Code des obligations stipule que :

« Le droit impératif fédéral et cantonal prime sur les dispositions de la convention collective de travail, mais des dispositions différentes peuvent être établies en faveur des travailleurs si le droit impératif n'en dispose pas autrement. »

La modification proposée de la loi fédérale vise à créer une exception en ce sens que les dispositions relatives aux salaires minimaux peuvent être déclarées de force obligatoire, même si elles sont contraires au droit cantonal contraignant. Ainsi, des associations non légitimées pourraient, dans le but de contourner le salaire minimum, conclure des conventions collectives de travail correspondantes, comme cela a déjà été le cas au Tessin.

La motion Ettlín empêche les partenaires sociaux de parvenir à un accord sur le salaire de subsistance. Les salaires minimums légaux sont des mesures de politique sociale qui servent, surtout dans les branches sans convention collective de travail, à garantir des besoins sociaux vitaux minimaux grâce au revenu du travail. Ils correspondent aux objectifs sociaux de la Constitution fédérale (art. 41, al. 1d) et remplissent ainsi une fonction sociopolitique importante. En outre, cela permet de garantir que certaines entreprises ne soient pas subventionnées par l'aide sociale parce qu'elles ne versent pas des salaires suffisants pour vivre.

Dans les branches dotées de conventions collectives de travail étendues, les salaires minimaux négociés sont, à de très rares exceptions près, supérieurs aux salaires minimaux légaux. Pour les syndicats et les fédérations professionnelles de Travail.Suisse, il n'est en principe pas défendable de descendre en dessous des salaires minimums légaux garantissant le minimum vital. Les salaires de subsistance doivent être garantis comme minimum dans toutes les conventions collectives de travail. Alors que des adaptations sont en cours dans différentes branches, la discussion autour de la motion Ettlín empêche actuellement une adaptation des salaires dans certaines conventions collectives de travail. La motion nuit donc aux accords de partenariat social en matière de salaires, au détriment des travailleurs et travailleuses. Le partenariat social est donc affaibli par la motion au lieu d'être renforcé.

Conflit de normes

La mise en œuvre de la présente modification de la loi entraînerait en outre un conflit de normes. Il faudrait à l'avenir clarifier lesquelles des dispositions relatives aux salaires minimaux, différentes sur le fond, sont effectivement applicables. Un tribunal civil devrait donc clarifier l'application de la nouvelle loi. Cela créerait une insécurité juridique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Conclusion

La mise en œuvre de la motion Ettlín, telle qu'elle est présentée dans la présente modification de la loi, crée des problèmes importants tant du point de vue de la politique étatique que de la politique démocratique. Elle réduit la compétence des cantons à édicter des mesures de politique sociale et sape en fin de compte la légitimité du partenariat social, car elle permet aux partenaires sociaux de passer outre la volonté des électeurs.

Les salaires minimums légaux définissent un minimum pour des salaires suffisants pour vivre. A quelques exceptions près, les conventions collectives de travail ne vont pas en dessous de ces minima. Pour Travail.Suisse et ses fédérations, les salaires ne garantissant pas le minimum vital ne sont en principe pas défendables dans les conventions collectives de travail.

C'est pourquoi Travail.Suisse et ses fédérations s'opposent fermement à la mise en œuvre de la motion Ettlín telle qu'elle est présentée par la modification de la loi.

3. Mise en œuvre de la motion CER-N (21.3599)

La motion demande que les commissions paritaires des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire publient leurs comptes annuels. En outre, le Seco, en tant qu'autorité de surveillance, doit pouvoir charger le Contrôle fédéral des finances ou d'autres experts de l'audit financier.

a. Ordre en vigueur

Les partenaires sociaux sont notamment responsables de l'application d'une convention collective de travail de droit privé qu'ils ont conclue (art. 357b). Cela comprend entre autres les contrôles des dispositions, le prélèvement de cautions et le prononcé de peines conventionnelles. Les partenaires sociaux s'organisent à cet effet en commissions paritaires. Dans la mesure où certaines dispositions d'une convention collective de travail sont déclarées de force obligatoire, la commission paritaire est soumise à la surveillance de l'autorité correspondante. L'autorité de surveillance doit veiller à ce que la commission paritaire soit gérée correctement et peut exiger des informations à ce sujet.

b. Mise en œuvre de la motion CER-N (21.3599)

La mise en œuvre de la motion prévoit maintenant que la loi sur l'extension des conventions collectives de travail soit modifiée de manière à ce que tous les employeurs et les travailleurs soumis à la convention collective de travail puissent consulter gratuitement les comptes annuels détaillés. Les comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultat et l'annexe aux comptes annuels.

Travail.Suisse et ses fédérations ne s'opposent pas à cette mise en œuvre. Mais elles s'opposent à une publication générale des comptes annuels, car il n'y a pas d'intérêt public général. Une publication ne serait par conséquent pas proportionnée. La publication aux milieux concernés est donc suffisante et conforme à l'objectif. Une publication générale soumettrait les commissions paritaires à une législation spéciale qui ne se justifierait pas.

Les commissions paritaires sont déjà libres de publier leurs comptes annuels. Sur les 36 commissions paritaires dotées de conventions collectives de travail étendues, 8 publient actuellement leurs comptes annuels, dont la CN du secteur principal de la construction, la CCT Location de services et la CCNT de l'hôtellerie-restauration. La valeur ajoutée de cette publication est toutefois faible.

Conclusion

Travail.Suisse et ses fédérations ne s'opposent pas à plus de transparence dans les commissions paritaires. Celle-ci doit toutefois être proportionnelle. Travail.Suisse et ses fédérations rejettent une modification de la loi

sur la base de soupçons infondés. La modification de la loi proposée dans la LECCT est défendable du point de vue de Travail.Suisse et de ses fédérations.

Nous vous remercions de bien vouloir tenir compte de nos préoccupations.

Meilleures salutations



Adrian Wüthrich
Président



Thomas Bauer
Responsable de la politique économique