

**RAPPORT D'ACTIVITE DE LA COMMISSION TRIPARTITE  
NEUCHATELOISE CHARGÉE DE L'OBSERVATION DU MARCHÉ DU  
TRAVAIL DU 1<sup>ER</sup> JANVIER AU 31 DECEMBRE 2015**

1. La libre circulation des personnes

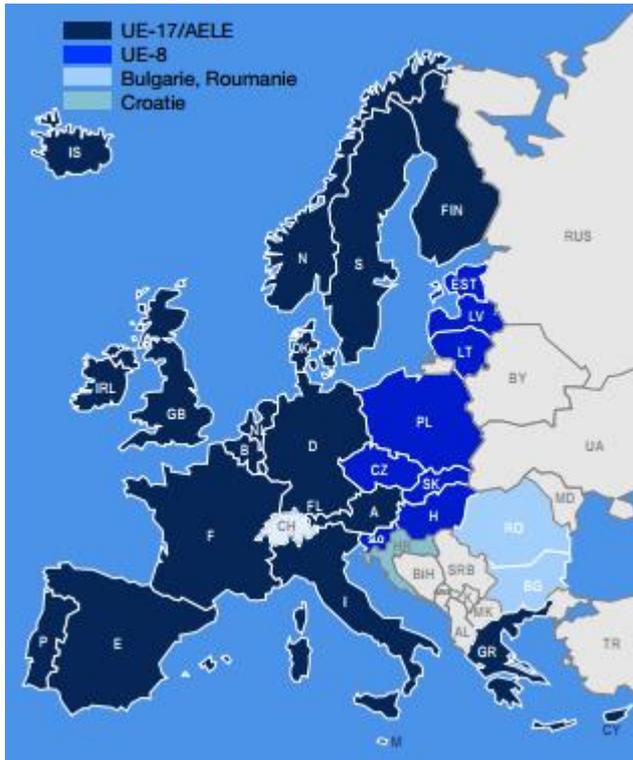
1.1. La Suisse et l'Union européenne (UE) ont signé 7 accords bilatéraux le 21 juin 1999. L'un de ces accords porte sur la libre circulation des personnes (ALCP, RS 0.142.112.681). Il instaure, pour les ressortissants de la Suisse et des États membres de l'UE, le droit de choisir librement leur lieu de travail ou de résidence sur le territoire des parties contractantes à condition qu'ils disposent d'un contrat de travail. La mise en place de cette ouverture se fait par étapes. L'ALCP facilite également la prestation de services sur le territoire national des pays signataires. Il permet en particulier la libéralisation des prestations de services de courte durée jusqu'à 90 jours ouvrés par année civile.

1.2. Ces accords initiaux sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2002. A la suite de l'élargissement le 1<sup>er</sup> mai 2004 de l'UE à dix nouveaux États membres, l'ALCP a été complétée par un protocole entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2006. Il règle l'introduction progressive de la libre circulation des personnes pour ces nouveaux pays.

L'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'UE a entraîné l'adoption d'un nouveau protocole, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009.

Actuellement, un autre protocole pour l'extension de l'UE à la Croatie est en négociation.

1.3. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le régime de la libre circulation des personnes était applicable aux pays suivants de l'UE :



Où l'accord est-il valable ? L'accord sur la libre circulation des personnes et les protocoles s'appliquent à la Suisse et aux territoires nationaux des États membres de l'UE (avec des exceptions).

- Accord de base de 1999: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suède (UE-15)
- Protocole I de 2004: Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie (UE-10)
- Protocole II de 2008: Bulgarie et Roumanie.

Autres abréviations courantes:

- - UE-8: UE-10 sans Chypre et Malte;
- - UE-17: UE-15 plus Chypre et Malte;
- - UE-25: tous les États de l'UE à l'exception de la Bulgarie et de la Roumanie
- - UE-27: tous les États membres de l'UE.

L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE a été conclu pour une durée initiale de sept ans. En 2009, le peuple suisse a décidé de le prolonger. Pour sa part, l'UE a signalé au préalable qu'elle prolongerait l'accord de manière tacite.

## 2. Les mesures d'accompagnement

2.1 Parallèlement à l'introduction progressive de la libre circulation des personnes avec l'UE, des mesures ont été prises pour protéger les travailleurs en Suisse contre la sous-enchère des salaires et des conditions usuelles de travail en Suisse (dumping salarial).

Ce sont ces prescriptions qui sont qualifiées de mesures d'accompagnement.

Si elles concernent tous les travailleurs en Suisse, elles distinguent toutefois trois grandes catégories, soit :

- les personnes travaillant en Suisse pour un employeur en Suisse, qu'elles soient domiciliées en Suisse ou à l'étranger, comme les frontaliers ;
- les personnes travaillant en Suisse pour le compte d'un employeur domicilié à l'étranger, désignées comme travailleurs détachés ;
- les indépendants domiciliés à l'étranger et fournissant pour leur propre compte une prestation en Suisse.

2.2 La mise en œuvre des mesures d'accompagnement incombe à des autorités différentes selon que les salaires et les conditions de travail sont fixés ou non par une convention collective de travail (CCT) étendue.

Une convention collective de travail est une convention entre des employeurs ou des associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part. Elle a pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre les parties à la convention (art. 356 – 358 CO). Une telle CCT peut être limitée aux parties contractantes, ou être étendue. Si elle est étendue, ses dispositions s'appliquent à tous les employeurs et à tous les travailleurs d'une branche économique ou d'une profession, y compris à ceux qui n'appartiennent à aucune organisation de travailleurs ou d'employeurs.

Cette extension est décidée soit par le Conseil Fédéral lorsqu'elle touche plusieurs cantons ou l'ensemble du territoire national, soit par le Conseil d'Etat lorsqu'elle se limite au territoire cantonal.

Parmi les CCT étendues sur le plan national, intercantonal ou cantonal, on peut notamment citer :

- CCT romande du second œuvre (menuiserie, plâtrerie et peinture, revêtement de sol) ;
- CN pour le secteur principal de la construction ;
- CCT des coiffeurs ;
- CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication ;
- CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés ;
- CCT pour les échafaudes suisses ;
- CCT de la branche du travail temporaire ;
- CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande ;
- CCT pour la branche des services de sécurité privée ;
- CCT neuchâteloise du commerce de détail.

La liste complète des CCT nationales et cantonales peut être consultée sur le site du SECO ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)).

- 2.3 Les conditions de travail dans les branches ou professions qui ne sont pas régies par une CCT étendue peuvent l'être par une CCT non-étendue, par des contrats-types de travail ou par des contrats individuels de travail. On distingue deux formes de contrats-types de travail (CTT): le CTT ordinaire, aux dispositions duquel l'employeur et le travailleur peuvent déroger d'un commun accord, et le CTT adopté dans le cadre des mesures d'accompagnement (art. 360a) aux dispositions duquel il ne peut pas être dérogé en défaveur du travailleur (art. 360d, al. 2, CO) et qui prévoit par conséquent des salaires minimaux impératifs.

Au niveau national, le Conseil Fédéral a adopté un CTT pour l'économie domestique (RS 221.215.329.4) en application de l'article 360a CO. Dans le canton de Neuchâtel, cinq CTT ordinaires, dont les dispositions salariales ne sont par conséquent pas impératives, ont été adoptés par le Conseil d'Etat: CTT pour le service de maison (RSN 225.42), CTT pour l'agriculture (RSN 225.43), CTT pour le personnel de vente dans le commerce de détail (RSN 225.44) CTT pour les jeunes travailleurs au pair (RS 225.45) et CTT pour le personnel forestier (RSN 225.46).

2.4 Dans les branches ou professions régies par une CCT étendue, le contrôle du respect des conditions de travail de n'importe quelle personne fournissant un travail en Suisse incombe à la commission paritaire (CP) instituée par cette CCT. Si la commission paritaire constate des infractions, elle peut infliger des peines conventionnelles lorsqu'il s'agit d'une infraction à la loi sur les travailleurs détachés et dénoncer le cas à l'autorité administrative compétente. Ladite autorité peut alors infliger des amendes et/ou prononcer une interdiction d'offrir des services.

Pour les autres branches qui ne font pas l'objet d'une CCT étendue, le contrôle du respect des conditions de travail incombe à la Commission tripartite (CT) instituée dans chaque canton.

Présente donc dans chaque canton, cette commission est composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs et de représentants de l'Etat sous une présidence neutre.

Elle a deux missions principales, l'une générale, l'autre particulière.

La mission générale des Commissions triparties est d'observer le marché du travail dans son ensemble ou pour une branche ou une profession spécifique. Si dans le cadre de cette activité, elles constatent une sous-enchère salariale répétée et abusive, et qu'il n'y a pas de CCT pouvant être étendue, elles peuvent proposer à l'autorité compétente d'édicter pour les branches ou professions concernées un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux impératifs.

A côté de cette mission générale de l'observation du marché du travail, les Commissions tripartites examinent également les situations individuelles, objets des contrôles de l'organe d'exécution. Les situations individuelles peuvent concerner le salaire et les conditions de travail d'un travailleur domicilié en Suisse, d'un travailleur domicilié ou non en Suisse, d'un travailleur détaché ou du statut d'un indépendant étranger œuvrant en Suisse. En cas de constat d'une sous-enchère spécifique, la CT cherche un accord avec l'employeur concerné. Dans la mesure où la législation neuchâteloise prohibe la sous-enchère salariale (art. 21 et 75 de la Loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (RS 813.10), la CT a également la possibilité de dénoncer le cas au Ministère public.

## 1. Composition et séances

Pendant l'année 2015, sa composition a été la suivante :

*En qualité de président et vice-président :*

STUDER Jean	Président de la CT
GRANDJEAN Antoine	Vice-président de la CT

*En qualité de représentants des employeurs :*

BAUDOIN Jean-Claude Membre du bureau	Secrétaire général de la Fédération neuchâteloises des entrepreneurs (FEN) Colombier
BAUER Philippe	Avocat-conseil de l'Association GastroNeuchâtel Neuchâtel
MATILE François	Secrétaire général de la Convention patronale de l'industrie horlogère La Chaux-de-Fonds
NEMETI Florian	Directeur de la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI) Neuchâtel

*En qualité de représentants des travailleurs :*

LAUBSCHER PARATTE Catherine Membre du bureau	Secrétaire régionale du syndicat UNIA Neuchâtel
LOCATELLI Silvia	Secrétaire syndicale, responsable du secteur des Arts et Métiers et de la construction du syndicat UNIA La Chaux-de-Fonds, remplacée dès le 18.11.2015 par M. Edy ZIHLMANN. Secrétaire syndical construction du syndicat UNIA
PRODUIT Yasmina	Secrétaire syndicale du syndicat des services publics (SSP) La Chaux-de-Fonds
TAILLARD David	Secrétaire syndical, responsable du secteur tertiaire du syndicat UNIA Neuchâtel

*En qualité de représentants des autorités du marché de l'emploi :*

CHOULAT Caroline	Adjointe au Chef du Service économique Neuchâtel
GAMMA Serge	Chef du Service des migrations Neuchâtel
GUILLET Pascal	Directeur de la Caisse cantonale neuchâteloise d'assurance-chômage (CCNAC) La Chaux-de-Fonds
ZUMSTEG Sandra Membre du bureau	Cheffe du Service de l'emploi La Chaux-de-Fonds

*Assistent en outre aux séances de la CT, avec voix consultative :*

JUILLERAT Philippe	Chef de l'Office de contrôle La Chaux-de-Fonds
ZULAUF Carole	Juriste au Service juridique Neuchâtel

*Par ailleurs, le secrétariat de la Commission est assuré par :*

BURELLI Maeva	Collaboratrice administrative à l'Office de contrôle Secrétaire de la CT, La Chaux-de-Fonds, remplacée dès le 01.11.2015 par Mme Maria MISA
---------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2. Branches à observation renforcée pour 2015

Les branches en observation renforcée fixées par la Commission tripartite fédérale pour 2015 ont été les suivantes :

- Le second œuvre de la construction
- L'hôtellerie-restauration
- La location de services
- La sécurité
- L'horticulture
- Le nettoyage
- Le commerce de détail de chaussures et de l'habillement

Les commissions tripartites cantonales peuvent fixer des branches à observation renforcée sur leur territoire en sus des branches en observation renforcée fixées au niveau fédéral.

La Ctrip cantonale a défini les branches en observation renforcée comme suit :

- Chauffeurs de taxi
- Société des transports de matériaux

### 3. Cas de sous-enchère salariale - Nombre de cas traités et résultats

Les commissions tripartites sont chargées d'examiner les cas individuels de sous-enchère et de rechercher un accord avec l'employeur concerné, conformément à l'art. 360b, al. 3 CO. Si elles ne parviennent pas à trouver un accord, elles formulent des propositions aux autorités quant à l'adoption d'un contrat type de travail (CTT) conformément à l'art. 360a CO ou à la déclaration de force obligatoire d'une CCT conformément à l'art. 1a LECCT.

En 2015, l'activité de la commission Tripartite et de l'OFCO pour des cas individuels, a été la suivante:

	Enquêtes	Cas transmis à la CTRIP Suspicion de sous-enchère	Cas de sous-enchère avérée	Dossiers encore ouverts	Dossiers clos
<b>Nombre de dossiers 1 dossier = 1 employeur</b>	290	40	15	13	12
<b>Nombre de travailleurs concernés</b>	769	61	26	23	12

Dans les cas de sous-enchère avérée, l'intervention de l'OFCO et de la Ctrip a permis des rattrapages de salaire pour un montant total de CHF. 43'327.35. --.

A ce stade, il faut une nouvelle fois répéter que les données ci-dessus ne reflètent pas toutes les enquêtes faites dans le canton pour lutter contre la sous-enchère salariale. En effet, dans les secteurs régis par une CCT étendue ces enquêtes sont effectuées par les commissions paritaires compétentes.

En ce qui concerne les travailleurs détachés et les indépendants, le service des migrations a prononcé 8 sanctions pour violation de l'obligation d'annonce pour indépendants UE et travailleurs détachés, dont 4 pour un montant de CHF 200.00 chacune, 1 pour un montant de CHF 500.00, et 6 interdictions à des entreprises d'offrir des prestations sur sol helvétique pendant un an.

6 sanctions pénales ont été prononcées par le ministère public pour défaut de réponse aux courriers de l'OFCO.

Ces sanctions se répartissent comme suit :

3 indépendants UE n'ayant pas apporté la preuve de leur statut.

3 entreprises UE n'ayant pas fourni les fiches de salaire des travailleurs détachés.

#### 4. Enquête sur les chauffeurs de taxi

Initiée en 2014, cette enquête est toujours en cours d'analyse, notamment sous l'angle de l'examen du statut des chauffeurs (saliés ou indépendants) et des conditions de rémunération.

#### 5. Enquête sur les chauffeurs des sociétés de transports de marchandises

A la demande du bureau de la Ctrip, l'OFCO a mené une enquête sur les conditions de rémunération des sociétés de transports ayant leur siège dans le canton de Neuchâtel. Quinze entreprises ont été identifiées et les rémunérations de 173 employés ont été examinées. Sur ces quinze entreprises, 6 sont signataires de la convention collective sur les conditions de travail dans le domaine des transports routiers, convention qui n'est pas étendue. Elles représentent 101 employés. Même si cette convention n'est pas étendue, les salaires qu'elle fixe ont été pris en considération. L'examen des conditions de rémunérations des 173 employés ont révélés 3 cas légers oscillant entre moins 0,08% et moins 2.03% par rapport au salaire de la CCT. Cette marge est inférieure à celle au-delà de laquelle la commission tripartite considère qu'il y a sous-enchère. Ainsi, aucun cas de sous-enchère n'a été constaté dans cette branche.

#### 6. Enquête sur les travailleurs détachés pour les travaux de maintenance sur un grand site industriel du canton

Un site industriel du canton a accueilli un grand nombre de travailleurs détachés pour effectuer des travaux de maintenance. Des contacts préalables entre l'OFCO et le service de l'emploi ont permis d'arrêter le cadre de rémunération qui devait être observé. Au cours de l'exécution des travaux 65 contrôles ont été effectués. Ce sont les conditions de travail de 176 employés, dont 15 indépendants qui ont fait l'objet d'un contrôle. Deux cas d'écart par rapport aux dites conditions ont été constatés.

#### 7. Problématique des stagiaires

Comme elle l'avait déjà relevé dans son rapport de 2014, la commission tripartite a également constaté en 2015 un nombre important d'emplois qualifié de stages et dont cette qualification était la justification avancée pour une rémunération inférieure, voire très inférieure au salaire usuel.

Tout au long de l'année, le bureau puis la commission tripartite en session plénière, se sont préoccupés de cette question, et ont établi des critères permettant de distinguer si un emploi peut effectivement être considéré comme un stage ou non.

A la fin 2015, la commission tripartite a mis ces critères en consultation auprès des milieux intéressés. Après analyse des réponses reçus, elle apportera les modifications qui seront nécessaires et retiendra ces critères dans le cadre de son activité. Elle les fera ensuite connaître à l'ensemble des employeurs du canton.

#### 8. Rencontre avec les commissions paritaires

L'échange avec les commissions paritaires des CCT étendues – autrement dit les commissions chargées dans leurs secteurs, de contrôler les rémunérations versées pour combattre la sous-enchère salariale – a été reconduit et cette discussion est intervenue le 3 novembre 2015. Celle-ci a permis de constater que la collaboration avec le Service des migrations ou le signalement des autorisations en faveur des travailleurs

détachés est rapide et efficace. Les contrôles sont différents d'une branche à l'autre en fonction de la spécificité de chacune d'elles. Il est ainsi plus aisé de contrôler des travailleurs sur un chantier du second-œuvre que ceux qui œuvrent dans un bureau de nettoyage en dehors des horaires usuels. La collaboration avec la commission paritaire du secteur de l'hôtellerie-restauration reste très problématique. Il n'y a en effet, aucun échange avec elle, ce qui n'est d'ailleurs pas propre au canton de Neuchâtel.

## 9. Conclusions

Comme précédemment, l'activité en 2015 de la Ctrip, respectivement de son Bureau a été très influencée par l'examen de cas individuels qui lui sont soumis par l'OFCO, quand ce dernier ne parvient pas à régler rapidement et à l'amiable un constat de sous-enchère salariale. Dans les secteurs qui sont de sa compétence - rappelons ici que lui échappe l'examen des rémunérations servies dans toutes les branches où prévaut une CCT étendue -, elle n'a pas constaté une évolution significative, positive ou négative, par rapport aux années antérieures.

Elle s'emploie à dépasser ces dossiers particuliers pour aborder des secteurs plus larges à l'instar de l'enquête faite en 2015 auprès des sociétés de transport, relatée sous point 5. ci-dessus. Elle a été satisfaite de constater l'absence de sous-enchère dans cette activité. Mais il ne saurait être question de tirer de ce constat une conclusion générale. Au contraire, les dossiers individuels et le compte-rendu fait par les commissions paritaires des branches conventionnées confirment que d'importants secteurs restent exposés à des rémunérations inférieures aux conditions usuelles.

Sous cet angle, les mesures d'accompagnement ont indéniablement un rôle préventif important. Grâce aux spécificités de la législation neuchâteloise, en particulier la sanction pénale que peut entraîner une sous-enchère salariale, la Ctrip, son Bureau et l'OFCO continuent à veiller à renforcer ces mesures en faveur des travailleuses et travailleurs lésés, comme en témoignent les rétroactifs salariaux de près de CHF 45'000,- payés en 2015.

C'est avec la même volonté que la Ctrip espère pouvoir arrêter en 2016 les critères qui permettront d'éviter des abus dans les emplois qualifiés de stage.

Nous remercions les services cantonaux pour leur collaboration et les partenaires sociaux actifs dans le cadre de la commission.

La Chaux-de-Fonds, le 21 mars 2016

### **Au nom de la Commission tripartite**

Le président

La secrétaire

Jean Studer

Maria Misa