

RAPPORT D'ACTIVITE DE LA COMMISSION TRIPARTITE NEUCHATELOISE CHARGÉE DE L'OBSERVATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DECEMBRE 2016

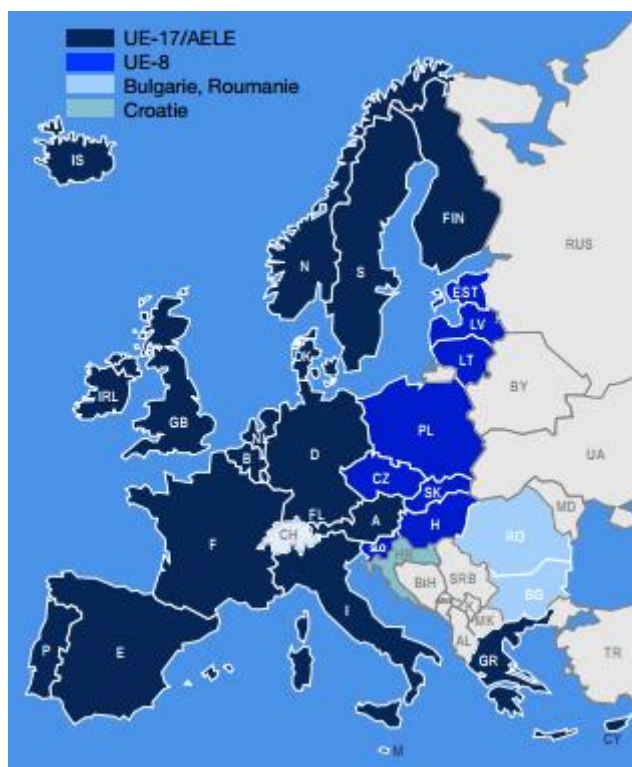
1. La libre circulation des personnes

- 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^{er} juin 2002. A la suite de l'élargissement le 1^{er} mai 2004 de l'UE à dix nouveaux États membres, l'ALCP a été complétée par un protocole entré en vigueur le 1^{er} 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^{er} juin 2009.

Le 17 juin 2016, les Chambres fédérales ont approuvé un protocole permettant l'extension à la Croatie. Toutefois, sa ratification est subordonnée à l'établissement avec l'UE d'une réglementation sur la gestion de l'immigration compatible avec l'ordre juridique suisse. Cet ordre juridique est notamment influencé par la mise en œuvre de l'Initiative dite sur « l'immigration de masse » acceptée en votation populaire le 9 février 2014.

1.3. Au 1er janvier 2016, 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 ;
- - UE-28: tous les États membres de l'UE avec la Croatie.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les ressortissants croates bénéficient de la libre circulation des personnes. Dans une première période de mise en œuvre, des mesures transitoires contenant des restrictions liées au marché du travail ainsi que les quotas s'appliquent vis-à-vis des ressortissants croates.

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, techniverie) ;
- 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).

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 notamment 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, des travailleurs et de l'Etat sous une présidence neutre.

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

La mission générale des Commissions tripartites 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 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.

3. Composition et séances

Pendant l'année 2016, sa composition a été la suivante :

En qualité de président et vice-président :

STUDER Jean	Président de la Commission Tripartite (CTrip)
GRANDJEAN Antoine	Vice-président de la Commission Tripartite (CTrip)

En qualité de représentants des employeurs :

BAUDOIN Jean-Claude Membre du bureau	Secrétaire général de la Fédération neuchâteloises des entrepreneurs (FNE) 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 P. Catherine Membre du bureau	Secrétaire régionale du syndicat UNIA Neuchâtel
ZIHLMANN Edy	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 (SMIG) Neuchâtel
GUILLET Pascal	Directeur de la Caisse cantonale neuchâteloise d'assurance-chômage (CCNAC) La Chaux-de-Fonds
GIANOLI Valérie Membre du bureau	Cheffe du Service de l'emploi (SEMP) La Chaux-de-Fonds

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

JUILLERAT Philippe	Chef de l'Office de contrôle (OFCO) La Chaux-de-Fonds jusqu'au 30.04.17
ZULAUF Carole	Juriste au Service juridique Neuchâtel

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

CONCEICAO Stéphanie	Collaboratrice administrative à l'Office de contrôle Secrétaire de la CTrip dès novembre 2016 La Chaux-de-Fonds
---------------------	---

4. Branches à observation renforcée pour 2016

Les branches en observation renforcée fixées par la Commission tripartite fédérale pour 2016 ont été les suivantes :

- Le second œuvre de la construction (en particulier les poseurs de sols)
- L'hôtellerie-restauration
- La location de services
- La surveillance et sécurité
- La construction
- Le nettoyage

À cela s'ajoutent les branches faisant l'objet d'une surveillance particulière fixées par le SECO :

- L'horticulture
- L'économie domestique
- Les transports routiers

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.

5. 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 2016, l'activité de la Commission Tripartite et de l'Office de contrôle (OFCO) pour des cas individuels a été la suivante :

	Enquêtes 2016 (2015)	Cas transmis à la CTrip Suspicion de sous- enchère	Cas de sous- enchère avérée	Dossiers encore ouverts	Dossiers clos
Nombre de dossiers 1 dossier = 1 employeur	249 (290)	27 (40)	5 (15)	8 (13)	14 (12)
Nombre de travailleurs concernés	601 (769)	31 (61)	7 (26)	8 (23)	12 (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 12'344.15.

Notons également que l'intervention des inspecteurs de l'OFCO directement auprès de différents employeurs européens a permis des paiements de salaires rétroactifs pour un montant total de CHF 23'699.00.

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 14 sanctions pour violation de l'obligation d'annonce pour indépendants UE et travailleurs détachés, dont 8 pour un montant de CHF 200.00

chacune, 2 pour un montant de CHF 500.00, et 11 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.

6. 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 (salariés ou indépendants) et des conditions de rémunération. Le statut d'indépendant fait actuellement l'objet d'une procédure judiciaire opposant la SUVA à la société UBER.

7. Conclusion

Les mesures d'accompagnement visent à éviter le dumping salarial. Le législateur fédéral a décidé de confier leur mise en œuvre à des autorités différentes qui disposent de moyens différents au service de pouvoirs différents pour des sanctions différentes selon les statuts différents de travailleurs provenant de différents pays!

Un tel patchwork pénalise évidemment l'efficacité de ces mesures. Une faiblesse que rappellent régulièrement des situations scandaleuses dont les médias se font l'écho. L'année passée et dans notre région, le sort de travailleurs d'Alpen Peak a ainsi défrayé la chronique.

Dans le prolongement de cette affaire, l'Etat, par le chef du Département de l'économie et des affaires sociales, a invité les principaux acteurs à se réunir autour d'une même table. Sous la houlette du service de l'emploi, lui-même en cours de restructuration, ils ont pour mission de déterminer quelles collaborations peuvent être instituées pour renforcer l'exécution des mesures d'accompagnement.

Un tel objectif doit être atteint pour que ne croisse pas la méfiance sur les bienfaits de l'accord sur la libre circulation des personnes.

La Chaux-de-Fonds, le 16 mars 2017

Au nom de la Commission Tripartite

Le Président

La secrétaire

Jean Studer

Stéphanie Conceição