

Bulletin d'information de la Ctrip, n°3, 31 décembre 2011

Table des matières

1. L'employeur peut-il payer les salaires en Euros?	2
2. La réplique juridique s'organise pour défendre les frontaliers	4
3. Salariés sous pression discrète.....	5
4. Pourquoi des salaires minimaux seraient profitables à l'économie	7

1. L'employeur peut-il payer les salaires en Euros?

30.09.11

Vu le taux de change de l'euro, les entreprises suisses, actives sur les marchés européens, tirent la langue – soit leurs prix de vente augmentent soit leurs marges diminuent. Bref, au bout du compte, c'est leur compétitivité qui en prend un coup si elles n'arrivent pas à diminuer leurs charges.

Dans ce contexte boursier difficile, certaines d'entre elles, et pas seulement les entreprises frontalières ou qui emploient des frontaliers, envisagent de verser les salaires en euros voire d'adapter les salaires aux variations du cours de cette monnaie. Avant qu'elles passent à l'action, au risque de se faire taper sur les doigts, voici quelques éléments essentiels à rappeler.

En droit suisse (art. 322 CO), l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail (CTT) ou une convention collective (CCT). Par conséquent, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle – liberté qui peut parfois être limitée par des prescriptions de droit public ou des clauses salariales d'une CCT ou d'un CTT. Par ailleurs et à condition de respecter les règles du congé-modification (respect du délai de congé et propositions de nouvelles conditions), l'employeur a une marge de manoeuvre pour modifier les salaires à la baisse. De plus, il est précisé à l'art. 323b CO que le salaire en numéraire est payé pendant les heures de travail en monnaie ayant cours légal, c'est-à-dire en francs suisse, pour autant qu'il n'en ait pas été convenu autrement par accord ou selon l'usage.

A ce stade, il serait donc juridiquement admissible d'envisager le paiement du salaire en euros si les deux parties au contrat de travail sont d'accord.

Cependant, le principe de non-discrimination de l'art. 2 de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) interdit toute forme de discrimination en raison de la nationalité entre les travailleurs européens et les travailleurs suisses. Cette égalité de traitement est même reconnue dans l'annexe I du traité ALCP puisque son art. 9 ch. 1 prévoit qu'un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante ne peut, sur le territoire de l'autre partie contractante, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux salariés en ce qui concerne, notamment, la rémunération. Même si le critère de versement du salaire n'est pas la nationalité mais le lieu de résidence, cela ne change rien car le Tribunal fédéral a reconnu que la discrimination en raison du lieu de résidence équivalait à une discrimination en raison de la nationalité.

Dans ces conditions, le paiement du salaire en euros aux seuls travailleurs frontaliers ou aux seuls ressortissants de l'UE risque très probablement de violer l'Accord sur la libre circulation des personnes même si ces derniers ne perdent pas « au change » et que leur pouvoir d'achat reste intact. En effet, ne l'oublions pas, l'interdiction de la discrimination ne protège pas que les travailleurs étrangers mais aussi les travailleurs suisses. En engageant des travailleurs étrangers, payés en euros et coûtant moins cher, plutôt que les travailleurs suisses payés en francs et coûtant plus cher, les employeurs exercent une pression à la baisse sur les salaires nationaux qui pourrait être considérée comme une sous-enchère et du dumping social.

Enfin, même si l'employeur a une grande liberté en matière de fixation des salaires, le versement du salaire en euros ou l'adaptation au cours de l'euro revient à reporter les risques d'entreprise sur les salariés, ce qui est prohibé par le droit du travail (art. 324 CO). En effet, les fluctuations du taux de change font partie du risque économique que doit prévoir et assumer l'employeur. A ce moment-là, il serait logique d'adapter à la hausse les

salaires et de faire profiter les travailleurs des variations de cours bénéficiaires lorsque celles-ci influencent favorablement le résultat de l'entreprise.

Dans la situation actuelle, la recommandation est la prudence d'autant plus que de telles pratiques demandent un surcroît de travail administratif puisque les assurances sociales ne peuvent être déclarées qu'en francs !

www.cnci.ch/documents/showFile.asp?ID=2087

2. La réplique juridique s'organise pour défendre les frontaliers

04.10.11

L'embaras de Berne profite pour l'instant aux employeurs, mais les baisses de salaire ou les versements en euros sont illégaux, selon les syndicats

«Mon nouveau contrat dit que si l'euro évolue pendant trois mois au-dessus de 1,30 franc, je retrouverai mon salaire précédent. Et s'il atteint 1,70 franc, j'aurai droit à une augmentation de 10%.» «C'est de la pure esbroufe!» dénonce Anne Rubin, du syndicat Unia, lorsqu'on lui expose la façon dont cet employé français de l'entreprise Aluminium Laufen s'est vu imposer une réduction de salaire de 10%. En cause? La hausse du franc suisse face à l'euro, bien sûr, qui pèse sur les marges des exportateurs. «Plusieurs sociétés indexent illégalement les salaires au cours de change. Il s'agit surtout de faire passer la pilule, reprend Anne Rubin. Mais l'on est bien en présence d'une entrave aux accords de libre circulation des personnes.»

A l'instar d'autres entreprises établies près des frontières, Aluminium Laufen prend des mesures drastiques pour amortir le choc monétaire. Quitte à flirter avec la légalité. «On nous a dit qu'aucune jurisprudence n'existait, et que, donc, la pratique était autorisée», détaille l'employé de l'entreprise. Contacté par Le Temps, son directeur général, Alex Kummer, ne cache pas son agacement: «Nous privilégions maintenant la discrétion», élude-t-il, coupant court à la discussion. Dans la Basellandschaftliche Zeitung du 24.09.2011, il s'est défendu en arguant qu'il ne procédait pas à une baisse des salaires, mais à «une adaptation de pouvoir d'achat» de ses frontaliers.

Début septembre, faisant fi de l'interdiction de «discrimination» inscrite dans les accords signés entre la Suisse et l'UE en 1999, le Conseil fédéral a estimé qu'empêcher ces adaptations serait «disproportionné». Berne estime que le droit en vigueur protège déjà les travailleurs. «L'administration bâloise nous a assuré que nous étions à l'abri d'une plainte pour licenciements abusifs», confirmait dimanche sur la TSR Rüdiger Freier, le patron de Rondo, une entreprise d'étiquetage qui, elle aussi, a réduit les salaires de ses frontaliers.

Dans les textes législatifs, plusieurs points restent pourtant exploitables par les syndicats. Dans une note juridique interne adressée à la Commission tripartite jurassienne et dont Le Temps a obtenu copie, le juriste du Service des arts et métiers et du travail signale que si «une multitude de contrats sont dénoncés dans un bref laps de temps en vue d'en proposer d'autres [...], se poserait alors la question du respect de la procédure en matière de licenciement collectif». Laquelle implique, entre autres, la consultation des travailleurs et l'annonce à l'office du travail. Rien de cela chez Aluminium Laufen. Entre la convocation des frontaliers par la direction et le délai qui leur a été octroyé pour accepter ou non les nouveaux contrats, il s'est passé moins d'une semaine. Et ce sans aucune consultation préalable.

Jean Christophe Schwaab, secrétaire central de l'Union syndicale suisse, soulève un autre aspect discutable. Dans un avis de droit du mois d'août, ce docteur en droit rappelle qu'il n'appartient pas à l'employé de supporter le risque d'entreprise. «Il s'agit également d'une participation illicite du travailleur à un résultat négatif de l'entreprise», écrit-il.

Les dénonciations pour sous-enchère salariale doivent, elles, par contre, encore être avérées. «Tant que le salaire versé en euros ou indexé n'est pas inférieur aux minimums obligatoires, l'employeur respecte les règles», juge Jean-Christophe Schwab. «Une intervention des autorités n'est justifiée qu'en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée.»

<http://www.letemps.ch/Page/Uuid/0256de90-edef-11e0-94d4-26cce2f6f7e2%7CO>

3. Salariés sous pression discrète

26.10.11

Les syndicats sont montés au front la semaine dernière. Ils ont dénoncé quatre affaires de sous-enchère salariale. Une portait notamment sur un travailleur portugais payé quatre francs de l'heure, indemnité de repas comprise. Ces litiges concernent les cantons de Berne, Genève et Vaud.

Qu'en est-il à Neuchâtel? «*A ce niveau d'horreur, nous n'avons rien trouvé. Ça ne veut pas dire que ça n'existe pas*», répond Catherine Laubscher Paratte, membre du syndicat Unia et de la commission tripartite neuchâteloise chargée de l'observation du marché du travail.

Au-delà de la libre circulation des personnes, c'est davantage la force du franc suisse qui entraîne une sous-enchère salariale. «*Les pressions sont plus discrètes* », dit Catherine Laubscher. Le syndicat a reçu un témoignage anonyme par internet. Les employés d'une entreprise ont «*reçu une invitation assez claire à accepter un nouveau contrat ou à renoncer à leur travail* ». En gros, d'accepter une baisse de salaire de plus de 13% de leur salaire horaire ou de prendre la porte.

Dénoncer les cas

«*C'est une forme de dumping salarial. Les gens n'osent pas dénoncer les cas. La peur est le pire des poisons*», regrette la syndicaliste. Et, rappelle-t-elle, il y a une possibilité de faire contrôler de manière neutre la politique des entreprises. «*Il faut utiliser les instruments qui existent et fonctionnent mieux qu'autrefois.*» Les employés peuvent aussi dénoncer les cas directement à la commission tripartite ou au syndicat.

La sous-enchère salariale «*reste un souci et il y a un besoin de vigilance dans ce canton*», souligne-t-elle. Et de rappeler les cas dénoncés par le syndicat ces dernières années, notamment au travers de la Palme d'or du plus mauvais employeur du canton de Neuchâtel. Une «*distinction* » remise par le syndicat depuis 2010.

La commission tripartite s'occupe de toutes les branches économiques (voir ci-dessous), excepté la construction. Dans ce secteur, Unia et la Bureau neuchâtelois des métiers du bâtiment, l'association patronale, ont dénoncé la convention qui les liait à l'Etat. Ils ont créé une association et engagé deux inspecteurs pour procéder aux contrôles des conditions de travail.

La commission tripartite neuchâteloise n'est-elle pas en mesure de faire son travail? «*J'y suis depuis très peu de temps. C'est une instance qui se reconstruit*», répond Catherine Laubscher Paratte

Huit employeurs remis à l'ordre

En 2010, huit employeurs ont été rendus attentifs au fait qu'ils ne respectaient pas les conditions de travail, les salaires d'usage ou découlant d'une convention collective.

Chargée de l'observation du marché du travail, la commission tripartite neuchâteloise a traité ces dossiers. Il s'agissait notamment de salaires d'usage inférieurs de 20% à la moyenne. Des stagiaires touchaient 2000 francs environ au lieu de 2490 francs. La plupart des infractions constatées l'ont été dans le commerce de détail ou l'hôtellerie-restauration.

Les huit employeurs se sont engagés à respecter les règles d'usage à l'avenir. «*Certains d'entre eux ont aussi été sanctionnés par le Ministère public pour les infractions commises*», précise la commission tripartite dans son rapport d'activité pour l'année 2010.

Durant cette période, elle s'est penchée sur les branches du second oeuvre, de la location de services, du secteur du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration, et de la branche surveillance et sécurité. Malgré les problèmes provoqués par l'affaire dite Hainard – notamment des démissions, les inspecteurs de l'Office cantonal de contrôle ont pu effectuer 518 contrôles. La Confédération a instauré un minimum annuel de 415 contrôles pour le canton.

Deux sanctions pénales ont été prononcées. Elle concerne un indépendant en provenance de l'Union européenne (UE) qui n'a pas apporté la preuve de son statut d'indépendant et d'une entreprise de la zone UE, qui n'a pas fourni les fiches de salaires des travailleurs qu'elle avait détachés en Suisse. Parallèlement, trois sanctions administratives ont été prononcées par l'Office de contrôle.

Rappelons que la commission tripartite neuchâteloise est composée de 14 membres, dont un président, un vice-président et, à savoir quatre par partie, des représentants de l'Etat, des associations patronales et des syndicats. Elle est présidée par l'ancien conseiller communal chaux-de-fonnier Georges Jeanbourquin.

http://www.arcinfo.ch/pdf/impartial/IMP_2011/10-2011/26102011.pdf

4. Pourquoi des salaires minimaux seraient profitables à l'économie

01.12.11

Le dimanche 27 novembre dernier, les électeurs neuchâtelois ont accepté l'introduction d'un salaire minimum dans leur canton. Le même jour, une initiative semblable a été refusée à Genève, comme elle l'avait été dans le canton de Vaud en mai dernier. Si l'Union syndicale suisse dépose les signatures nécessaires à son initiative populaire fédérale, on peut s'attendre à ce que l'introduction de salaires minimaux soit à nouveau vivement débattue sur la scène nationale.

Dans Le Temps du 26 novembre, Beat Kappeler mettait en garde, suivant sa ligne habituelle, contre les dangers de telles mesures par lesquelles le citoyen peut «s'octroyer par la voie des urnes des avantages qu'il n'est pas en mesure de se procurer sur le marché et par le travail», et qui conduisent à la «ruine des sociétés occidentales ». Selon lui, l'ajustement des salaires par le marché – surtout à la baisse – devrait être le seul moyen de répondre aux problèmes conjoncturels et de chômage.

Si les économistes aiment souvent imaginer des modèles abstraits avec lesquels la réalité devrait se conformer, il vaut souvent mieux partir de cas concrets pour comprendre comment les mesures politiques structurent le fonctionnement de l'économie.

Les Etats-Unis, ou la Grande Bretagne depuis Margaret Thatcher sont certainement ce qui se rapproche le plus du marché du travail libéral pris comme modèle par le chroniqueur. Dans ce système, la faiblesse des syndicats et des contributions sociales stimule la création d'emplois peu qualifiés et peu payés, en particulier dans les services. En théorie, on peut s'attendre à ce qu'un salaire minimum trop haut dans ces pays affecte l'emploi, car une plus grande proportion des travailleurs sont proches du minimum, mais même là, des recherches dans ce domaine ont conduit à des résultats mitigés. Par ailleurs, la faiblesse des salaires en bas de l'échelle génère une faible demande, un problème que l'on a tenté de résoudre par la dérégulation du marché du crédit. En clair, puisque les travailleurs pauvres y sont trop pauvres pour consommer, on leur a donné la possibilité de s'endetter via des crédits hypothécaires ou à la consommation qui se sont révélés douteux. Comme on le sait, cela a été l'un des déclencheurs de la crise économique mondiale que nous subissons aujourd'hui.

Le marché du travail dit «organisé » dans des pays comme la Suisse ou l'Allemagne fonctionne de manière différente. Le haut niveau de la protection sociale et un partenariat social plus développé favorisent la création d'emplois plus qualifiés, plus productifs et mieux payés même relativement en bas de l'échelle, et donc moins d'inégalités salariales. Puisque la main-d'oeuvre y est plus chère, ce système incite les employeurs à accroître sa productivité, par exemple via la formation continue. Dans la mesure où toute une série d'autres institutions tirent déjà les emplois au-dessus d'un certain niveau, on peut s'attendre à ce que des salaires minimums légaux aient un impact faible sur le volume d'emploi, même si tout dépend bien sûr du niveau auquel ils sont fixés.

L'existence d'un salaire minimum n'a pas empêché les Pays-Bas de créer plus d'emplois que la plupart des pays d'Europe au cours des années 1990, alors que l'économie suisse stagnait. Les Pays-Bas ont aujourd'hui le taux de chômage le plus bas de la zone euro, alors que l'Italie qui, comme la Suisse, n'a pas de salaire minimum légal, a le taux d'emploi le plus bas.

Si leur impact sur le volume d'emploi est limité, des salaires minimaux permettraient par contre de réduire les inégalités en tirant vers le haut les salaires dans les secteurs peu organisés et à bas salaire des services, comme l'hôtellerie, le nettoyage, la restauration ou les services à la personne. Augmenter les salaires dans ces secteurs permettrait de réduire

le nombre de travailleurs pauvres, de stimuler la consommation, et de limiter le taux de rotation de la main-d'oeuvre. Les conditions de travail dans ces secteurs poussent souvent les employés à les quitter dès qu'ils le peuvent, entraînant des coûts de recrutement et de formation pour les entreprises également.

Si, comme l'affirme Beat Kappeler, les électeurs votent souvent sans avoir conscience de leurs intérêts, cela peut aussi être le cas des employeurs qui vont assurément s'opposer vivement à ces mesures, mais qui ne voient souvent que les aspects à court terme de l'intervention de l'Etat.

http://dl.dropbox.com/u/1944020/aafonso_2011_LT_01.12.11.pdf