



COMMISSION TRIPARTITE

CHARGÉE DE L'OBSERVATION

DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Conférence de presse du 4 juillet 2005

A Neuchâtel, depuis le 1^{er} juillet 2004, la commission tripartite est composée de 14 membres, soit un président, un président suppléant et quatre représentants par parties (employeurs, travailleurs, Etat). La présidence est « neutre », c'est-à-dire que les présidents ne représentent aucune des parties. Le secrétariat de la commission est assuré par le service cantonal de l'emploi et une représentante du service juridique de l'Etat assiste aux séances avec voix consultative. La commission siège au moins quatre fois par an. Son bureau dont font partie, outre le président et son suppléant, un représentant des employeurs, un représentant des travailleurs et le chef du service cantonal de l'emploi se réunit en principe une fois par mois. Il suit de près la situation du marché du travail dans le canton et travaille en étroite collaboration avec l'office de surveillance du service cantonal de l'emploi dont le chef, Monsieur Olivier Schmid, lui présente à chaque séance un rapport sur les contrôles effectués dans les entreprises, les commerces et sur les chantiers. S'il y a lieu, la présidence est habilitée à ordonner l'ouverture immédiate d'une enquête, en cas de suspicion fondée d'une violation des dispositions légales.

La deuxième phase de mise en œuvre de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) a débuté le 1^{er} juin 2004. Au cours de cette première année d'activité dans sa nouvelle composition, la commission tripartite a notamment mis l'accent sur le contrôle des travailleurs détachés dans le canton de Neuchâtel par des entreprises ayant leur siège dans l'un des quinze Etats européens parties à l'accord. En effet, pour éviter une sous-enchère salariale dommageable aussi bien aux intérêts des entreprises qu'à ceux des salariés établis en Suisse, les travailleurs détachés doivent obligatoirement bénéficier, au même titre que leurs collègues suisses, des conditions de travail et de salaire prescrites par la législation fédérale, les conventions collectives de travail (CCT) déclarées de force obligatoire et les contrats-type de travail (CTT). Il s'agit, en particulier, de la rémunération minimale, de la durée du travail, du repos et des vacances, de la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, ainsi que de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. De plus, l'employeur européen doit garantir aux travailleurs détachés des conditions d'hébergement répondant aux normes habituelles en matière d'hygiène et de confort. Dans notre canton, ce sont les commissions paritaires des

métiers de la construction et les inspecteurs de l'office de surveillance qui veillent au respect de ces règles.

Par ailleurs, l'office de surveillance peut aussi s'adresser aux bureaux de liaison des Etats européens d'où proviennent les travailleurs détachés, afin de vérifier si le salaire qui leur est effectivement versé lorsqu'ils rentrent dans leur pays correspond bien aux normes applicables durant leur activité en Suisse. Au sein de l'Union européenne, ces bureaux fonctionnent comme des plates-formes d'échange d'informations entre les administrations publiques compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, comme le prévoit la directive communautaire 96/71 qui s'applique par analogie à la coopération entre la Suisse et les Etats signataires de l'ALCP, telle qu'elle est prévue par la loi fédérale sur les travailleurs détachés.

Ces contrôles systématiques ont permis de déceler plusieurs cas où l'entreprise étrangère n'avait pas respecté les normes salariales applicables dans le canton. Dans la majorité de ces cas, les choses sont rentrées dans l'ordre après intervention de l'office de surveillance. Quant aux quelques entreprises récalcitrantes, elles ont été dénoncées au ministère public et sanctionnées pénalement. Pour conclure sur ce point, on peut donc affirmer qu'à Neuchâtel en tout cas, le syndrome du «plombier polonais» qui paraît aussi sévir en Suisse depuis quelque temps, relève plus du fantasme que de la réalité.

La commission a également voué une attention soutenue aux travailleurs temporaires engagés pour une période inférieure à 90 jours et qui, depuis le 1^{er} juin 2004, n'ont plus besoin d'autorisation mais sont simplement soumis à une déclaration obligatoire. La majeure partie d'entre eux sont recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement. Les risques de sous-enchère salariale ne sont pas négligeables dans ce secteur et c'est pourquoi les inspecteurs de l'office de surveillance effectuent des sondages dans ces agences, afin de vérifier le niveau des salaires versés à ces travailleurs de courte durée. Il faut cependant rappeler qu'il n'existe pas, en Suisse, de salaire minimum légal. Dès lors, quand on ne peut se référer à une CCT ou à un CTT, il convient de déterminer les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession, comme le prévoit l'article 360a al. 1 CO. Pour ce faire, il existe diverses méthodes qui se fondent sur les données statistiques recueillies auprès des entreprises. A Neuchâtel, le service cantonal de l'emploi, sur recommandation de la commission tripartite, a fait l'acquisition de la méthode d'équation des salaires communément appelée «méthode Flückiger», du nom de son créateur, le professeur Yves Flückiger qui l'a développée au sein de l'Observatoire de l'emploi de l'université de Genève. Cette méthode doit permettre de déterminer, à l'aide de certains paramètres, les salaires d'usage dans les diverses professions englobées dans la statistique fédérale des salaires. Il convient cependant de rappeler que son usage nécessite une part d'interprétation et qu'il ne s'agit que d'un outil d'aide à la décision. Il faudra encore un certain temps pour juger en connaissance de cause de sa fiabilité.

Quoi qu'il en soit, si plusieurs enquêtes ont été ouvertes au cours de l'année écoulée par l'office de surveillance, aucune n'a permis, jusqu'à présent, de mettre en lumière un cas flagrant de sous-enchère salariale abusive et répétée au sens du code des obligations. Il faut s'en réjouir car cela montre que dans la grande majorité des entreprises neuchâteloises la deuxième phase d'application de l'ALCP n'a pas conduit aux excès que certains redoutaient. Il n'en demeure pas moins que la commission tripartite et l'office de surveillance du service cantonal de l'emploi restent vigilants et continueront de suivre de près l'évolution du marché cantonal du travail au cours des prochains mois.

La commission tripartite neuchâteloise attache une grande importance à l'information du public sur le contenu des mesures d'accompagnement de l'ALCP et sur leur application concrète dans le terrain. Il est évident, en effet, que si les intéressés – qu'il s'agisse des travailleurs, des demandeurs d'emploi ou des employeurs – ignorent ou ne comprennent pas en quoi consistent les tâches de la commission tripartite, ils refuseront de faire confiance à ces mesures et seront les victimes toutes désignées de la désinformation pratiquée à ce sujet par les adversaires de la libre circulation des personnes et de son extension aux dix Etats qui ont adhéré à l'UE le 1^{er} mai 2004. Cet effort d'information se poursuit en 2005 par la mise à disposition du public d'un site internet (www.ne.ch/commissiontripartite) et d'une base de données des CCT en vigueur dans le canton de Neuchâtel, avec pour chacune d'elles une fiche qui en résume les principales dispositions (www.ne.ch/emploi). Le principal artisan de ces deux sites est Monsieur Fabio Fiore, secrétaire de la commission tripartite, qui a accompli cet important travail en plus de ses tâches habituelles au service cantonal de l'emploi.

Comme ses homologues des autres cantons, la commission tripartite neuchâteloise a dû opérer, jusqu'à présent, avec les instruments prévus dans la version des mesures d'accompagnement édictées en 1999. On ne peut donc pas juger de l'efficacité de son action à l'aune des dispositions légales adoptées par le parlement fédéral en octobre 2004 et qui ne sont pas encore entrées en vigueur (FF 2004 6685 et sv.). Or, ces nouvelles mesures constituent un progrès certain par rapport au droit actuel. Par exemple, lorsque le rapport de travail sera convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, un nouvel article du code des obligations (330b) obligera l'employeur à informer le travailleur par écrit sur des points essentiels tels que la fonction qui sera la sienne, le salaire et les éventuels suppléments salariaux auxquels il aura droit ou la durée hebdomadaire du travail. Les conditions d'extension d'une CCT seront facilitées par la suppression du quorum des employeurs. Les travailleurs intérimaires seront mieux protégés dans les domaines régis par une CCT étendue. Plusieurs dispositions de la loi sur les travailleurs détachés ont été modifiées et précisées dans un sens favorable à ces personnes et donc aussi, indirectement, à leurs collègues établis en Suisse. Enfin, pour s'acquitter de leurs tâches, les commissions tripartites disposeront désormais d'inspecteurs dont les salaires seront financés à 50 % par la Confédération.

C'est notamment ce qui a conduit la commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail et, à ce titre, responsable au premier chef de l'application de ces mesures d'accompagnement dans notre canton, à prendre officiellement position en faveur de l'extension de l'ALCP aux dix Etats devenus membres de l'UE à partir du 1^{er} mai 2004. En conséquence, la commission tripartite unanime recommande à nos concitoyennes et concitoyens de voter « oui » le 25 septembre prochain, lors du scrutin fédéral sur cette extension. Il faut en effet souligner que pour un canton tel que le nôtre dont l'économie dépend en bonne partie des exportations, la libre circulation des personnes étendue à l'ensemble de l'espace européen (UE + AELE) présente beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients. L'expérience enseigne que les nombreuses personnes d'origine étrangère qui sont venues travailler en Suisse depuis la fin de la dernière guerre n'ont pas seulement contribué à la prospérité de notre pays mais sont aussi devenues, bien souvent, les meilleurs ambassadeurs de la Suisse dans leur pays d'origine. Il n'y pas de raison qu'il en aille autrement pour les travailleurs que nous accueillerons chez nous après l'extension de l'ALCP à dix nouveaux Etats européens. Aussi bien, avant d'imaginer des hordes de travailleurs polonais, tchèques ou hongrois envahissant nos paisibles contrées pour s'attribuer nos emplois, mieux vaut se réjouir des nouveaux liens que l'aventure européenne va nous permettre de nouer avec ces peuples qui ont survécu à tant d'épreuves, dans un passé encore récent. Et plutôt que de les considérer, au mieux comme des clients, au pire comme des concurrents, essayons d'en faire des amis.

Le président de la Commission tripartite

Raymond Spira