



## **CONSEIL DE SURVEILLANCE DU MARCHE DE L'EMPLOI (CSME)**

### **Prise de position du 7 novembre 2014 concernant la loi fédérale sur l'optimisation des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.**

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), institué en tant que commission tripartite du canton de Genève au sens de l'art 360b du code des obligations, prend position dans le cadre de la procédure de consultation visant à modifier la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, le Code des obligations et la loi sur les travailleurs détachés.

Le CSME tient tout d'abord à rappeler sa prise de position du 13 février 2014 suite à l'acceptation de l'Initiative contre l'immigration de masse. Cette prise de position soulignait l'engagement du CSME pour le maintien et le renforcement du dispositif fédéral de mesures d'accompagnement, afin de l'adapter aux besoins des cantons. A cette occasion, le CSME proposait des mesures de renforcement telles que l'optimisation des dispositifs d'extension facilitée et de contrat-type de travail ainsi qu'un renforcement des sanctions.

Le CSME salue globalement les propositions d'optimisation du dispositif qui lui sont présentées dans le cadre de cette procédure de consultation. Il les considère comme un signal fort en vue du maintien et du renforcement des mesures d'accompagnement, dans le contexte incertain de la mise en œuvre du nouvel article constitutionnel sur l'immigration.

#### **1. Contrat-type de travail – Définition des conditions de prorogation**

Le CSME accueille avec satisfaction la proposition de définir les conditions de prorogation d'un contrat-type de travail (CTT). Le comblement de cette lacune légale permettra d'éviter de devoir laisser se recréer une situation de sous-enchère abusive et répétée pour édicter à nouveau un contrat-type qui aurait simplement pu être prorogé.

Le CSME regrette toutefois que cette révision n'ait pas été l'occasion d'élargir les dispositions impératives d'un CTT. Pour des raisons analogues à celles développées concernant l'extension des conventions collectives de travail (CCT), il est en effet problématique que les dispositions impératives d'un CTT ne puissent qu'exclusivement porter sur des aspects salariaux. Un CTT devrait pouvoir également contenir des dispositions à caractère impératif en matière de durée du travail, ainsi que la perte de gain maladie qui est un des aspects salariaux.

#### **2. Convention collective de travail**

##### **a. Elargissement des dispositions qui peuvent faire l'objet d'une extension facilitée**

Le CSME soutient la proposition d'élargissement des dispositions d'une convention collective de travail qui peuvent faire l'objet d'une extension facilitée. Il est en effet problématique que

seules les dispositions relatives à la rémunération minimale, au dispositif de contrôle et aux sanctions puissent faire l'objet d'une extension facilitée. Une situation de sous-enchère abusive et répétée peut s'articuler non seulement autour des questions salariales, mais également concernant les questions de réglementation de la durée du travail.

**b. Procédure complémentaire permettant l'extension facilitée d'une convention collective de travail**

Le CSME prend acte de la proposition de donner aux parties contractantes d'une CCT la compétence de déposer une demande d'extension facilitée directement auprès de l'autorité compétente. Cette démarche implique la consultation ultérieure de la commission tripartite.

Dans le canton de Genève, la commission tripartite se réunit à un rythme fréquent et régulier. Les demandes d'extension facilitée de CCT sont ainsi traitées avec diligence. La procédure alternative proposée n'amènerait dès lors pas le gain de temps escompté.

**c. Prorogation unique et pour une durée limitée lorsque le quorum des employeurs n'est plus rempli**

Le CSME salue la possibilité d'une prorogation unique et pour une durée limitée d'une extension ordinaire du champ d'application lorsque le quorum des employeurs n'est plus rempli. L'atteinte du quorum employeurs n'est en effet pas toujours aisée au niveau cantonal. Un assouplissement est donc bienvenu, dans le cadre des conditions énumérées dans le projet de consultation.

**3. Sanctions et mesures administratives**

Le CSME accueille avec satisfaction la proposition d'augmenter la limite supérieure des sanctions administratives qui peuvent être infligées en cas d'infractions aux conditions minimales de travail et de salaire.

Il souligne toutefois qu'une mesure particulièrement efficace pour renforcer le dispositif serait de pouvoir suspendre les travaux d'une entreprise, en cas de violation grave des obligations en matière de salaires et de conditions de travail. Le CSME demande aux instances fédérales d'approfondir la problématique de création d'une base légale à cette fin et d'y inclure les questions de proportionnalité et du droit d'être entendu.