

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 84 (1992)
Heft: 1-2

Artikel: Les principes de l'USS en matière de protection contre le "dumping sur les salaires" après la disparation de la protection garantie par l'actuelle législation suisse sur les étrangères et les étrangers
Autor: Nordmann, Dani
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386416>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les principes de l'USS en matière de protection contre le «dumping sur les salaires» après la disparition de la protection garantie par l'actuelle législation suisse sur les étrangères et les étrangers

*Dani Nordmann**

Sommaire:

- 1. La protection actuelle contre le «dumping social»**
 - 1.1 La législation sur les étrangères et les étrangers
 - 1.2 Conditions minimales d'engagement et de travail en dehors de la législation sur les étrangères et étrangers
 - 1.2.1 L'accord salarial individuel (art. 322 CO)
 - 1.2.2 La réglementation sur les salaires minimaux dans le contrat-type (art. 359 + 360 CO)
 - 1.2.3 La réglementation sur les salaires minimaux dans les conventions collectives de travail (CCT) (art. 356 CO)
 - 1.2.4 La réglementation sur les salaires minimaux dans les CCT au champ d'application étendu

- 2. Mesures de protection envisageables contre le «dumping sur les salaires» pouvant faire suite à l'adhésion à l'Espace Economique Européen (EEE) et à la suppression de l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), qui en découlerait**
 - 2.1 Mémoire de l'USS à l'attention du Conseil fédéral
 - 2.1.1 Extension facilitée du champ d'application des CCT
 - 2.1.2 Renforcement partiel des contrats-types
 - 2.1.3 Application générale du principe du lieu d'exécution de l'oeuvre en matière d'adjudication publique
 - 2.1.4 Entrée en vigueur simultanée de ces instruments (nouveaux ou renforcés) et de l'adhésion à l'EEE
 - 2.1.5 La réponse du chef du Département fédéral de l'économie publique
 - 2.2 Problèmes auxquels le mémoire de l'USS n'apporte pas de solution
 - 2.2.1 CCT sans accords salariaux
 - 2.2.2 Déclaration d'extension des CCT dans l'industrie
 - 2.2.3 Instruments de contrôle dans la déclaration d'extension et problèmes d'application

* Secrétaire de l'Union syndicale suisse

- 2.2.4 Participation tripartite
- 2.2.5 Instruments de contrôle et d'application d'un contrat-type

3. Les nouvelles revendications de l'USS

- 3.1 Projets d'envergure des pouvoirs publics et des régies d'Etat
- 3.2 Introduction de nouvelles clauses contractuelles de CCT devant faire l'objet d'une déclaration d'extension du champ d'application
- 3.3 Relativisation du troisième quorum
- 3.4 Interdiction de la discrimination des salarié(e)s d'origine étrangère
- 3.5 Promulgation de salaires minimaux différenciés en fonction des branches et des régions, de concert avec les partenaires sociaux

4. Les prochaines échéances

- 4.1 Politique conventionnelle
- 4.2 Législation

Annexes:

- a) Extrait du Règlement n° 1612/68 du Conseil (CE) relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (art. 7 al. 1)
- b) Extrait de l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE) du 6 octobre 1986 (art. 9 al. 1 + 2)

1. La protection actuelle contre le «dumping social»

1.1 *La législation sur les étrangères et les étrangers*

Conformément à l'article 9 de l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE, cf. annexe b), une ordonnance découlant de la loi sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), les autorités responsables du marché du travail doivent examiner (pour les saisonniers ainsi que pour les bénéficiaires de permis de courte durée et de certaines autorisations spéciales), ou le peuvent (pour les autres types de permis), si les personnes qui entrent en Suisse disposent d'un contrat de travail écrit, si ce contrat fixe des conditions salariales et de travail correspondant aux habitudes de la région et de la branche et si les étrangères et les étrangers sont assurés de manière appropriée contre les conséquences économiques d'une maladie.

Cette protection étendue contre le «dumping social» garantit non seulement le respect des contrats, mais aussi celui des salaires moyens effectivement versés. Il en résulte que les salaires versés dans certaines régions sont parfois plus élevés que les salaires fixés dans des CCT avec ou sans déclaration d'extension du champ d'application.

La manière dont les autorités cantonales et locales responsables du marché du travail appliquent ces dispositions varie fortement. Dans plusieurs cantons romands, les autorités font appel à la collaboration des partenaires sociaux. Certains des systèmes en vigueur prévoient une consultation des partenaires sociaux avant la décision du canton, alors qu'à Genève, les conditions sont déterminées dans le cadre d'une commission tripartite. Dans certains cantons et certaines villes de Suisse alémanique, les autorités du marché du travail fixent elles-mêmes, pour certaines branches, les salaires minimaux locaux, en fonction de données obtenues par des sondages.

Avec l'introduction de la libre circulation des personnes, ce système ne pourra plus être appliqué aux citoyennes et citoyens des Etats de l'EEE (ni aux frontalières et aux frontaliers). On ne sait en revanche pas encore si ces dispositions qualitatives de l'OLE pourront être maintenues pendant la période de transition ou non (lettre de l'OFIAMT, 29 janvier 1992).

1.2 *Conditions minimales d'engagement et de travail en dehors de la législation sur les étrangères et les étrangers*

En Suisse, des conditions d'engagement minimales ont été déterminées pour la plupart des catégories de salarié(e)s. Ces conditions sont fixées dans des dispositions du droit privé (Code des obligations, CO) ou du droit public (LT,

LAA). Cette remarque est également valable pour les assurances sociales, à l'exception de l'assurance-maladie. Une seule exception subsiste, mais elle est de taille: l'accord sur le salaire. La Constitution permettrait certes de fixer des salaires minimaux, mais cette possibilité n'a jamais été utilisée. Outre les accords salariaux individuels, ce sont aujourd'hui les CCT, les CCT au champ d'application étendu et, dans certains cas, les contrats-types qui déterminent les salaires.

1.2.1 L'accord salarial individuel (art. 322 CO)

«L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.»

Cette réglementation permet de fixer librement le salaire, à condition:

1. qu'un salaire plus élevé n'ait pas été fixé dans une CCT;
2. que soit respecté le principe constitutionnel du salaire égal entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale;
3. que, suite à une adhésion à l'EEE, des citoyennes et citoyens d'Etats de l'EEE ne soient pas discriminés sur le plan salarial par rapport à des Suissesses et des Suisses occupés dans la même entreprise (art. 7 du Règlement n° 1612/68 de la CE, cf. annexe a).

La réserve relative au contrat-type n'a d'effet que si l'employeur et le/la salarié(e) n'ont rien convenu d'autre. Il en va de même pour la condition du «salaire usuel».

L'on ne dispose actuellement d'aucun instrument de contrôle pour garantir le respect des salaires résultant d'accords individuels. Un(e) salarié(e) qui s'estime lésé doit faire valoir ses droits de manière individuelle, au moyen d'une procédure simplifiée de droit civil (procédure accélérée, les autorités judiciaires compétentes examinent d'office les faits incriminés). Cette remarque serait également valable pour les plaintes fondées sur le point 3. Dans l'EEE, comme dans la CE, les règlements de la CE ont directement force de loi.

1.2.2 La réglementation sur les salaires minimaux dans le contrat-type (art. 359 + 360 CO)

Les prescriptions sur les salaires minimaux peuvent faire l'objet d'un contrat-type promulgué par un canton ou par la Confédération. D'après les normes en

vigueur, ils n'ont toutefois qu'une importance relativement restreinte. Il suffit d'un accord informel (oral) pour déroger aux règles d'un contrat-type; les contrats-types peuvent aussi prévoir l'obligation d'accords écrits pour déroger aux règles établies.

Les normes relatives au contrat-type ne prévoient aucun instrument de contrôle. Pour faire valoir des droits relatifs à une disposition d'un contrat-type, le/la salarié(e) concerné dispose des mêmes voies de droit que pour les accords salariaux individuels.

1.2.3 La réglementation sur les salaires minimaux dans les conventions collectives de travail (CCT) (art. 356 CO)

Les CCT peuvent prévoir des salaires considérés comme des minimums que tous les employeurs soumis à la CCT en question auront à respecter. Contrairement à la situation qui prévaut pour les accords individuels de travail et les contrats-types, les fédérations impliquées peuvent faire inscrire dans les CCT les instruments de contrôle visant à garantir le respect de celles-ci. Les accords de ce type peuvent permettre des contrôles salariaux systématiques ou basés sur des échantillons.

De nombreuses CCT en vigueur dans des branches importantes (p. ex. dans l'industrie des métaux et des machines, dans l'horlogerie, etc.) ne prévoient toutefois pas de salaires minimaux. Les CCT en question laissent aux entreprises et aux organes de participation et de codécision existant à ce niveau le soin de fixer des salaires minimaux.

1.2.4 La réglementation sur les salaires minimaux dans les CCT au champ d'application étendu

Les salaires minimaux ainsi que les dispositions portant sur le contrôle du respect de ces salaires peuvent faire l'objet d'une déclaration d'extension. Les employeurs et les salarié(e)s qui ne sont pas parties prenantes de la CCT, mais sont soumis aux effets de celle-ci, suite à une déclaration d'extension, peuvent demander aux services cantonaux compétents la constitution d'un organe de contrôle spécifique, indépendant des parties contractantes. De tels organes ne peuvent toutefois que constater le non-respect de dispositions en vigueur. Les salarié(e)s doivent ensuite faire valoir leurs droits individuellement devant les instances judiciaires prévues à cet effet. Le droit actuel ne permet pas d'inclure, dans une déclaration d'extension du champ d'application d'une CCT, les instruments destinés à garantir l'application de cette dernière.

2. Mesures de protection envisageables contre le «dumping sur les salaires» pouvant faire suite à l'adhésion à l'Espace économique européen (EEE) et à la suppression de l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), qui en découlerait

Le problème que nous rencontrons en Suisse est dû au fait que, contrairement à la situation que connaissent d'autres pays de l'EEE, les CCT ne recouvrent pas la quasi-totalité des salarié(e)s (en Allemagne, près de 90 pour cent des rapports de travail individuels sont soumis à des CCT). D'autre part, de nombreuses CCT importantes ne comprennent souvent aucun accord collectif sur le montant des salaires. La comparaison avec l'Allemagne, «pays à haut niveau salarial», à laquelle procèdent l'OFIAMT et d'autres offices fédéraux, n'a donc aucune valeur.

2.1 Mémoire de l'USS à l'attention du Conseil fédéral

Dans un mémoire communiqué au Conseil fédéral le 30 janvier 1992, l'USS a fait les demandes suivantes:

2.1.1 Faciliter l'extension du champ d'application des CCT

Dans les branches où le partenariat social est stable, le renforcement des possibilités d'extension du champ d'application des CCT permet d'éviter le «dumping sur les salaires» que pourraient pratiquer des entreprises marginales suisses ou des entreprises en provenance de l'EEE.

La loi fédérale en vigueur soumet toutefois la déclaration d'extension des CCT à des conditions dont le cumul est prohibitif. L'USS demande la suppression de la condition selon laquelle, d'une part, une CCT doit être en vigueur pour plus de la moitié des employeurs et, d'autre part, que les organisations des salarié(e)s doivent regrouper plus de la moitié de ceux-ci dans la branche en question. Seule doit être maintenue la disposition prévoyant qu'une CCT peut être étendue si elle est déjà en vigueur pour plus de la moitié des salarié(e)s concernés en cas d'extension du champ d'application (3e quorum).

Une telle réglementation correspondrait aux normes européennes. La République fédérale d'Allemagne, par exemple, la pratique avec succès depuis plusieurs années déjà.

2.1.2 Renforcement partiel des contrats-types

Les branches dans lesquelles le taux d'organisation syndicale est faible sont particulièrement menacées par les différentes formes de «dumping». En règle

générale, ces branches ne connaissent aucune CCT dont la portée pourrait être renforcée par une déclaration d'extension.

L'USS propose au Conseil fédéral de modifier le CO de manière à ce que les salaires fixés dans les contrats de travail individuels ne puissent plus être inférieurs aux montants fixés dans les contrats-types. Cela présuppose une modification des articles 360, 322 et 362 du CO. L'article 360 doit interdire toute dérogation aux dispositions salariales d'un contrat-type en défaveur des salarié(e)s. De plus, l'article 322 doit être introduit dans la liste des articles qui ne peuvent être modifiés aux dépens du salarié(e); il devra par conséquent être mentionné à l'article 362.

2.1.3 Application générale du principe du lieu d'exécution de l'œuvre en matière d'adjudication publique

Dans ses directives 89/440 et 90/531, la CE donne à ses Etats membres la possibilité de demander aux soumissionnaires de travaux publics le respect des dispositions sur la santé au travail et sur les conditions de travail en vigueur sur les lieux du travail à effectuer (lieu d'exécution de l'œuvre); ce respect doit s'appliquer tant à l'élaboration de leur offre qu'à l'éventuelle réalisation du travail attribué. Les deux directives font partie de l'«acquis communautaire».

L'USS suggère au Conseil fédéral de faire usage de cette possibilité dans les dispositions fédérales qui peuvent être concernées par cette question, et d'introduire ainsi, de manière générale, dans notre législation le principe du respect des conditions d'engagement, de la protection de la santé et de la prévention des accidents pratiquées dans la région où est réalisé un projet.

2.1.4 Entrée en vigueur simultanée de ces instruments (nouveaux ou renforcés) et de l'adhésion à l'EEE

L'USS demande au Conseil fédéral de reprendre dans la procédure Eurolex les propositions d'adaptations de lois et d'ordonnances présentées ci-dessus, d'engager sans délai les réformes nécessaires et de transmettre les modifications au Parlement avec le troisième «paquet» de la procédure Eurolex.

Le mémoire de l'USS se termine par les propos suivants: «Nous craignons que, si ces instruments nouveaux ou renforcés n'étaient pas présentés au moment de la votation populaire sur l'adhésion à l'EEE, la peur d'une menace sur les salaires ne prenne une telle ampleur, dans les milieux des salarié(e)s, qu'une prise de position positive de l'USS à ce sujet s'en trouve remise en question, sans parler de nos membres qu'il serait alors encore bien plus difficile de persuader. Le moment de l'entrée en vigueur acquiert une importance

supplémentaire par le fait que les partenaires sociaux et les autorités concernées doivent profiter du délai transitoire fixé dans l'«acquis communautaire» pour l'introduction de la libre circulation des personnes, afin de préparer et de mettre sur pied des mesures adaptées aux spécificités de chaque région et de chaque branche.»

2.1.5 La réponse du chef du Département fédéral de l'économie publique

Le 22 avril 1992, le chef du Département fédéral de l'économie publique (DFEP) a répondu au mémoire de l'USS. Il y a notamment précisé les aspects suivants: «Nous sommes conscients de la grande importance que prendra la question du maintien des conditions sociales et matérielles des salarié(e)s suisses dans le cadre de l'EEE, et nous prenons très au sérieux vos craintes qui ont trait à cette problématique. Ainsi, au mois de janvier, le DFEP a constitué un groupe de travail chargé de rassembler les données économiques relatives aux «effets de l'EEE sur les salaires, les prix et l'emploi.»

Le DFEP répond cependant aux revendications concrètes de l'USS dans une large mesure de manière négative, ou en incitant à la patience. Ainsi, en ce qui concerne la volonté de faciliter l'extension du champ d'application des CCT, la réponse précise: «Nous examinerons par conséquent votre demande avec bienveillance et, le cas échéant, nous la réaliserons dans le cadre de la procédure ordinaire de législation.» Quant au renforcement partiel du contrat-type: «Nous n'envisageons pas d'examiner de manière plus approfondie votre revendication; cette mesure ne nous semble en effet pas à même de garantir un salaire approprié.»

La seule réponse positive du chef du DFEP concerne l'application générale du principe du lieu d'exécution de l'oeuvre en matière d'adjudication publique, principe selon lequel les employeurs étrangers doivent respecter les conditions de travail et d'engagement en vigueur sur les lieux du travail à exécuter: «En ce qui concerne le principe du lieu d'exécution de l'oeuvre en matière d'adjudication publique, une nouvelle loi relative aux adjudications publiques est en préparation (titre provisoire: loi fédérale sur les marchés publics). Il est prévu d'y introduire des dispositions correspondant à vos revendications.»

2.2 Problèmes auxquels le mémoire de l'USS n'apporte pas de solution

2.2.1 CCT sans accords salariaux

Il n'est guère probable que, dans des délais utiles, les fédérations concernées soient à même de mettre fin à leurs traditions, vieilles de plusieurs décennies, qui consistent à ne pas fixer de salaires minimaux dans des CCT couvrant l'en-

semble des branches respectives. Cette évaluation de la situation s'est confirmée à l'occasion d'un premier entretien qui a regroupé des représentants d'un grand syndicat et de l'association patronale concernée.

2.2.2 Déclaration d'extension des CCT dans l'industrie

A ce jour, la possibilité d'étendre le champ d'application d'une CCT a été exclusivement utilisée dans les arts et métiers. Elle n'a jamais servi dans le secteur industriel. On doit sérieusement douter de la possibilité de changer cette situation dans de brefs délais. L'entretien évoqué ci-dessus confirme ce point de vue.

2.2.3 Instruments de contrôle dans la déclaration d'extension et problèmes d'application

Les CCT ne sont pas toutes dotées d'instruments de contrôle efficaces permettant d'en assurer le respect. Pour que le respect des salaires fixés dans les CCT au champ d'application étendu puissent être contrôlé, il faut des instruments analogues à ceux qui ont été introduits dans le domaine de la construction. Les instruments de contrôle efficaces ne sont cependant pas suffisants pour faire valoir des droits face à des entreprises «marginales» que seule la déclaration d'extension soumet aux dispositions de la CCT. Selon la législation en vigueur, les dispositions des CCT permettant de faire valoir des droits ne peuvent en effet pas faire l'objet d'une déclaration d'extension d'une CCT. Ainsi, par exemple, un salarié devra déposer une plainte individuelle et personnelle pour faire valoir des droits salariaux non respectés.

2.2.4 Participation tripartite

Etant donné les expériences positives faites en Suisse romande, il serait faux de supprimer les organes tripartites instaurés par l'OLE pour fixer des conditions d'engagement minimales. Dès le moment où la LSEE et l'OLE ne seront plus applicables aux ressortissant(e)s de l'EEE, le principe de ces organes devra être inscrit dans une nouvelle base légale non discriminatoire.

2.2.5 Instruments de contrôle et d'application d'un contrat-type

Le contrat-type ne prévoit pas de dispositions sur le contrôle et l'application autres que celles du contrat individuel. De tels instruments sont pourtant nécessaires si le contrat-type doit servir à assurer un salaire minimal, comme le demande l'USS.

3. Les nouvelles revendications de l'USS

Lors de la séance des 28 et 29 avril 1992, la Commission «Europe», le Comité présidentiel et le Comité de l'USS ont discuté une nouvelle fois des problèmes évoqués dans ce document et ont décidé d'adapter et de compléter les revendications de l'USS du 30 janvier 1992.

3.1 *Projets d'envergure des pouvoirs publics et des régies d'Etat*

Les autorités doivent non seulement introduire dans la législation le principe du lieu d'exécution de l'oeuvre en matière d'adjudication publique, elles doivent aussi exiger, de la part des entreprises qui obtiennent l'adjudication d'un projet d'envergure (p. ex. «Rail 2000», nouvelles lignes ferroviaires alpines), qu'elles ne se contentent pas de respecter les CCT au champ d'application étendu, mais deviennent parties prenantes de la CCT en question, comme le Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB) l'a déjà demandé au Conseil fédéral.

3.2 *Introduction de nouvelles clauses contractuelles de CCT devant faire l'objet d'une déclaration d'extension du champ d'application*

En cas de non-respect d'une CCT au champ d'application étendu par une entreprise «marginale» que seule la déclaration d'extension soumet aux dispositions de la CCT, les parties contractantes doivent se contenter de demander en justice la reconnaissance de leurs droits. Selon l'article 3 alinéa 1 de la loi en vigueur, les tribunaux arbitraux conventionnels, qui pourraient contraindre des employeurs à effectuer des versements individuels en faveur de salarié(e)s, ne peuvent pas être compris dans une déclaration d'extension. Il convient d'examiner s'il est possible de supprimer cette disposition. Lorsque l'on institue des tribunaux arbitraux, il s'agit par conséquent d'accorder aux entreprises «marginales» un droit analogue à celui de l'organe spécial de contrôle prévu à l'article 6 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

3.3 *Relativisation du troisième quorum*

Outre la suppression des deux premiers quorums, il serait judicieux d'examiner l'opportunité de relativiser l'importance du troisième quorum en tant que condition préalable à la déclaration d'extension, par l'introduction d'une disposition permettant de déroger à la règle:

«Exceptionnellement, en cas de conditions particulières, il peut être dérogé à la règle exigeant que la moitié des travailleurs soient liés par la convention.»

3.4 Interdiction de la discrimination des salarié(e)s d'origine étrangère

Les travailleuses et les travailleurs en provenance d'autres pays de l'EEE ne doivent pas être discriminés par rapport aux citoyennes et citoyens suisses.

Extrait du Règlement no 1612/68 du Conseil (CE) relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (art. 7 al. 1):

«Principe général de l'égalité de traitement (1) Le travailleur ressortissant d'un Etat membre ne peut, sur le territoire des autres Etats membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé en chômage.»

L'USS est d'avis que l'article 7 du Règlement 1612/68 du Conseil (CE) doit servir de base pour inscrire dans la loi l'interdiction de la discrimination des travailleuses et travailleurs étrangers par rapport aux ressortissant(e)s suisses. Lors de son Congrès extraordinaire des 9 et 10 juin 1992, l'USS a décidé d'exiger la constitution de commissions tripartites dans les cantons, afin d'assurer le respect des dispositions de ce Règlement relatives aux conditions d'engagement.

Codes des obligations, article 330b (nouveau):

«¹En matière de conditions d'engagement, le travailleur ressortissant d'un Etat membre ne peut être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, notamment en matière de rémunération et de licenciement.

²Pour déterminer les salaires et les conditions de travail en usage dans la localité et la profession, il y a lieu de tenir compte des dispositions légales, des conventions collectives et des contrats-types de travail, ainsi que des salaires et des conditions accordés pour un travail semblable dans la même entreprise et dans la même branche.

³Pour contrôler le respect du principe de l'égalité de traitement, les cantons instituent une ou plusieurs commissions dont les activités sont réparties entre les différentes branches économiques. Sont élus dans cette commission: les autorités cantonales du marché du travail, ainsi que des représentants des fédérations syndicales et patronales représentatives.»

Codes des obligations article 343b (nouveau):

«¹Les organisations d'employeurs et de salariés peuvent faire constater en leur

propre nom par un tribunal que le droit à l'égalité de traitement fixée à l'article 330b n'a pas été respecté.

²Les principes qui s'appliquent à la procédure sont ceux de la plainte individuelle.»

3.5 *Promulgation de salaires minimaux différenciés en fonction des branches et des régions, de concert avec les partenaires sociaux*

Malgré la réponse négative du conseiller fédéral Jean-Pascal Delamuraz formulée en fonction de critères idéologiques, la nécessité d'accorder aux autorités politiques la possibilité de promulguer des salaires minimaux selon les besoins spécifiques des branches et des régions est toujours d'actualité. La fixation de tels salaires minimaux suppose que l'on accorde un poids important à l'avis des partenaires sociaux. Il faut donc veiller à créer un instrument dont la forme juridique permette le dépôt de recours administratifs. Pour réaliser cet objectif, il faut renoncer à l'outil du contrat-type qui ne semble plus jouir aujourd'hui d'un grand crédit. Il s'agit, en revanche, de faire figurer dans le CO un nouvel instrument rendant compatibles la réglementation actuelle prévue par l'ordonnance (OLE) de la LSEE et les dispositions de l'EEE. L'article 322 CO doit être complété de la manière suivante:

«Les cantons peuvent promulguer des salaires minimaux de branche. Ces salaires seront établis en fonction des dispositions légales, des conditions de travail pour un même travail dans les différentes entreprises d'une même branche, ainsi que des conventions collectives de travail et des contrats-types. Les résultats de l'enquête annuelle de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) portant sur les salaires et les traitements doivent également être pris en considération. Des commissions tripartites, élues au niveau cantonal et composées de représentants des employeurs, des salariés et des autorités du marché du travail, émettent des propositions et contrôlent l'application.»

4. Les prochaines échéances

4.1 *Politique conventionnelle*

Dans les branches qui ne sont pas encore régies par une CCT au champ d'application étendu, les fédérations de l'USS examinent, de manière interne et avec les organisations patronales respectives, lors de discussions indépendantes des échéances des CCT, si, en cas d'adhésion à la CE ou à l'EEE, les

CCT en vigueur pourraient faire l'objet d'une déclaration d'extension; les fédérations devraient également évaluer si la volonté de prendre de telles mesures anime ou non les différents partenaires. Il est possible de n'inclure que les dispositions salariales existantes d'une CCT dans la déclaration d'extension; on peut aussi, dans le domaine d'application d'une CCT nationale sans déclaration d'extension, convenir de salaires minimaux dans certains cantons et soumettre ces salaires minimaux à une déclaration d'extension. Dans ce contexte, il est important d'expliquer aux représentants des associations patronales la solution élaborée par l'USS (cf. point 3.4).

4.2 *Législation*

Simultanément à la réponse du chef du Département fédéral de l'économie publique, qui, dans une large mesure, est resté négatif et a fait appel à notre patience, l'USS a demandé au Conseil fédéral une entrevue avec les chefs des principaux départements concernés. Pour la délégation de l'USS, cette entrevue sera l'occasion de présenter de nouvelles revendications. Si le Conseil fédéral devait s'opposer à l'introduction de ces revendications dans la procédure de législation «Eurolex», il accepterait ainsi consciemment le risque d'un vote négatif du peuple suisse dans la votation sur l'EEE.

Annexes

a) *Extrait du Règlement n°1612/68 du Conseil (CE) relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (art. 7 al. 1)*

«1. Le travailleur ressortissant d'un Etat membre ne peut, sur le territoire des autres Etats membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé en chômage.»

b) *Extrait de l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE) du 6 octobre 1986 (art. 9 al. 1 + 2)*

«¹ Les autorisations ne peuvent être accordées que si l'employeur accorde à l'étranger les mêmes conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession qu'il accorde aux Suisses et que si l'étranger est assuré de manière adéquate contre les conséquences économiques d'une maladie.

² Pour déterminer les salaires et les conditions de travail en usage dans la localité et la profession, il y a lieu de tenir compte des prescriptions légales, des salaires et des conditions accordés pour un travail semblable dans la même entreprise et dans la même branche, ainsi que des conventions collectives des contrats-types de travail. En outre, il importe de prendre en considération le résultat des relevés statistiques sur les salaires et traitements auxquels l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) procède chaque années.»