

PREAVIS DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

sur les initiatives populaires cantonales « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » (initiatives constitutionnelle et législative)

et

EXPOSE DES MOTIFS

et

PROJETS DE DECRETS

ordonnant la convocation du corps électoral aux fins de se prononcer sur les initiatives populaires cantonales « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » (initiatives constitutionnelle et législative) et le contre-projet législatif

et

PROJET DE LOI

instituant un salaire minimum cantonal (texte de l'initiative législative)

1. RAPPEL DES INITIATIVES

1.1 Introduction

Le 16 janvier 2023, un comité d'initiative – composé d'Unia Vaud, de SolidaritéS Vaud, de l'Union syndicale vaudoise, du Parti socialiste vaudois, de Syndicom, du POP Vaud, du SSP Vaud, de Décroissance alternatives, du Syndicat suisse romand du spectacle, de Solidarité&Ecologie, de Syna, des Vert·e·s vaudois, de la Jeunesse socialiste vaudoise et des Jeunes vert·e·x·s Vaud – a déposé deux projets de listes de signatures concernant deux initiatives distinctes. Intitulées « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal », l'une tend à la modification partielle de la Constitution cantonale (initiative constitutionnelle) et l'autre à l'adoption d'une loi (initiative législative).

1.2 Contenu

L'**initiative constitutionnelle** propose d'ancrer dans la Constitution vaudoise (Cst-VD) le principe d'un salaire minimum, par l'introduction d'un alinéa 2 à l'article 60 Cst-VD, dont la teneur serait la suivante : « *Chaque travailleur a droit à un salaire qui lui assure un niveau de vie décent. Pour ce faire, l'Etat institue un salaire minimum applicable en principe à tous les secteurs économiques* ».

L'**initiative législative** propose l'édiction d'une nouvelle loi instituant un salaire minimum, comportant 8 articles :

- Le premier article décrit le but de la loi, à savoir « *instituer un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine* ».
- L'article 2 exclut du champ d'application du salaire minimum les contrats d'apprentissage, les contrats de stage de formation ou de réinsertion ainsi que les contrats avec des jeunes de moins de 18 ans.
- L'article 3 fixe le montant du salaire minimum à CHF 23.- par heure (est visé le salaire déterminant au sens de l'AVS) ; il prévoit une indexation et permet une dérogation au montant de CHF 23.- dans l'agriculture.
- L'article 4 prévoit le principe de la primauté du salaire minimum sur les contrats individuels de travail, les conventions collectives de travail (CCT) et les contrats-types de travail (CTT).
- Les articles 5, 6 et 7 ont trait à la mise en œuvre du salaire minimum, en prévoyant un système de contrôle sur l'ensemble du territoire vaudois (art. 5), l'institution d'un organe tripartite (Etat – employeurs – syndicat) dont le but est d'établir une stratégie de contrôles et de présenter un rapport annuel sur l'application du salaire minimum, ainsi qu'un système de contraventions en cas d'infractions aux dispositions sur le salaire minimum.
- L'article 8 règle l'entrée en vigueur de la loi et précise qu'elle est subordonnée à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle.

Les deux initiatives figurent en annexe.

1.3 But des initiatives

Selon le comité d'initiative, la crise du Covid-19 a permis de mettre en évidence la précarité d'un certain nombre de travailleur·euse·s, l'inflation ayant eu cours ses dernières années ayant encore plus renforcé cette précarité. La hausse des coûts à charge des foyers ne fait qu'augmenter et implique des moyens de subsistance toujours plus limités pour bon nombre de personnes.

L'introduction d'un salaire minimum a dès lors pour but de lutter contre le phénomène des travailleur·euse·s pauvres, d'éviter que des personnes se retrouvent à l'aide sociale et de donner un référentiel minimal facilement vérifiable et contrôlable par tous.

Le comité est d'avis que chacun doit pouvoir vivre dignement de son travail, que l'existence d'un salaire minimum complète et renforce les conventions collectives de travail (CCT) et qu'il contribue à lutter contre les discriminations salariales à l'égard des femmes. Il est par ailleurs nécessaire pour garantir une indexation du pouvoir d'achat des salarié·e·s et est souhaité par la population puisque d'autres cantons l'ont déjà mis en place.

1.4 Aboutissement

En date du 5 avril 2023, le Conseil d'Etat a validé les deux initiatives (23_GOV_234). Il a considéré que les projets d'initiatives respectaient les principes d'unité de rang, de forme et de matière (art. 113 al. 1 let. b de la loi sur l'exercice des droits politiques – LEDP) et étaient conformes au droit supérieur (art. 113 al. 1 let. a LEDP).

S'agissant plus particulièrement de la conformité au droit supérieur, le Conseil d'Etat a rappelé que le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de s'exprimer sur l'admissibilité de règles légales cantonales instituant un salaire minimum, en particulier dans le contexte de l'examen de la modification de la loi neuchâteloise du 28 mai 2014 sur l'emploi et l'assurance-chômage (ATF 143 I 403). Il a relevé que selon le Tribunal fédéral, les mesures étatiques de politique sociale ne constituent pas une entrave à la liberté économique dans sa dimension institutionnelle (art. 94 Constitution fédérale – Cst), ni au respect de la liberté économique individuelle (art. 27 et 36 Cst), pour autant qu'elles prévoient un salaire minimum à un montant relativement bas et reposant sur des critères objectifs. Il a ajouté que – toujours selon le Tribunal fédéral – de telles mesures de politique sociale ne sont pas non plus contraires au principe de la primauté du droit fédéral (art. 49 Cst).

Pour ce qui est plus précisément de l'initiative législative, le Conseil d'Etat est parvenu à la conclusion que le montant de CHF 23.- par heure est bien un salaire se situant à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale, au sens de la jurisprudence fédérale précitée. Il a également considéré que les exceptions au salaire minimum qui sont prévues consistaient en des dispositions qui modèrent les potentiels effets négatifs sur la liberté économique de la loi relative au salaire minimum et contribuent au respect du principe de la proportionnalité. Il a enfin conclu que l'indexation du salaire minimum sur la base de l'indice des prix à la consommation (IPC) ne posait pas plus de problème, dans la mesure où elle a simplement pour but de garantir que le salaire minimum puisse continuer à offrir la même garantie consistant à couvrir les charges essentielles de chaque travailleur et travailleuse si ces dernières augmentent en raison de l'inflation.

Une fois les décisions précitées du Conseil d'Etat entrées en force, les titres et textes des deux initiatives ont été publiés dans la Feuille des avis officiels du canton de Vaud, lançant formellement la récolte des signatures dans le délai fixé par la loi (art. 118 LEDP).

Les initiatives pour un salaire minimum ont abouti le 31 octobre 2023 :

- s'agissant de l'initiative constitutionnelle : avec 16'645 signatures valables, soit 4'645 paraphes de plus que le minimum requis ;
- concernant l'initiative législative : avec 16'136 signatures valables, soit 4'136 paraphes de plus que le minimum requis.

2. CONTEXTE

2.1 Historique dans le canton de Vaud

La question de l'introduction d'un salaire minimum a déjà été abordée à plusieurs reprises dans le canton de Vaud au cours des quinze dernières années. Elle n'a cependant jamais abouti, raison pour laquelle le comité d'initiative a lancé les initiatives faisant l'objet du présent exposé des motifs. Les précédentes interventions en la matière sont les suivantes :

- **Initiative parlementaire Jean-Michel Dolivo et consorts** : Le 26 juin 2007, une initiative parlementaire demandant la modification de la Constitution vaudoise (Cst-VD) du 14 avril 2003 a été déposée, afin d'y inscrire un droit à un salaire minimum. Après rapport de commission, le Grand Conseil a refusé – dans sa séance du 22 janvier 2008 – la prise en considération de l'initiative. La question de la constitutionnalité était au cœur du débat.
- **Initiative populaire « Pour le droit à un salaire minimum »** : À la suite de la décision du Grand Conseil sur l'initiative parlementaire précitée, une initiative populaire ayant le même contenu a été lancée le 4 avril 2008 par les organisations ATTAC Vaud, Comédia, le syndicat des médias région Suisse-romande, POP & Gauche en mouvement, SolidaritéS Vaud/A Gauche Toute ! et SUD. Dans le délai échéant le 4 août 2008, le comité d'initiative a recueilli 14'732 signatures valables. Le Département de l'intérieur a donc constaté son aboutissement et l'a rendue publique dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud du 12 septembre 2008. Par décret du 17 novembre 2009, le Grand Conseil a tranché la question de la validité de l'initiative en la déclarant invalide. Le 16 décembre 2009, un recours contre ce décret a été déposé auprès de la Cour constitutionnelle, laquelle a reconnu le 19 mai 2010 la validité de l'initiative. Cette dernière a finalement été rejetée par le peuple en date du 15 mai 2011 par 51,11%.
- **Motion Hadrien Buclin et consorts « Pour un salaire minimum de 23 francs par heure dans le canton de Vaud »** : Le 3 novembre 2020, une motion demandant la modification de la loi cantonale sur l'emploi a été déposée, afin d'y introduire des articles relatifs à un salaire minimum à CHF 23.- par heure. Après rapport de commission, le Grand Conseil a refusé la prise en considération de la motion le 15 mars 2022.

2.2 Historique fédéral

Au niveau fédéral, la question de l'introduction d'un salaire minimum a également fait l'objet de plusieurs **interventions politiques** :

- **Initiative populaire fédérale « Pour la protection des salaires équitables »** : Le 23 janvier 2012, l'Union syndicale suisse (USS) a déposé une initiative populaire fédérale demandant l'introduction dans la Constitution fédérale d'un nouvel article 110a intitulé « Protection des salaires », instituant un salaire minimum légal (CHF 22.- par heure) par la Confédération. Cette initiative a été rejetée par le peuple (76,3% des votants) et l'ensemble des cantons le 18 mai 2014.
- **Motion Baumann « Conventions collectives de travail. Renforcer le partenariat social »** : Le 27 septembre 2018, une motion chargeant le Conseil fédéral de modifier la loi fédérale relative aux extensions des conventions collectives de travail (LECCT) a été déposée au Conseil des Etats, afin d'y prévoir que les conventions collectives de travail (CCT) étendues priment sur l'ensemble des dispositions de droit public cantonal contraires. Contre l'avis de sa Commission de l'économie et des redevances, le Conseil des Etats a rejeté dite motion le 19 décembre 2019.
- **Motion Ettlin « Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables »** : Le 18 décembre 2020, une nouvelle motion chargeant le Conseil fédéral de modifier la LECCT a été déposée au Conseil des Etats, afin d'y prévoir que les CCT étendues au niveau cantonal ou national l'emportent sur le droit cantonal. Contre l'avis de sa Commission de l'économie et des redevances, le Conseil des Etats a adopté la motion le 14 juin 2022. Le Conseil national en a fait de même en date du 14 décembre 2022, suivant la proposition majoritaire de sa Commission de l'économie et des redevances. En raison de l'adoption de dite motion par les deux Chambres et en dépit de son opposition, le Conseil fédéral a été chargé d'élaborer en conséquence un projet de modification de la LECCT et a ainsi mis en consultation son projet du 24 janvier au 1^{er} mai 2024. Les résultats de la consultation mettent en relief deux camps opposés : l'un en faveur du projet, représenté par les milieux patronaux, et l'autre en défaveur du projet, porté par les partis

politiques de gauche, les syndicats et la quasi-totalité des cantons (l'ensemble des cantons à l'exception d'un seul). Il appartient dorénavant aux Chambres fédérales de se prononcer sur le projet élaboré par le Conseil fédéral.

- Par ailleurs, sur le plan **judiciaire**, l'instauration d'un salaire minimum a fait l'objet d'une décision du Tribunal fédéral en date du 21 juillet 2017 (ATF 143 I 403). En effet et comme déjà évoqué, la Haute Instance a jugé que la modification de la loi cantonale sur l'emploi et l'assurance-chômage neuchâteloise, concrétisant l'instauration d'un salaire minimum après acceptation en votation populaire de la modification de la Constitution cantonale, était conforme à la Constitution fédérale et a ainsi rejeté les recours en matière de droit public déposés contre dite modification législative. Il a en particulier estimé que la loi neuchâteloise avait pour but principal de lutter contre la pauvreté, qu'elle poursuivait donc un objectif essentiellement de politique sociale et qu'elle ne violait dès lors pas le principe de la primauté du droit fédéral. Il a également reconnu que dite loi cantonale ne violait pas non plus les principes de la liberté économique et de la liberté syndicale. Depuis cet arrêt, le Tribunal fédéral a expressément confirmé la teneur de sa décision, dans le cadre d'un autre arrêt concernant cette fois-ci le salaire minimum tessinois (2C_302/2020 et 2C_306/2020).

2.3 Fixation des salaires en Suisse

La Suisse ne connaît pas de salaire minimum national. Neuchâtel a été le premier canton à introduire en 2017 un salaire minimum. Jusqu'alors, ce sont les conventions collectives de travail négociées entre partenaires sociaux d'une branche économique qui ont imposé des salaires minimaux.

2.3.1 Partenariat social et conventions collectives de travail

Le partenariat social est au cœur de la fixation des conditions d'emploi au moyen de la signature de conventions collectives de travail (CCT). Il s'agit de conventions entre employeurs ou associations d'employeurs et des associations de travailleur·euse·s ayant pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre parties à la convention. Une CCT contient traditionnellement des dispositions sur la conclusion, le contenu et la fin du contrat de travail individuel de travail (dispositions normatives), des dispositions sur les droits et les obligations des parties contractantes entre elles (dispositions relevant du droit des obligations) et des dispositions sur l'application et le contrôle de l'application de la CCT.

Les dispositions de la CCT font ainsi partie du contrat individuel de travail. La convention s'applique automatiquement aux travailleur·euse·s qui sont membres d'une association contractante si l'employeur est lui aussi partie à la convention. En règle générale, l'employeur partie à la convention l'applique à tout le personnel sans se limiter aux seul·e·s travailleur·euse·s membres d'un syndicat contractant.

Les conventions collectives de travail constituent, avec les dispositions du Code des obligations (CO), une partie essentielle du droit privé du travail. La mise en œuvre du droit privé du travail se fait uniquement au travers de procédures judiciaires devant les tribunaux civils, alors que s'agissant du droit public du travail, elle se fait principalement par des interventions d'autorités administratives compétentes au sein des entreprises (le but étant de s'assurer du respect de règles impératives de protection des travailleur·euse·s).

En Suisse, en 2021, il existait 575 conventions de ce type. Ces dernières s'appliquaient à 2,157 millions de travailleur·euse·s. 503 conventions fixaient des salaires minimaux et étaient applicables à 1,815 million de travailleur·euse·s. Dans une étude publiée en 2024¹, l'OFS indique que le nombre de personnes salariées assujetties à une convention collective de travail étendue est passée de 400'000 travailleur·euse·s en 2001 à près d'1,2 millions en 2021. L'étude n'indique pas la proportion des travailleur·euse·s soumis à une CCT étendue en Suisse. En se basant sur le nombre de personnes actives en Suisse au 4^{ème} trimestre 2024 que l'OFS² détermine à près de 5,4 millions de personnes, on peut estimer *a minima* que plus de 20% des relations de travail sont couvertes par une convention collective de travail étendue.

¹ Enquête de l'Office fédéral de la statistique : [Conventions collectives de travail en Suisse en 2021 – résultats et informations sur l'enquête](#)

² Enquête de l'Office fédéral de la statistique : [Population active au 4^{ème} trimestre 2024 – l'offre de travail](#)

2.3.2 Rôle actuel de l'Etat

Pendant très longtemps, le rôle de l'Etat n'a été que subsidiaire dans la fixation des salaires. Son rôle, centré sur le droit public du travail, s'articulait autour des diverses missions qui ne sont pas directement liées à la définition du salaire : l'extension de conventions collectives de travail, la détermination de contrats-types de travail dans certaines branches, la protection de la santé et de la sécurité des travailleur·euse·s, la lutte contre le travail au noir et, par l'action des tribunaux civils, le règlement des conflits. Ce rôle a cependant évolué avec l'introduction de la libre circulation des personnes. Les mesures d'accompagnement prévues à cette occasion ont ainsi institué une collaboration tripartite pour lutter contre la sous-enchère salariale.

2.3.2.1. Extensions des conventions collectives de travail

La loi fédérale sur l'extension des conventions collectives (LECCT) donne la possibilité aux associations contractantes d'une CCT de solliciter les autorités pour rendre obligatoire cette dernière à toute la branche ou toute la profession par le biais d'une procédure d'extension. Ainsi, la convention n'est plus seulement applicable aux parties liées par la convention mais à l'ensemble des acteurs d'une branche ou d'une profession. Une telle extension est envisageable à certaines conditions. Parmi celles-ci on peut notamment mettre en avant la nécessité pour les associations sollicitant l'extension d'atteindre certains quorums d'employeurs ainsi que de travailleur·euse·s. L'extension doit en outre être reconnue comme étant nécessaire et ne doit pas être contraire à l'intérêt général.

En février 2025, la Suisse comptait 44 conventions collectives de travail qui étaient étendues par la Confédération¹, certaines sur la totalité du territoire suisse et d'autres sur plusieurs cantons. A la même date, le Canton de Vaud où le partenariat social peut sans doute être qualifié de fort, 6 conventions étaient étendues et 3 autres étaient en passe de l'être de nouveau. Ce nombre peut être comparé à ceux de différents cantons² ne connaissant pas de salaire minimum. Ainsi, le canton de Fribourg, par exemple, connaissait une seule convention étendue jusqu'au 31 décembre 2021, le canton de Zürich n'en connaissant actuellement qu'une également. Dans les cantons dans lesquels un salaire minimum a été introduit, on dénombre 5 CCT étendue au niveau cantonal dans le canton de Genève, 2 à Bâle-Ville, alors que le canton de Neuchâtel n'en comptait qu'une jusqu'au 31 décembre 2023.

2.3.2.2. Contrats-type de travail (CTT)

Un contrat-type de travail est un ensemble de règles, édictées par la Confédération ou les cantons, portant sur la conclusion, l'objet et la fin des relations de travail dans une branche. Ces contrat-types sont de droit dispositif dans ce sens qu'il est possible pour le travailleur ou la travailleuse et l'employeur d'y déroger. Les contrats-types prévoient souvent, et en particulier dans le Canton de Vaud, que la validité des accords dérogatoires soient soumis à la forme écrite. L'article 359 alinéa 2 CO impose aux cantons d'établir de tels contrats pour les travailleur·euse·s agricoles et le service de maison. En établissant un ensemble de règles applicables par défaut, les conditions d'emploi sont soumises à des règles préétablies évitant des marges d'interprétation indésirables dans des branches où la conclusion de contrats écrits n'est pas systématique et dans lesquels le partenariat social est insuffisamment actif pour envisager la conclusion d'une CCT. Dans le Canton de Vaud, les contrats-types de travail dans l'agriculture et pour le personnel des ménages privés sont les seuls contrats-types de droit dispositif établis.

2.3.2.3. Lutte contre la sous-enchère

Avec l'ouverture du marché du travail suisse aux ressortissants européens par l'Accord entre la Confédération et Communauté européenne sur la libre circulation des personnes (entrée en vigueur le 1^{er} juin 2002), des craintes de voir le niveau des salaires en Suisse baisser ont conduit à l'introduction de mesures d'accompagnement. Celles-ci visent à éviter la sous-enchère salariale et se concrétisent par l'institution de commissions tripartites cantonales et fédérales chargées d'observer le marché du travail. Dites commissions sont composées en nombre égal de représentant·e·s des employeurs et des travailleur·euse·s ainsi que de représentant·e·s de l'Etat. L'observation du marché du travail se matérialise notamment par des contrôles, menés en entreprise, dont le nombre minimal est défini par

¹ Liste des CCT étendues au niveau fédéral, tenue par le [Secrétariat d'Etat à l'économie](#)

² Liste des CCT étendues au niveau cantonal, tenue par le [Secrétariat d'Etat à l'économie](#)

la Confédération. En cas de constat de sous-enchère abusive et répétée, les commissions tripartites tentent de trouver un accord avec les entreprises concernées. A défaut d'accord, les commissions tripartites peuvent proposer aux autorités cantonales ou fédérales l'adoption de normes salariales obligatoires. Les problématiques dépassant le seul territoire d'un canton sont traitées par la Commission tripartite fédérale, tandis que les commissions tripartites cantonales se focalisent sur le seul territoire d'un canton. L'instauration d'un salaire obligatoire peut s'envisager de deux façons distinctes. Dans les branches où existe une CCT, celle-ci peut être étendue à des conditions simplifiées. Dans celles qui en sont dépourvues, un contrat-type de travail impératif d'une durée limitée peut être instauré.

Dans le Canton de Vaud, la commission tripartite observe le marché du travail et établit un rapport annuel. Depuis son introduction en 2004, la commission a proposé une seule fois l'adoption de normes salariales obligatoires au Conseil d'Etat qui a suivi cette proposition. Ainsi, par arrêté du Conseil d'Etat du 24 mai 2023, un contrat-type de travail impératif pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif pré- et parascolaire est applicable depuis août 2023. Au niveau fédéral, le Conseil fédéral a, pour sa part instauré un contrat-type de travail pour les travailleur-euse-s de l'économie domestique. En dehors des branches ainsi réglementées, la Commission tripartite cantonale relève, en substance, depuis de nombreuses années avoir constaté des cas de sous-enchère qui ne peuvent être considérés comme abusifs et répétés et ne nécessitant dès lors pas l'introduction de normes salariales obligatoires dans une branche.

2.4 Etat de situation dans les autres cantons et villes de Suisse

2.4.1 Cantons

Plusieurs cantons disposent déjà d'un salaire minimum dont le montant est le suivant :

- **Genève** : CHF 24.48 dès le 1^{er} janvier 2025.
- **Neuchâtel** : CHF 21.31 par heure dès le 1^{er} janvier 2025.
- **Jura** : CHF 21.40 par heure dès le 1^{er} juillet 2024.
- **Tessin** : salaire minimum différencié par branches, entre CHF 20.- et 20.50 par heure, dès le 1^{er} décembre 2024.
- **Bâle-Ville** : CHF 22.- dès le 1^{er} janvier 2025.

Dans d'autres cantons, des initiatives en faveur d'un salaire minimum ont été déposées :

- **Fribourg** : Une initiative populaire pour un salaire minimum a été déposée à la Chancellerie du canton de Fribourg le 30 novembre 2023. L'initiative prévoit un salaire à CHF 23.- par heure. Il s'agit d'une initiative visant à modifier la loi sur l'emploi et le marché du travail et non d'une initiative constitutionnelle.
- **Valais** : Une initiative populaire pour un salaire minimum a également été lancée en Valais. Le nombre de signatures nécessaires a été atteint et l'initiative a été déposée le 12 janvier 2024. L'initiative prévoit un salaire de CHF 22.- de l'heure. A la différence de l'initiative vaudoise, l'initiative ne prévoit pas de texte mais invite les autorités à élaborer une loi comprenant certains principes.
- **Bâle-Campagne** : Une initiative populaire pour un salaire minimum a aussi abouti le 4 juillet 2023 dans le canton de Bâle-Campagne, prévoyant une loi cantonale instituant un salaire de CHF 22.- par heure. Le Parlement a rejeté le 17 octobre 2024 le projet de loi ainsi que l'idée d'un contre-projet. La population a également rejeté l'idée d'un salaire minimum lors d'une votation ayant eu lieu le 9 février 2025.
- **Soleure** : Une initiative populaire prévoyant l'élaboration d'une loi pour un salaire minimum cantonal a également abouti en mars 2024 dans le canton de Soleure. Comme à Bâle-Campagne, le Parlement l'a rejetée en date du 5 novembre 2024. Le peuple a également refusé d'instaurer le salaire minimum en date du 9 février 2025.

2.4.2 Villes

Certaines villes ont également commencé à entamer des démarches visant à instaurer un salaire minimum pour les travailleur·euse·s exerçant sur leur territoire :

- **Ville de Zürich** : La mise en œuvre du salaire minimum à CHF 23.90 par heure a été retardée par un recours déposé contre l'ordonnance d'introduction du salaire minimum. Le tribunal administratif cantonal zurichois a admis le recours, considérant l'introduction du salaire minimum comme contraire au droit cantonal (loi cantonale sur l'aide sociale) et à la constitution cantonale du canton de Zürich. L'arrêt a fait l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral.
- **Ville de Winterthur** : La situation dans cette commune, visant un salaire minimum à CHF 23.- par heure, est exactement la même que dans celle de la ville de Zürich.
- **Ville de Lucerne** : Une initiative demandant un salaire minimum de CHF 22.- par heure a été déposée au mois de mars 2023. Le Parlement l'a acceptée mais un référendum a été lancé par les partis de droite. Le nombre de signatures nécessaire n'a finalement pas pu être récolté. L'initiative sera donc prochainement mise en œuvre.
- **Ville de Berne** : Le 1^{er} mai 2024, une initiative a été lancée à Berne, prévoyant un salaire minimum de CHF 23.80 par heure. Elle a abouti et a été déposée dans le courant du 2^{ème} semestre de 2024. L'initiative a été approuvée par le Conseil municipal en janvier 2025. Le Conseil municipal a chargé la direction compétente pour la formation, les affaires sociales et le sport d'élaborer un projet pour le Conseil de ville. Ce dernier est compétent pour édicter le règlement sur les salaires minimaux conformément au texte de l'initiative. Une votation populaire n'aura donc lieu que si le Conseil de ville rejette le projet, si un contre-projet est élaboré ou si un référendum facultatif est lancé.
- **Ville de Bienne** : Une initiative prévoyant un salaire de CHF 23.80 par heure a été lancée le 1^{er} mai 2024 également. Elle a abouti et a été déposée dans le courant du 2^{ème} semestre 2024, comme pour la ville de Berne. Elle est en revanche pour le moment en suspens, en raison des recours concernant les villes de Zürich et de Winterthur.
- **Ville de Schaffhouse** : Une initiative prévoyant un salaire minimum de CHF 23.50 par heure a également été déposée à Schaffhouse en automne 2024.

Il est enfin précisé qu'une initiative avait également été lancée dans la **ville de Kloten**, prévoyant un salaire minimum de CHF 23.- par heure, mais la population l'a rejetée en novembre 2021.

3. DONNEES STATISTIQUES

3.1 Salaire médian

Le salaire brut médian atteignait CHF 6'690.- dans le Canton de Vaud en 2022. Dans les branches économiques, Statistique Vaud¹ relevait que les activités informatiques affichaient un salaire médian à CHF 9'720.-, soit plus du double de celui mesuré dans l'hébergement et la restauration (CHF 4'410.-). En dix ans, les écarts de salaire médian se sont réduits entre les femmes et les hommes. La croissance réelle sur dix ans (+ CHF 280.-) aurait pu être plus importante sans la montée de l'inflation en 2021 et 2022.

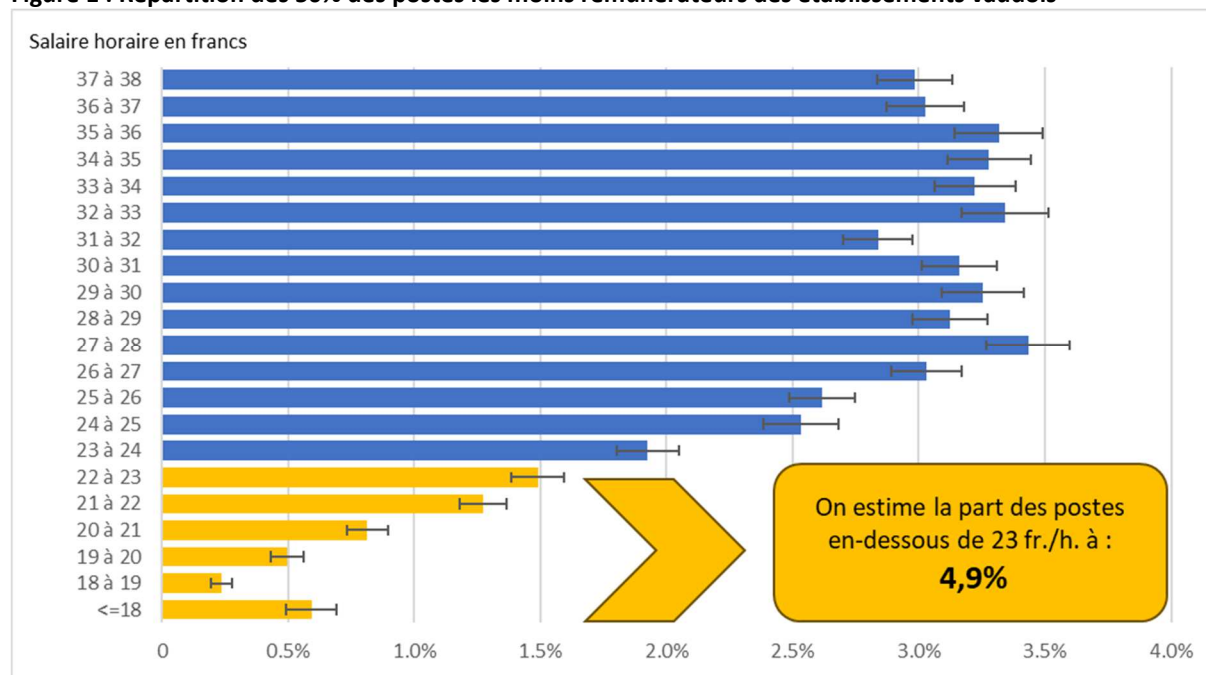
3.2 Personnes salariées gagnant un salaire inférieur au seuil

En tant qu'office de l'administration cantonale, Statistique Vaud a été sollicité afin d'effectuer une analyse tendant à déterminer le nombre de personnes travaillant touchant un salaire inférieur au salaire minimum. Les paragraphes suivants sont repris de la recherche livrée par l'office précité.

Selon une approximation de la réalité basée sur l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2022² et si l'on considère uniquement les salaires inférieurs à CHF 23.- de l'heure, 4,9% des salariés auraient été concernés en 2022, soit 20'300 emplois sur un total de 414'300.

La figure suivante illustre la distribution des postes dans les établissements vaudois par salaire horaire croissant. Afin de mieux apprécier la répartition des salaires les moins élevés, la figure n'illustre pas tous les postes pour l'ensemble du canton (100%), mais uniquement les postes les moins rémunérateurs (ceux jusqu'à CHF 38.- par heure). En l'occurrence, ces derniers représentent la moitié des postes dans le canton (50%).

Figure 1 : Répartition des 50% des postes les moins rémunérateurs des établissements vaudois



Comme déjà mentionné plus haut, ces résultats sont issus d'une appréciation statistique basée sur les données de l'ESS, dont l'univers ne correspond pas exactement à la population salariée sur le territoire cantonal. Ces résultats peuvent donc diverger par rapport à la réalité. Dès lors, les niveaux d'incertitude représentés dans la figure (moustaches noires), qui ne prennent pas en compte ces divergences, sous-estiment le véritable niveau d'imprécision.

¹ Information sur les salaires médians publiée par [Statistique Vaud](#)

² Enquête suisse de la structure des salaires publiée par l'[Office fédéral de la statistique](#)

3.3 Secteurs économiques

Ici également, les données qui suivent émanent de Statistique Vaud et les résultats par branche économique indiqués ci-dessous ont été validés avec des vérifications supplémentaires, notamment en croisant les résultats des deux dernières enquêtes de l'ESS (2020 et 2022), en comparant les résultats par périmètre institutionnel (établissements vaudois *versus* entreprises vaudoises) ou en vérifiant les groupes de profession impliqués.

Deux regroupements de branches se distinguent fortement : les « Autres services personnels » et l'« hébergement et restauration ». Dans ces branches, la part des salaires en-dessous des CHF 23.- par heure est nettement au-dessus de la moyenne vaudoise (4,9%). Pour les quatre autres branches identifiées, la part des emplois concernés est selon toute vraisemblance au-dessus de la moyenne. Dans tous les autres regroupements de branches passés en revue, la part identifiée était, soit inférieure à la moyenne, soit pas suffisamment « solide » pour être identifiée comme « supérieure à la moyenne ».

Tableau 1 : Identification des branches davantage concernées par un salaire horaire inférieure à CHF 23.-/h

Part supérieure à ...

... 25%

NOGA 96	Autres services personnels (Comprend : 9601 Blanchisserie-teinturerie ; 9602 Coiffure et soins de beauté ; 9603 Services funéraires ; 9604 Entretien corporel ; 9609 Autres services personnels)
---------	--

Part supérieure à ...

... 20%

NOGA 55-56	Hébergement et restauration
------------	-----------------------------

Part supérieure à ...

... 4.9% (au-dessus de la moyenne vaudoise)

NOGA 10-11	Fabrication de denrées alimentaires et de boissons
NOGA 73-75	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
NOGA 47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
NOGA 90-93	Arts, spectacle et activités récréatives

A noter que ces résultats dépendent également de la manière dont on regroupe les branches. Ainsi il est tout à fait possible qu'à l'intérieur de certains regroupements, des sous-branches économiques spécifiques aient également des taux supérieurs à la moyenne.

En dehors des éléments fournis par Statistique Vaud, il est à noter que parmi les branches qui sont concernées, certaines font l'objet d'une CCT étendue négociée et signée entre partenaires sociaux (ex : blanchisserie et teinturerie, coiffure, hébergement et restauration), d'autres en sont dépourvues (ex : soins de beauté, services funéraires, entretien corporel, fabrication de denrées alimentaires et de boissons, commerce de détail¹, arts, spectacles et activités récréatives).

¹ Du moins pour le moment, la procédure d'extension étant en cours s'agissant de la CCT du commerce de détail de la ville de Lausanne

4. EFFETS DU SALAIRE MINIMUM SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

4.1 Effets du salaire minimum genevois

À la suite de l'introduction du salaire minimum dans le canton de Genève, son Conseil d'Etat a commandé une étude composée de quatre rapports, visant à analyser les effets de l'introduction du salaire minimum sur le chômage, sur l'emploi et sur les salaires.

Les deux premiers rapports, concernant la thématique du chômage, ont été publiés en décembre 2023¹ et en septembre 2024². Il ressort premièrement de ces rapports que l'économie genevoise semble avoir bien assimilé le principe du salaire minimum et que celui-ci est dorénavant bien connu des jeunes de 18 à 25 ans, qui sont *a priori* les plus directement concerné-e-s.

S'agissant plus précisément du chômage, le premier rapport démontre que l'entrée en vigueur du salaire minimum n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de chômage cantonal, mis à part celui des jeunes âgés de moins de 25 ans. Pour ceux-ci, le salaire minimum a eu pour effet d'augmenter le taux de chômage et d'accroître la proportion des jeunes âgé-e-s de moins de 25 ans dans la population de chômeurs et chômeuses comme dans celle des demandeurs et demandeuses d'emploi. Cette augmentation du taux de chômage a eu pour effet que sur la totalité de la période d'observation (de mai 2018 à avril 2023), le taux de chômage des jeunes a moins diminué que ce qu'il aurait dû sans l'introduction du salaire minimum.

Il découle du deuxième rapport que l'introduction du salaire minimum n'a pas eu d'impact significatif sur la probabilité de transition du chômage vers l'emploi mais a cependant eu pour effet d'accroître la probabilité de sortir du chômage sans reprendre un emploi (sont ici visées par exemple la sortie du marché du travail, les reprises de formation ou encore les départs à l'étranger). À un niveau désagréé, le salaire minimum a même eu pour effet d'augmenter la probabilité de transition vers l'emploi pour les femmes. Cette probabilité a en revanche diminué pour les 18-25 ans et les demandeurs d'emploi les moins qualifiés. Par ailleurs, la probabilité de sortir du chômage sans trouver d'emploi a également augmenté pour les demandeurs d'emploi de 55 ans et plus à la suite de l'introduction du salaire minimum.

4.2 Limites des comparaisons intercantionales

L'étude genevoise met en évidence le fait que l'économie semble ne pas avoir souffert de l'introduction du salaire minimum et que celui-ci n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de chômage. Il convient toutefois de considérer cette étude avec prudence. Elle ne peut en effet pas être pleinement transposée au Canton de Vaud, dont le marché du travail, certes relativement proche de celui de Genève, connaît des réalités néanmoins différentes. Les conséquences de l'introduction d'un salaire minimum peuvent en effet varier en fonction d'un nombre considérable de facteurs, dont les effets sont complexes à appréhender. Il est donc très difficile, pour ne pas dire quasi impossible, d'évaluer de manière précise quelles seront les conséquences de l'introduction d'un salaire minimum sur le marché du travail vaudois et, plus largement, sur l'économie vaudoise ainsi que le niveau de vie des citoyen-ne-s vaudois-es.

L'impact du salaire minimum dépend également de son montant, qui diffère selon les cantons l'ayant introduit ou étant actuellement en cours de procédure suite au dépôt d'initiatives. Quoi qu'il en soit, l'étude genevoise a ceci d'intéressant qu'elle met en évidence un impact sur les jeunes de moins de 25 ans.

¹ [Premier rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois – 2023](#)

² [Deuxième rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois](#)

5. CONSULTATION DES DIFFERENTS ORGANISMES CONCERNES PAR LES INITIATIVES

Afin de connaître l'avis des différents organismes concernés par les initiatives, plusieurs séances ont été organisées par le Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) avec :

- le comité d'initiative (UNIA, Syna, Syndicom, Union syndicale vaudoise [USV], Parti Socialiste Vaudois, Jeunes vert·e·x·s Vaud / Vert·e·s vaudois, Ensemble à Gauche et SolidaritéS Vaud),
- les représentants des deux principales associations économiques du canton (Chambre Vaudoise du Commerce et de l'Industrie – CVCI et Centre patronal – CP),
- les partenaires sociaux représentant la plupart des branches dans lesquelles le salaire prévu par CCT est parfois plus bas que le salaire minimum cantonal tel que défini par les initiatives. Les domaines concernés sont ceux du commerce de détail, de la coiffure, du nettoyage, du nettoyage industriel des textiles, de l'hôtellerie-restauration, de la boucherie-charcuterie, de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, de la construction métallique et des shops de stations-service. Il s'agit plus particulièrement des :
 - associations patronales : Association Vaudoise des Détaillants en Textile (AVDT), Trade Club Vaud, Fédération Vaudoise du Commerce de Détail (FevCom), Société coopérative des commerçants lausannois (SCCL – membre de l'association précitée), Economie Région Lausanne (ERL), CoiffureSuisse – Section Vaud, Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage (FREN), Association romande des entreprises de nettoyage des textiles (ARENT), Association romande des hôteliers (ARH), GastroVaud, Association vaudoise des maîtres bouchers et charcutiers (AVMBC), Société coopérative des Artisans boulangers-pâtisseries-confiseurs vaudois (ABPCV) et Fédération Vaudoise des Entrepreneurs (FVE) ;
 - syndicats ne faisant pas partie du comité d'initiative : Hotel & Gastro Union, Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB), Société suisse des employé·e·s de commerce (Sec Suisse).

5.1 Avis du comité d'initiative

Le comité d'initiative a indiqué, lors de ces différentes rencontres, que la difficulté posée par la procédure d'extension des CCT (problèmes de quorum) était la principale raison de ces initiatives. Comme évoqué plus haut, il considère que le salaire minimum permettrait d'élever le niveau de vie et d'éviter le recours à l'aide sociale pour les travailleur·euse·s les plus précaires. Le salaire minimum est à ce titre fondé sur les minimas sociaux. Tous les salaires devraient y être adaptés. Selon le comité, 10%¹ des travailleur·euse·s bénéficieraient de l'introduction d'un salaire minimum. Par ailleurs, la mise en place d'un seul montant permettrait de ne pas reproduire les disparités intracantonales. En outre, le comité d'initiative est d'avis que le maintien des CCT serait garanti et que l'adaptation des salaires se ferait naturellement, l'économie étant capable d'absorber ces différences. Il a toutefois admis que l'introduction du salaire minimum pourrait avoir un impact sur la formation, certains jeunes pouvant être incités à travailler en touchant le salaire minimum plutôt qu'à être formés et toucher un salaire plus bas.

Quant à l'existence et au contenu d'un contre-projet, le Comité d'initiative se déclare sur le principe opposé. Il se prononce tout particulièrement contre le fait de faire primer les CCT étendues sur le salaire minimum.

5.2 Avis des représentants des employeurs

Les représentant·e·s de la CVCI et du CP sont de manière générale opposé·e·s au salaire minimum. Toutefois, s'ils devaient choisir entre l'introduction du salaire minimum tel que proposé par le comité d'initiative et un contre-projet, ils opteraient pour la seconde option.

Les représentant·e·s des associations patronales actives dans les branches dans lesquelles le salaire prévu par CCT est parfois plus bas que le salaire minimum cantonal sont également en défaveur de

¹ Selon l'information diffusée par le comité d'initiative sur le [site internet officiel](#) des initiatives

l'instauration d'un salaire minimum. De manière synthétique, les principaux risques qu'ils ont évoqués sont les suivants :

- conséquences sur tous les contrats de travail et pas uniquement sur ceux dont le salaire est inférieur au salaire minimum (risque de nivellement des salaires par le bas) ;
- mise en danger du partenariat social et fin des « autres avantages » (congrés, jours fériés, horaires, etc.) prévus par les CCT ;
- augmentation de toute la masse salariale et donc de l'ensemble des charges ;
- réduction des taux d'occupation pour compenser les hausses de salaires ;
- accentuation des difficultés dans le domaine du commerce de détail ;
- perte de l'intérêt de se former (CFC) ;
- risque que les entreprises quittent le canton ;
- augmentation de la concurrence déloyale ;
- pression accrue sur les travailleur·euse·s.

En raison de ce qui précède, tous sont favorables à l'introduction de la primauté des CCT sur le salaire minimum.

5.3 Avis des représentants des travailleur·euse·s

Les représentant·e·s des travailleur·euse·s des CCT prévoyant des salaires inférieurs au salaire minimum cantonal sont globalement favorables à celui-ci, bien que certain·e·s adoptent une position neutre en se déclarant « ni pour ni contre ». Ils sont en outre d'avis que le salaire minimum ne représente pas de danger pour les CCT et que le marché devrait s'adapter en conséquence.

6. PREAVIS DU CONSEIL D'ETAT

6.1 Proposition de vote joint

Bien que la thématique du salaire minimum fasse l'objet de deux initiatives populaires cantonales distinctes qui pourraient théoriquement être présentées séparément au vote, il semble, en l'espèce, impératif de ne pas dissocier les deux objets. En effet, les deux initiatives en question présentent un fort lien de connexité, tout d'abord au niveau matériel, mais ensuite également parce que l'entrée en vigueur de l'initiative législative est subordonnée à l'adoption de l'initiative constitutionnelle. En effet, l'article 8 alinéa 2 du projet de loi faisant l'objet de l'initiative législative prévoit expressément que *« l'entrée en vigueur de la [présente] loi est subordonnée à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle « pour le droit à vivre dignement de son travail : un salaire minimum cantonal » portant sur la révision de l'art. 60 de la Constitution du Canton de Vaud »*.

Si ces deux objets devaient être appréhendés séparément, leur compréhension – notamment pour les votants – et leur traitement en deviendraient plus complexes. Un vote joint est dès lors le plus indiqué et a pour avantage de rendre la matière plus concrète et cohérente.

6.2 Contenu des initiatives et leurs conséquences

Le Conseil d'Etat est sensible au but poursuivi par l'introduction des normes cantonales relatives au salaire minimum, en particulier au fait que les travailleur·euse·s puissent subvenir à leurs besoins et ainsi que le risque d'émarger à l'aide sociale puisse être contenu. Il est également conscient que le contexte socio-économique a changé dans le Canton de Vaud, de même que dans une plus large mesure dans toute la Suisse, depuis le début des discussions sur cette thématique. Il constate néanmoins qu'en dépit du fait que le salaire minimum a été introduit depuis maintenant quelques années dans plusieurs cantons en Suisse, cette tendance n'est depuis peu plus aussi absolue. En effet, comme évoqué plus haut, deux cantons ont récemment refusé l'entrée en vigueur d'un salaire minimum sur leur territoire (Bâle-Campagne et Soleure).

Quoi qu'il en soit, s'agissant plus précisément du contenu de dites initiatives et en se basant sur l'expérience d'autres cantons ayant déjà institué un salaire minimum, leur potentielle mise en œuvre s'avère pour le moins délicate pour plusieurs raisons. C'est pourquoi, conscient des difficultés rencontrées, le Conseil d'Etat souhaite proposer une alternative équilibrée aux initiatives par le biais d'un contre-projet. Le présent chapitre a pour but d'exposer non seulement les risques perçus par le Conseil d'Etat mais également la teneur du contre-projet qu'il entend présenter au Grand Conseil et, en cas d'acceptation par celui-ci, en votation populaire.

6.2.1 Primauté du salaire minimum ou des CCT étendues ?

6.2.1.1 Conséquences de la primauté du salaire minimum sur les CCT étendues

Le Conseil d'Etat considère que le principal risque réside dans le fait que, prises ensemble, les deux initiatives posent le principe d'un salaire minimum applicable à toutes les branches économiques, avec certaines exceptions. L'initiative législative prévoit en effet expressément la primauté du salaire minimum sur les CCT et les CTT.

Or, si un salaire minimum devait être introduit et primer dans tous les cas, il ferait peser un risque sur l'emploi dans certaines branches d'activités ou régions du canton, dans lesquelles les marges bénéficiaires sont déjà très réduites et la concurrence vive. Cela impacterait fortement le partenariat social, qui constitue un des piliers de l'organisation du monde du travail, dès lors que le salaire minimum prendrait le pas sur celui prévu par les CCT et ceci *a priori* dans tous les secteurs économiques. On assisterait alors à un transfert vers l'Etat de la fixation du plancher salarial et des contrôles y relatifs. Cela aurait ainsi pour conséquence un accroissement du rôle de l'Etat par rapport à la situation qui prévaut actuellement. Les partenaires sociaux disposeraient d'un champ de négociation restreint portant uniquement sur les salaires supérieurs au salaire minimum.

En outre, il n'est pas exclu que, afin de compenser l'instauration d'un salaire minimum plus élevé que celui en usage, une série d'avantages sociaux dont bénéficient actuellement certains travailleurs soient supprimés. Certaines CCT pourraient également être renégociées, voire dénoncées, car les

autres avantages sociaux qui y sont prévus ne seraient plus supportables financièrement pour nombre d'entreprises qui y sont soumises.

De surcroît, dans certains secteurs particuliers, dans lesquels il existe des CCT étendues prévoyant un salaire minimum inférieur au salaire minimum cantonal instauré par les initiatives, les entreprises pourraient être en proie à des difficultés importantes en raison de charges trop élevées.

6.2.1.2 Raison d'être de l'introduction de la primauté des CCT étendues sur le salaire minimum

Le Conseil d'Etat estime que le rôle central du partenariat social doit être préservé et maintenu, par la consécration du principe de primauté des CCT étendues sur le salaire minimum. La détermination des salaires applicables doit en particulier rester dans le champ de compétence des partenaires sociaux, ceux-ci étant les plus à même de connaître et de comprendre les particularités des branches et professions visées par leurs CCT. Cette solution a le mérite de ne pas mettre à mal le système de fixation des salaires pratiqué en Suisse, qui est basé sur les principes des libertés contractuelle, économique et syndicale. Il appartient en effet en premier lieu aux partenaires sociaux de s'accorder sur les conditions salariales, l'Etat ne devant intervenir dans ce domaine que de manière subsidiaire. Il est d'ailleurs rappelé qu'un des objectifs recherchés par la conclusion d'une CCT est de garantir des salaires justes et d'éviter la sous-enchère dans les secteurs concernés.

La primauté des CCT étendues permet par ailleurs de tenir compte des particularités de certaines branches économiques et de certaines régions. Elle maintient l'intérêt de fixer des règles applicables à l'entier d'une branche en Suisse pour celles régies par une CCT étendue à l'échelle nationale et elle contribue à éviter l'atomisation des réglementations de branche dans chaque canton. S'agissant des régions, même s'il n'est pas envisagé de prévoir un salaire différencié au sein même du Canton de Vaud, il est indéniable que l'étendue et la diversité de notre territoire justifient à elles seules le fait de prévoir des exceptions en faveur de CCT étendues qui contiendraient des salaires différenciés selon les régions.

La primauté des CCT étendues sur le salaire minimum favorise également une meilleure transition dans les branches où il existe une CCT cantonale étendue prévoyant des salaires inférieurs. En effet, en toute logique, les syndicats ne devraient plus signer à l'avenir de nouvelles conventions fixant un salaire minimum inférieur au salaire minimum cantonal. Jusqu'à ces renouvellements, les salaires négociés et existant demeureraient en place, offrant ainsi un temps d'adaptation.

Ce principe n'étant pas contraire à l'instauration d'un salaire minimum, celle-ci est admise tout en réservant dans un contre-projet la primauté aux CCT étendues, c'est-à-dire ayant force obligatoire dans la branche ou la profession qu'elles visent.

Il est précisé que seules les CCT étendues sont visées par la proposition du Conseil d'Etat. Cette restriction au principe de primauté des CCT paraît justifiée pour plusieurs raisons. En effet, les autorités administratives sont parties prenantes à une telle procédure, prévue par la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) et imposant le respect de conditions strictes (art. 2 et 3 LECCT). L'intervention de l'Etat dans ce processus, au niveau cantonal et fédéral, permet de garantir que ces conditions sont remplies. Parmi ces conditions, l'extension doit en particulier être considérée comme nécessaire, ne pas être contraire à l'intérêt général et ne pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population. Elle ne peut pas être prononcée si un certain nombre de quorums concernant les partenaires sociaux ne sont pas atteints, ce qui permet d'exclure les associations d'employeurs et de travailleurs qui ne seraient pas représentatives de la branche ou la profession visée par la CCT en question. De plus, mis à part les cas de sous-enchère abusive et répétée dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, la procédure doit être initiée par les partenaires sociaux, donnant ainsi une garantie que les conditions contenues dans la CCT à étendre correspondent à leur volonté et leur connaissance du domaine.

Enfin, il paraît intéressant de rappeler que le principe de primauté des CCT étendues a déjà été mis en œuvre par certains cantons. En effet, le canton de Bâle-Ville l'a instauré non seulement s'agissant des CCT étendues mais également pour ce qui est des contrats-types de travail (CTT) avec salaires obligatoires (voir sur ce point les commentaires par article figurant ci-après dans le présent rapport). Le canton du Jura donne également la priorité aux CCT étendues (de même qu'à celles qui ne le sont

pas ainsi qu'aux CTT). Le canton du Tessin exclut, quant à lui, du champ d'application les relations de travail soumises à une CCT étendue (avec ou sans salaire minimum ; il prévoit en revanche que le salaire minimum légal prévaut sur les CTT prévoyant des salaires minimaux inférieurs, que ces derniers soient impératifs ou non).

6.2.1.3 Compatibilité avec la motion Ettlin

Comme indiqué au point 2.2 du présent rapport, le Conseiller aux Etats Ettlin a déposé une motion chargeant le Conseil fédéral de modifier la LECCT, afin d'y prévoir que les CCT étendues au niveau cantonal ou national l'emportent sur le droit cantonal. Après adoption de dite motion par les deux Chambres, le Conseil fédéral a mis en consultation un projet de modification de la LECCT et il appartient dorénavant aux Chambres fédérales de se prononcer formellement sur le texte en question.

Le contre-projet développé dans le présent exposé des motifs prévoit un système similaire à celui envisagé dans le cadre de la révision de la LECCT faisant suite à la motion Ettlin, puisqu'il est également proposé l'introduction de la primauté des CCT étendues sur le salaire minimum. En dépit de cette similitude, il est pour le Conseil d'Etat essentiel que le principe de primauté des CCT étendues sur le salaire minimum soit prévu dans un texte de droit public cantonal. En effet, le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion de s'exprimer dans le cadre de la consultation relative à la motion Ettlin, en indiquant que l'introduction d'un tel principe dans un texte de droit fédéral constitue une entorse aux droits populaires, puisque les salaires minimum existants font en règle générale l'objet d'initiatives cantonales constitutionnelles et/ou législatives. Ils jouissent dès lors d'une légitimité démocratique qu'il est difficile de remettre en cause par l'introduction d'un mécanisme ne respectant pas ces principes. Le Conseil d'Etat était en particulier d'avis que si un tel principe de primauté des CCT devait être introduit, cela devrait l'être le cas échéant dans une loi cantonale introduisant le salaire minimum, afin d'être en conformité avec les principes constitutionnels de répartition de compétence entre la Confédération et les cantons, de légalité et de droits populaires.

Le contre-projet n'est ainsi pas incompatible avec le texte révisé de la LECCT, puisqu'il en reprend le même principe. Si la motion Ettlin ne devait finalement pas être concrétisée dans la LECCT, le principe de primauté des CCT étendues sur le salaire minimum s'appliquerait quand même en cas d'adoption du contre-projet, garantissant ainsi le maintien du rôle central du partenariat social et une adéquation avec les principes constitutionnels précités.

6.2.2 Exceptions

Outre la question de la primauté des CCT étendues sur le salaire minimum, faisant l'objet du point précédent, le Conseil d'Etat est avis que l'initiative législative n'est pas totalement aboutie concernant les exceptions au salaire minimum qui paraissent pourtant justifiées.

En effet, il est prévu dans l'initiative législative que le salaire minimum s'applique à l'ensemble des salarié·e·s, à l'exception de celles et ceux étant sous contrat d'apprentissage, sous contrat de stages nécessaires à l'accès à une formation certifiante ou s'inscrivant dans une telle formation et sous contrat de stage d'insertion professionnelle ou sociale, ainsi qu'aux jeunes de moins de 18 ans.

Il est en conséquence proposé d'élargir la liste des exceptions, concernant plus particulièrement certaines catégories de travailleur·euse·s et certains types d'activités, afin de tenir compte de réalités spécifiques et de ne pas péjorer l'accès au marché du travail. Il est renvoyé au chapitre relatif aux commentaires par article pour de plus amples renseignements à cet égard.

6.2.3 Indexation

L'initiative législative prévoit que chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) du mois d'août précédent, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier de l'année 2023. Le salaire minimum n'est en outre indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation, ce qui garantit qu'il ne peut être appelé à baisser en cas d'indice négatif.

Le système prévu par les initiants a l'avantage d'assurer une évolution du salaire en cas de renchérissement du coût de la vie, puisque son mécanisme est automatique, et de garantir le maintien du salaire le plus haut fixé en fonction des IPC précédents. Si ce système présente une certaine objectivité, il ne tient toutefois pas compte d'autres réalités auxquelles il convient de prendre garde. En effet, le Conseil d'Etat estime que l'évolution du coût de la vie ne doit pas être le seul critère à considérer dans la détermination du salaire minimum. D'autres facteurs, tels que l'état du marché du travail et d'une manière plus générale la situation économique prévalant dans le canton, doivent également être mis dans la balance. C'est la raison pour laquelle le mécanisme prévu ne doit pas être automatique sur la base de l'IPC mais être évalué et décidé par le Conseil d'Etat chaque année, en prenant en compte l'ensemble des critères pertinents pour ce faire. Il est ainsi proposé dans le contre-projet un système en accord avec cette réalité, laissant au Conseil d'Etat la responsabilité d'analyser à intervalle régulier – en l'occurrence chaque année – la situation et de décider de l'adaptation du salaire minimum en conséquence.

La décision du Conseil d'Etat étant bien évidemment impactante pour l'ensemble des travailleur·euse·s concerné·e·s par le salaire minimum, il est prévu de consulter au préalable un organe tripartite, composé de représentants d'associations patronales, de syndicats et de membres de l'administration. Les partenaires sociaux demeurent ainsi au centre des discussions y relatives, leur avis et leur connaissance du marché du travail étant sans conteste un atout précieux dans la détermination du salaire minimum. Il s'agira de désigner formellement dans le règlement d'application l'organe tripartite en question, étant précisé que ce rôle pourrait être confié à la Commission cantonale tripartite pour l'emploi (CCTE), instituée par la loi cantonale sur l'emploi (art. 6 et 7 LEmp). Dotée de compétences plus stratégiques consistant à faire des propositions au Conseil d'Etat sur les questions liées au marché du travail et à la politique de l'emploi, la CCTE paraît en effet la plus indiquée pour assumer cette mission.

6.3 Choix d'un contre-projet législatif et recommandations de votes

6.3.1 Choix d'un contre-projet législatif

Avant de passer en revue les aspects plus formels concernant le traitement et le suivi des initiatives par le Grand Conseil en vue de la votation populaire, prévus dans la loi sur l'exercice des droits politiques (LEDP), il convient dans un premier temps de préciser la forme que revêt le contre-projet proposé par le Conseil d'Etat et les raisons l'ayant conduit à faire ce choix.

Tout d'abord, le Conseil d'Etat précise que dans la perspective d'un vote populaire favorable au salaire minimum, il lui paraît essentiel de présenter un système tenant compte des considérations exposées plus haut. L'option d'un contre-projet législatif garantit ainsi qu'en cas d'accueil positif de la population sur le principe du salaire minimum, sa mise en œuvre puisse se faire dans les meilleures conditions possibles.

Bien qu'il soit possible d'opposer un contre-projet aux deux initiatives, tant constitutionnelle que législative, le Conseil d'Etat fait le choix de ne proposer qu'un seul contre-projet à l'initiative législative.

En effet, même si une législation sur le salaire minimum devait entrer en vigueur, une base constitutionnelle n'est *a priori* pas nécessaire. Elle ne l'est pas du point de vue du droit fédéral à la lecture de l'arrêt du Tribunal fédéral précité (ATF 143 I 403). La constitution vaudoise ne contient pas de disposition qui interdirait une telle mesure. Sur cette base et en l'absence d'un principe de la réserve constitutionnelle en droit vaudois, aucune base constitutionnelle ne semble ainsi s'imposer.

En outre, à supposer que l'initiative constitutionnelle soit adoptée par le peuple, le contenu du contre-projet législatif n'est pas en contradiction avec celui de l'initiative constitutionnelle. Pour ce qui est plus précisément de la primauté des CCT étendues sur le salaire minimum, l'intégration de ce principe dans un contre-projet de nature législative est compatible avec la disposition constitutionnelle proposée par les initiants. Celle-ci prévoit que l'Etat institue un salaire minimum applicable « en principe » à tous les secteurs économiques. Une exception excluant l'application du salaire minimum aux relations de travail couvertes par une CCT étendue semble donc possible au regard des termes « en principe », pour autant que le nombre de travailleur·euse·s soumis à une CCT étendue demeure dans une proportion raisonnable par rapport à l'ensemble des travailleur·euse·s. Sur ce point, les

chiffres présentés dans les statistiques plus haut¹ n'y font assurément pas obstacle. Seule une petite partie des travailleur·euse·s soumis à une CCT étendue ayant des salaires plus bas que le salaire minimum cantonal prévu, ils peuvent être considérés comme des exceptions.

Au regard de ce qui précède, un contre-projet à l'initiative constitutionnelle paraît superflu. Dès lors que l'initiative législative est rédigée de toutes pièces, elle contient déjà tout un dispositif qui n'est pas en totale adéquation avec l'analyse et la position du Conseil d'Etat mentionnées au chapitre précédent. Un contre-projet législatif, proposant une alternative équilibrée à ce dispositif prévu dans une loi cantonale, constitue dès lors un impératif aux yeux du Conseil d'Etat.

6.3.2 Recommandations de votes

6.3.2.1 Suivi formel des initiatives

En application de l'article 127 alinéa 2 LEDP, il appartient au Grand Conseil de recommander au peuple le rejet ou l'acceptation de l'initiative constitutionnelle. L'initiative soumise au vote du peuple est alors accompagnée, le cas échéant, d'un contre-projet ou d'une recommandation (art. 127 al. 3 LEDP).

Pour ce qui est de l'initiative législative, le Grand Conseil peut l'approuver, auquel cas elle devient loi sans être soumise au vote du peuple, sous réserve de référendum (art. 129 al. 2 LEDP). Si elle n'est pas approuvée par le Grand Conseil, l'initiative législative doit être soumise par ce dernier au peuple, accompagnée le cas échéant d'une recommandation de rejet ou en lui opposant un contre-projet (art. 129 al. 3 LEDP).

6.3.2.2 Initiative constitutionnelle

S'agissant tout d'abord de l'initiative constitutionnelle, le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil de recommander au peuple le rejet de dite initiative.

En effet, il est ici rappelé qu'une base constitutionnelle n'apparaît pas indispensable pour prévoir une législation sur le salaire minimum, que celle-ci revête la forme prévue par l'initiative législative ou celle du contre-projet législatif.

Bien plus encore et en dépit du fait qu'un contre-projet législatif soit proposé pour les raisons évoquées plus haut, le Conseil d'Etat précise qu'il s'agit sur ce plan de défendre une position consistant à ne pas introduire le principe d'un salaire minimum dans la Constitution.

En outre, il sied de rappeler que le Conseil d'Etat est opposé à l'initiative législative telle qu'elle est proposée. Dès lors que cette dernière est liée à l'initiative constitutionnelle (cf. art. 8 al. 2 de l'initiative législative), il est indiqué de se prononcer en défaveur de l'initiative constitutionnelle. A cet égard, il est expressément rappelé que, en cas de rejet de l'initiative constitutionnelle, l'initiative législative ne pourra pas entrer en vigueur, quelle que soit l'issue du vote du Grand Conseil ou du scrutin populaire sur l'initiative législative, cela en raison de l'art. 8 al. 2 de l'initiative législative.

Cela étant dit, le contre-projet législatif est proposé, non seulement pour le cas où la population accepterait le principe d'un salaire minimum vaudois, mais également parce qu'il constitue, aux yeux du Conseil d'Etat, une solution plus convaincante et équilibrée. Il est également précisé que si l'initiative constitutionnelle devait être rejetée par le peuple mais le contre-projet au contraire accepté, celui-ci pourrait quand même entrer en vigueur.

6.3.2.3 Initiative législative

Pour toutes les raisons déjà mentionnées aux chapitres précédents, le Conseil d'Etat demande au Grand Conseil de ne pas approuver l'initiative législative qui devra, par voie de conséquence, être soumise ainsi au vote du peuple. Le Conseil d'Etat recommande également que le Grand Conseil émette une recommandation de rejet de l'initiative et d'acceptation du contre-projet, en cas d'acceptation des deux textes, le contre-projet devant être préféré à l'initiative.

¹ Voir chapitre 2.3.1

7. COMMENTAIRES PAR ARTICLES DU CONTRE-PROJET LEGISLATIF

Etant entendu que le contre-projet ne consiste pas en une refonte complète de l'initiative législative, les explications qui suivent ne concernent que les points qui diffèrent du contenu de l'initiative en question.

7.1 Art. 2 Champ d'application

7.1.1 *Primauté des CCT étendues*

Comme évoqué au chapitre 7, le Conseil d'Etat prévoit d'exclure les personnes soumises à une convention collective de travail (CCT) déclarée de force obligatoire prévoyant des salaires minimaux.

Etant donné que le contre-projet prévoit expressément la primauté des CCT étendues sur le salaire minimum, l'article 4 de l'initiative qui prévoit la primauté de celui-là sur les CCT étendues doit être supprimé. Quant à la primauté du salaire minimum sur les CCT non étendues, sur les contrats-types de travail et sur les contrats individuels de travail, elle n'a à proprement parler pas de raison d'être puisque le dispositif sur le salaire minimum cantonal – qu'il soit introduit selon la version de l'initiative législative ou selon celle du contre-projet – sera de toute manière impératif et primera ainsi sur les dispositions contraires prévues par les CCT non étendues, les contrats-types de travail (CTT), sous réserve du point suivant, et les contrats individuels de travail.

Concernant enfin la mention de l'article 4 alinéa 2, en vertu de laquelle les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé par la loi cantonale instituant un salaire minimum, il n'est pas non plus nécessaire de le préciser, pour les mêmes raisons que celles évoquées plus haut dans le présent paragraphe. Il est donc également prévu de supprimer cette mention.

7.1.2 *Primauté des CTT impératifs*

Ainsi que le Conseil d'Etat a eu l'occasion de le rappeler plus haut, les contrats-types de travail sont des contrats de droit dispositif, contenant des salaires minimum mais auquel il est possible de déroger, y compris s'agissant des salaires minimum en question. Lorsque des cas de sous-enchère abusive et répétée sont constatés par la commission tripartite sur les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et qu'il n'existe pas de CCT pouvant être étendue de manière facilitée, le législateur fédéral a prévu l'institution de CTT prévoyant des salaires minimum obligatoires.

Ce dernier cas de figure, que l'on peut assimiler aux CCT étendues puisque l'un et l'autre prévoient des salaires minimum obligatoires, est également exclu du champ d'application du salaire minimum cantonal dans le contre-projet proposé par le Conseil d'Etat. Il correspond d'ailleurs à ce qui est en vigueur dans les cantons de Bâle-Ville et du Jura.

Il est par ailleurs précisé que le secteur économique de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture n'est pas régi par un CTT impératif et n'est donc pas visé par cette exception. Comme l'ont fait les initiants, il est proposé de le soumettre à un salaire minimum, toutefois différencié au salaire minimum institué à l'article 3 al. 1 de l'initiative législative et du contre-projet (voir à cet égard les explications contenues au point 7.2.2 ci-après).

Pour le surplus, il est renvoyé aux remarques figurant au point précédent s'agissant de la suppression de l'article 4 de l'initiative législative.

7.1.3 *Stages*

L'initiative législative prévoit déjà d'exclure du champ d'application un certain nombre de stages, à savoir ceux nécessaires à l'accès à une formation certifiante ou s'inscrivant dans une telle formation, ainsi que ceux de réinsertion professionnelle et sociale.

Il conviendra donc de préciser les critères que doivent remplir les contrats de stage par le biais d'un règlement, notamment concernant les durées maximales des stages en question pour être considérés comme exclus du dispositif du salaire minimum. Comme le prévoient l'initiative mais également le

contre-projet à dite initiative, le règlement d'application sera édicté après consultation des partenaires sociaux, leur permettant de faire part de leurs positions en la matière.

S'agissant plus particulièrement de l'exclusion concernant les stages de réinsertion professionnelle et sociale, elle paraît compréhensible puisqu'elle tient compte des besoins de réinsertion dans le monde du travail par le biais de mesures professionnelles ou sociales. Le texte de l'initiative omet toutefois les mesures consistant non pas à **réinsérer** une personne qui a déjà exercé dans le monde du travail mais à **insérer** une personne qui n'a encore jamais exercé. Le contre-projet prévoit ainsi d'ajouter le terme d'« insertion » à la liste des exceptions. Cela permet notamment de tenir compte des cas particuliers de jeunes ayant terminé leurs études mais n'étant pas encore intégrés dans le monde du marché du travail. Les contours de ces notions devront faire l'objet de précisions dans le règlement d'application et seront également déterminés par l'organe tripartite compétent. Cela vise potentiellement aussi les personnes issues de l'asile et n'ayant aucune expérience du marché du travail suisse.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat est d'avis qu'une autre catégorie de stages mérite d'être thématisée, sans toutefois qu'il soit nécessaire de la mentionner dans le contre-projet, puisqu'il ne s'agit en principe pas de contrats de travail : les stages d'observation ou d'orientation. L'objectif de tels stages est de découvrir l'exercice d'une profession et de consolider, le cas échéant, un projet de formation. Il s'agit avant tout de découvrir concrètement, sur le terrain, le quotidien d'un métier, d'effectuer quelques travaux simples, de discuter avec des professionnel-le-s et de leur poser des questions sur leur métier, ainsi que d'évaluer son intérêt, sa motivation et ses aptitudes dans un métier particulier. A la différence des stages relatifs aux formations déjà inclus dans les exceptions prévues par les initiants, ces stages ne s'inscrivent pas dans le cadre d'une formation et ne sont pas non plus nécessaires à l'accès à ladite formation. Ils se révèlent toutefois nécessaires dans bon nombre de cas et le Conseil d'Etat considère que l'application du salaire minimum à ce genre de stages n'a pas de sens.

7.1.4 Jeunes travailleur·euse·s

L'initiative législative exclut du salaire minimum les jeunes de moins de 18 ans révolus. Cette exclusion s'applique à tous les jeunes, qu'ils soient en étude ou non.

Le contre-projet à l'initiative propose d'ajouter également les jeunes de moins de 25 ans révolus suivant une formation menant à l'obtention d'un titre reconnu en Suisse. Afin d'éviter les abus, l'exception est limitée aux activités exercées durant les vacances et faisant l'objet d'un contrat de durée déterminée. Il est également précisé qu'il conviendra d'en définir les modalités dans le règlement d'application.

Il n'est en revanche pas envisagé d'étendre l'exception aux activités exercées par ces jeunes en dehors des vacances et au bénéfice de contrats de durée indéterminée, puisqu'elles s'apparentent plus à des « jobs alimentaires » et ne sont pas différentes de celles des autres travailleur·euse·s qui sont souvent occupé·e·s à temps partiel. Admettre également ces activités dans les exceptions pourrait même être considéré comme discriminatoire pour les jeunes en question par rapport à leurs aîné·e·s, alors qu'ils et elles effectuent exactement le même travail.

Par ailleurs, il est intéressant de relever que même si l'étude genevoise mentionnée plus haut ne peut – comme déjà indiqué précédemment – pas être transposée totalement au Canton de Vaud, il n'en demeure pas moins que l'exception concernant les jeunes de moins de 25 ans dont il est ici question va dans le même sens que les constats découlant de cette étude. Il est en effet important pour le Conseil d'Etat de garantir le fait que ces jeunes ne soient pas les perdants d'un système dont le but est notamment de favoriser l'intégration socio-professionnelle.

7.1.5 Garde d'enfants au domicile des parents

Afin de tenir expressément compte des activités de babysitting, le contre-projet à l'initiative législative exclut ces activités du salaire minimum. La terminologie reprend celle prévue par l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique), qui vise exactement la même catégorie de travailleur·euse·s.

Il est envisagé d'exclure aussi du dispositif relatif au salaire minimum les jeunes gens au pair, puisque leur activité s'inscrit dans un programme particulier et réglementé, notamment par l'Accord européen sur le placement au pair¹. Ces activités s'effectuent avant tout par l'intermédiaire d'agences ou d'associations reconnues, dans le but d'améliorer les connaissances linguistiques. Imposer un salaire minimum à ce type d'activités reviendrait vraisemblablement à ne plus le rendre possible.

Il est à noter que les activités de garde d'enfants visées par le présent chapitre font toutes l'objet d'une exception distincte dans le contre-projet à l'initiative législative, car elles concernent des jeunes qui ont potentiellement plus de 18 ans / 25 ans et qui ne suivent pas forcément des études (cf. exceptions au point précédent).

7.1.6 Entreprises familiales

La loi fédérale sur le travail (LTr) contient la majorité des règles relatives à la protection des travailleurs en Suisse. Son article 4 alinéa 1 prescrit qu'elle ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles sont seuls occupés le conjoint ou le partenaire enregistré du chef de l'entreprise, ses parents en ligne ascendante et descendante et leurs conjoints ou leurs partenaires enregistrés, ainsi que les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré du chef de l'entreprise.

Même si la LTr ne règle pas la question du salaire, il est proposé d'exclure du dispositif relatif au salaire minimum les membres de la famille de la même manière que dans la LTr. En outre, de façon similaire à ce qui est prévu dans la LTr (art. 4 al. 2 LTr), il est entendu que lorsque d'autres personnes que celles qui sont mentionnées au paragraphe précédent travaillent aussi dans l'entreprise, le salaire minimum s'applique uniquement à elles.

Ainsi, en se calquant sur l'exception déjà prévue dans la LTr, le contre-projet garantit une cohérence avec les textes légaux de protection des travailleurs déjà existants.

7.1.7 Temps d'attente

Certaines formes de travail contiennent un temps pendant lequel les travailleur·euse·s n'exercent à proprement parler pas d'activité mais doivent rester disponibles.

Ces temps de disponibilité ne sont parfois pas considérés comme temps de travail (par exemple le temps d'attente dans le cadre d'un travail sur appel, ou encore le temps consacré lors d'un service de piquet à la maison, sans compter les temps d'intervention). Il arrive aussi que ces temps soient définis comme étant du temps de travail (par exemple lors de service de garde en entreprise ou encore lors des temps d'attente des chauffeurs professionnels de véhicules automobiles).

Dans la plupart de ces cas, la question de la rémunération et de sa quotité se pose et les tribunaux ont admis que certaines de ces situations puissent justifier une rémunération plus basse que celle d'une activité dite « normale » et être forfaitairement convenue. C'est le cas du temps d'attente durant le travail sur appel ou encore du service de piquet effectué en dehors de l'entreprise mais nécessitant un délai d'intervention si court qu'il entrave le travailleur ou la travailleuse dans la jouissance de son temps libre. C'est également le cas des temps d'attente considérés comme du temps de travail mais lors desquels ce temps n'engendre pas un service actif des travailleur·euse·s concerné·e·s.

L'exception proposée par le Conseil d'Etat a ainsi pour but de tenir compte de ces réalités et des jurisprudences qui ont déjà été rendues en la matière, permettant justement une rémunération moindre que celle applicable en cas d'activité pleine et entière.

7.1.8 Autres exceptions

Il doit être envisagé que d'autres cas de figure – n'ayant pas été identifiés dans les travaux préparatoires du présent projet – émergent, sans qu'il soit possible de les classer dans les exceptions prévues. De plus, au vu du dynamisme caractérisant le marché du travail, de nouvelles situations pourraient survenir et exiger une réponse rapide. Pour ces motifs, il paraît important de prévoir un mécanisme et/ou une marge de manœuvre permettant d'ajouter de nouvelles exceptions.

¹ [Accord du Conseil de l'Europe sur le placement au pair du 24 novembre 1969](#)

C'est la raison pour laquelle le contre-projet à l'initiative législative prévoit la possibilité pour le Conseil d'Etat – sur proposition de l'organe tripartite qui sera désigné dans le règlement d'application – d'introduire d'autres exceptions. Cela constitue une garantie d'associer les partenaires sociaux aux décisions que le Conseil d'Etat pourra être amené à prendre si des cas particuliers se présentent et justifieraient une exception au dispositif du salaire minimum.

Par ailleurs, afin de demeurer en ligne avec le texte légal, qui instaure un salaire minimum dans le but de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine loi (cf. art. 1), il est prévu que le nouvel alinéa y afférent réserve expressément le fait qu'il convient dans tous les cas de tenir compte de l'objectif du salaire minimum et de ne pas vider le principe de sa substance.

7.1.9 Personnes au bénéfice de prestations de l'assurance-invalidité

Dans le prolongement des règles relatives à l'insertion et la réinsertion professionnelle et sociale, le Conseil d'Etat avait envisagé d'exclure du système du salaire minimum les personnes qui ont une productivité limitée reconnue par l'assurance-invalidité, autrement dit celles qui n'ont pas le même rendement en raison d'une forme de handicap. Sont concernées les personnes en situation de handicap qui sont occupées dans des ateliers dits protégés. A la lecture des dispositions de la loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH) et de la fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI), ce type de situation ne relève pas du droit du travail, car ces personnes ne peuvent pas assumer un emploi ordinaire et ne peuvent trouver une place « sur le marché libre du travail ». Il n'y a dès lors pas lieu de créer une exception formelle dans le contre-projet.

7.2 Art. 3 Montant du salaire minimum

7.2.1 Indexation

Comme indiqué au chapitre précédent du présent rapport, le Conseil d'Etat est d'avis qu'un système d'indexation faisant l'objet d'une décision annuelle formelle après consultation d'un organe tripartite doit être préféré à un système d'indexation automatique.

7.2.2 Agriculture, viticulture et horticulture

L'initiative législative prévoit à son article 3 alinéa 4 un salaire différencié pour le secteur économique de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. Il n'est donc pas question d'exclure du dispositif ce secteur mais d'admettre que le salaire minimum institué par la loi cantonale puisse être différent de celui fixé pour les autres secteurs (cf. CHF 23.- prévus à l'art. 3 al. 1).

Le Conseil d'Etat ne souhaite pas raisonner différemment que les initiants sur ce point. Il n'est en particulier pas question d'exclure purement et simplement ce secteur du champ d'application de la loi (cf. les exceptions prévues à l'art. 2 ci-dessus), comme l'a fait par exemple le canton du Tessin. Il est en revanche proposé, pour des raisons de simplification administrative, de se référer au salaire minimum fixé dans l'arrêté du Conseil d'Etat établissant un contrat-type de travail applicable dans le secteur. Cette manière de procéder permettra de maintenir une ligne cohérente avec les salaires décidés dans le cadre de l'application du CTT précité (qui, faut-il le rappeler, est de droit dispositif). Le Conseil d'Etat n'aura ainsi pas à prendre chaque année deux décisions concernant la même catégorie de travailleur·euse·s, l'une s'agissant du salaire minimum dont il est ici question et l'autre en application du CTT précité.

Il est en outre relevé que le texte des initiants est corrigé, dans la mesure où il convient d'ajouter la lettre « e » à la mention « l'art. 2 al. 1 let. d de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) ». La référence à la lettre « d » concerne en effet seulement l'agriculture et la viticulture, alors que celle à la lettre « e » a trait à l'horticulture, domaine que les initiants souhaitent pourtant également inclure dans le salaire minimum différencié proposé à l'article 3 alinéa 4 de leur texte.

7.3 Art. 4 Contrôle

L'initiative législative prévoit que l'organe de contrôle informe le travailleur concerné ou l'association professionnelle qui l'a saisi des résultats. Or, cela peut soulever des problématiques de protection des données s'agissant des associations professionnelles. Il est dès lors plutôt suggéré de mettre en place un mécanisme rendant possible l'échange d'informations avec le travailleur concerné et l'organe tripartite compétent, qui lui-même sera astreint au secret de fonction.

7.4 Art.5 Rapport annuel

Le contre-projet ne contient pas de modification sur le fond par rapport à l'initiative législative. Il est cependant ici précisé qu'il conviendra également de désigner dans le règlement d'application l'organe tripartite compétent pour rédiger le rapport annuel. Puisqu'il s'agit de définir la stratégie de contrôle et de présenter un rapport annuel, la commission tripartite cantonale sur les mesures d'accompagnement devrait être la plus indiquée pour cette mission. En effet, cette commission est familière avec la fixation des modalités des contrôles et le suivi administratif qui y est lié, dans le cadre de ses fonctions d'observation du marché du travail et de constat de sous-enchère salariale.

7.5 Art. 6 Contraventions

L'initiative législative ne comprend aucune disposition impliquant la prise de décision de la part de l'organe de contrôle. Il paraît donc superflu d'indiquer que celui qui contrevient aux décisions fondées sur la présente loi ou ses règlements d'application est passible d'une amende. Le contre-projet supprime donc cette référence pour ne laisser que celle relative au non-respect de la loi et de ses règlements d'exécution. Il est pour le surplus rappelé que s'agissant des aspects procéduraux (par exemple le refus de collaborer), les seules décisions qui pourraient être rendues seraient celles prononcées sous menace de la peine prévue à l'art. 292 du code pénal suisse.

7.6 Art. 7 Mise en application / Entrée en vigueur

S'agissant tout d'abord de l'entrée en vigueur des dispositions relatives au salaire minimum, l'initiative législative dispose que la loi entre en vigueur après un délai d'au moins 6 mois pour le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet suivant l'adoption de la loi en votation populaire.

Si le contre-projet ne change pas le système prévu à la base, il est toutefois envisagé que l'entrée en vigueur soit prévue uniquement au début de l'année. Une entrée en vigueur au 1^{er} janvier paraît en effet le moment plus indiqué en particulier afin de causer le moins possible de tracas administratif aux entreprises qui devront s'adapter à l'instauration d'un salaire minimum.

Par ailleurs, les deux initiatives présentent un fort lien de connexité, tout d'abord au niveau matériel, mais également parce que l'entrée en vigueur de l'initiative législative est subordonnée à l'adoption de l'initiative constitutionnelle. En effet, l'article 8 alinéa 2 du projet de loi faisant l'objet de l'initiative législative prévoit expressément que « *l'entrée en vigueur de la [présente] loi est subordonnée à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle « pour le droit à vivre dignement de son travail : un salaire minimum cantonal » portant sur la révision de l'art. 60 de la Constitution du Canton de Vaud* ».

Au vu des explications apportées par le Conseil d'Etat concernant l'absence de nécessité d'une base constitutionnelle (voir point 6.3), il n'est pas prévu de lien entre la disposition constitutionnelle et la loi instituant le salaire minimum. Le contre-projet législatif pourra ainsi tout à fait entrer en vigueur, que l'initiative constitutionnelle soit acceptée ou non par le peuple.

Enfin, il est ici relevé que le Conseil d'Etat désignera dans le règlement d'application les différents organes prévus dans les articles précédents. S'agissant de leurs membres, il n'apparaît pas nécessaire de préciser dans le contre-projet qu'ils seront astreints au secret de fonction, les bases légales existantes étant en l'état suffisantes¹.

¹ En particulier l'article 18 de la loi sur l'information (LInfo)

8. CONSEQUENCES

8.1 Constitutionnelles, légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

L'initiative constitutionnelle correspond à une initiative rédigée de toutes pièces tendant à la révision partielle de la Constitution cantonale vaudoise (Cst-VD), selon l'article 127 de la loi sur l'exercice des droits politiques (LEDP). Son acceptation en votation populaire entraînera une modification partielle de la Cst-VD, par l'adjonction d'un alinéa 2 à l'article 60 relatif à la protection sociale. La nouvelle disposition constitutionnelle servira de base constitutionnelle au principe même du salaire minimum, pour autant qu'elle soit adoptée par le peuple.

L'initiative législative correspond quant à elle à une initiative rédigée de toutes pièces au sens de l'article 129 LEDP. Son acceptation ou celle de son contre-projet en votation populaire entraînera l'édiction d'une loi à part entière concernant le salaire minimum dans le Canton de Vaud. Cependant, il est remarqué que, en cas de rejet de l'initiative constitutionnelle, l'initiative législative, même adoptée par le corps électoral, ne pourra pas entrer en vigueur en raison de son article 8 alinéa 2. Dès lors, le rejet de l'initiative constitutionnelle pourrait entraîner une situation inédite si l'initiative législative devait être préférée au contre-projet (question subsidiaire soumise au vote) : dans une telle hypothèse, le contre-projet pourrait entrer en vigueur quand bien même le peuple aura marqué une préférence pour le texte de l'initiative législative. La mise en vigueur du contre-projet pourrait ainsi présenter des difficultés de compréhension, puisque la réponse à la question subsidiaire aurait montré la préférence pour l'initiative. Toutefois, le respect de la volonté populaire devrait entraîner la mise en vigueur du contre-projet si celui-ci était accepté par le peuple, malgré le vote de préférence en faveur de l'initiative législative.

Il est à noter que si le Grand Conseil devait adopter le projet de loi tel que rédigé par les initiants et non le contre-projet proposé par le Conseil d'Etat, la loi adoptée (soit celle issue de l'initiative et non le contre-projet) ne serait soumise au vote populaire qu'en cas de référendum (art. 129 al. 1 et 2 LEDP).

Les dates des éventuelles adoptions de l'initiative constitutionnelle, ainsi que de l'initiative législative ou de son contre-projet, dépendront en premier lieu de la célérité avec laquelle le Grand Conseil pourra les traiter. Dès lors qu'aucun contre-projet à l'initiative constitutionnelle n'est proposé et que les deux objets (initiative constitutionnelle et initiative législative) doivent être de préférence appréhendés conjointement au vu de leur fort lien de connexité, l'article 82 Cst-VD impose qu'ils soient soumis au vote populaire dans les deux ans qui suivent leur dépôt, soit en 2025 encore. Ainsi, au vu du calendrier des votations prévues pour 2025, la date du 30 novembre 2025 paraît la plus favorable.

8.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

Le dispositif prévu par l'initiative législative ou son contre-projet prévoient la mise en place de contrôles dans le but de vérifier que les dispositions sur le salaire minimum sont bien respectées.

Le dispositif actuel de contrôle des salaires en application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, qui est le dispositif se rapprochant le plus de celui devant être instauré s'agissant du salaire minimum, nécessite l'intervention de plusieurs inspecteurs et inspectrices du marché du travail.

Il est évalué que si ces dernier·ère·s devaient inclure dans leur processus les contrôles relatifs au salaire minimum, cela représenterait un surcroît de travail de l'ordre de 25% en cas d'acceptation du contre-projet. Au vu du nombre de contrôles actuellement effectués sur une année (1200), il est estimé que 2 postes supplémentaires (classe 10) seraient nécessaires. De plus, de nombreuses questions juridiques se poseront au sujet de l'application des dispositions relatives au salaire minimum et un suivi des dénonciations pénales devra être mis en œuvre incluant une prise en charge des signalements d'autres autorités. Pour ce suivi, un poste de juriste (classe 11) devrait également être mis au budget. Enfin, un poste de soutien au travail de l'organe tripartite prévu paraît essentiel pour présenter les cas à la commission, en assurer le suivi, préparer les rapports d'activité et procéder aux analyses sollicitées par la commission (chargé de mission – classe 11). La masse salariale liée à ces engagements est estimée à CHF 528'000.-, part employeur comprise. Enfin, il convient de prendre également en compte des coûts de fonctionnement supplémentaires pérennes liés au loyer et à divers frais (matériel de bureau, déplacement-repas) estimés à CHF 29'000.-, auxquels s'ajoutent

les frais initiaux liés au mobilier, soit CHF 8'000.-. Ainsi, pour la première année d'activité, les coûts sont estimés CHF 565'000.-.

Il est précisé qu'en cas d'acceptation de l'initiative législative et non du contre-projet législatif, les domaines soumis à une CCT étendue dont le salaire est inférieur au salaire minimum devraient également faire l'objet de contrôles du salaire minimum. Il s'agira dès lors de revoir à la hausse les chiffres mentionnés plus haut, afin de couvrir également ces domaines.

Les postes supplémentaires annoncés ci-dessus seront arbitrés dans le cadre de la procédure budgétaire.

8.3 Conséquences en termes de risques et d'incertitudes sur les plans financier et économique

Néant.

8.4 Personnel

Le Conseil d'Etat renvoie à ses remarques ci-dessus au point 8.2 et ci-dessous au point 8.10.

8.5 Communes

Néant.

8.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie

Néant.

8.7 Programme de législature et PDCn (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

8.8 Loi sur les subventions (application, conformité) et conséquences fiscales TVA

Néant.

8.9 Découpage territorial (conformité à DecTer)

Néant.

8.10 Incidences informatiques

La gestion des contrôles et de leur suivi nécessitera le développement des outils actuels. Le coût de ces développements est estimé à CHF 50'000.-.

8.11 RPT (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

8.12 Simplifications administratives

Néant.

8.13 Protection des données

Néant.

8.14 Autres

Néant.

9. CONCLUSION

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil :

- de prendre acte du présent préavis sur les initiatives cantonales « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » (initiatives **constitutionnelle** et **législative**) ainsi que de l'exposé des motifs,
- d'adopter le projet de décret ci-joint ordonnant la convocation du corps électoral aux fins de se prononcer sur l'initiative populaire **constitutionnelle** cantonale « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal »,
- de recommander au peuple le rejet de cette initiative,
- de refuser d'entrer en matière sur le projet de loi cantonale « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal »,
- d'adopter le projet de décret ci-joint ordonnant la convocation du corps électoral aux fins de se prononcer sur l'initiative populaire **législative** cantonale « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » et son contre-projet,
- de recommander au peuple le rejet de cette initiative et l'acceptation du contre-projet, ainsi qu'en cas d'acceptation des deux textes, de préférer le contre-projet à l'initiative,
- de charger le Conseil d'Etat de communiquer le résultat de la votation au Grand Conseil,
- de charger le Conseil d'Etat de publier et d'exécuter ces décrets.

ANNEXES

Initiative constitutionnelle

« Les électeurs soussignés demandent que la question suivante soit soumise au corps électoral, conformément aux articles 78 à 82 de la Constitution vaudoise : Acceptez-vous l'initiative populaire constitutionnelle « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » demandant que la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 soit modifiée comme suit ? :

Chapitre VII Politique sociale et santé publique

Art. 60 Protection sociale

¹ L'Etat et les communes assurent à chaque personne habitant le canton les conditions d'une vie digne :

- a. par la prévention de l'exclusion professionnelle et sociale ;
- b. par une aide sociale en principe non remboursable ;
- c. par des mesures de réinsertion.

² (Nouveau) Chaque travailleur a droit à un salaire qui lui assure un niveau de vie décent. Pour ce faire, l'Etat institue un salaire minimum applicable en principe à tous les secteurs économiques. »

Initiative législative

« Les électeurs soussignés demandent que la question suivante soit soumise au corps électoral, conformément aux articles 78 à 82 de la Constitution vaudoise » Acceptez-vous l'initiative populaire législative « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » :

Art. 1 But

¹ La présente loi a pour but d'instituer un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique aux relations de travail qui se déroulent habituellement dans le Canton de Vaud.

² Sont exclus du champ d'application de la présente loi :

- a. Les contrats d'apprentissage au sens des art. 344 et suivant du code des obligations.
- b. Les contrats de stages nécessaires à l'accès à une formation certifiante ou s'inscrivant dans une formation certifiante.
- c. Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale.
- d. Les contrats de travail ayant cours avec des jeunes de moins de 18 ans révolus.

Art. 3 Montant du salaire minimum

¹ Le salaire minimum est de 23 francs par heure.

² Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés. Le 13^{ème} salaire est pris en compte dans le salaire déterminant pour autant qu'il soit prévu par écrit.

³ Chaque année, avec effet au 1^{er} janvier, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août précédent, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier de l'année 2023. Le salaire minimum prévu à l'art. 3 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

⁴ Pour le secteur économique visé par l'art. 2 al. 1 let. d de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) du 13 mars 1964, à savoir l'agriculture, la viticulture et l'horticulture, le Conseil d'Etat, sur proposition du Service de l'emploi, peut fixer un salaire minimum dérogeant à l'art. 3 al. 1 de la présente loi, dont le montant reste toutefois indexé conformément à l'art. 3 al. 3 de la présente loi.

Art. 4 Primauté du salaire minimum

¹ Si le salaire prévu par le contrat individuel de travail, une convention collective ou un contrat-type est inférieur à celui fixé à l'art. 3 de la présente loi, c'est ce dernier qui s'applique.

² Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé par l'art. 3 de la présente loi.

Art. 5 Contrôle

¹ Le Conseil d'État veille au respect des dispositions de la présente loi et mandate un organe auquel il donne les moyens d'effectuer des contrôles efficaces sur l'ensemble du territoire. L'exécution est effectuée en collaboration avec les commissions paritaires compétentes.

² L'organe informe le travailleur concerné ou l'association professionnelle qui l'a saisi des résultats du contrôle.

Art. 6 Rapport annuel

¹ Le Conseil d'État donne mandat à un organe tripartite (État, employeurs, syndicat) pour établir une stratégie de contrôle et présenter un rapport annuel portant sur l'application du salaire minimum dans les différentes branches économiques du canton, sur le nombre et la fréquence des contrôles effectués et sur les sanctions éventuelles prises à l'encontre des contrevenants. Ce rapport est public et transmis au Grand Conseil.

Art. 7 Contraventions

¹ Celui qui contrevient à la présente loi, à ses règlements d'application ou aux décisions fondées sur ceux-ci est passible d'une amende de 2 000 francs maximum. En cas de récidive, l'amende est de 500 à 30 000 francs.

² La poursuite a lieu conformément à la loi sur les contraventions du 19 mai 2009 (LContr).

³ La poursuite des infractions tombant sous le coup de la loi pénale sont réservées.

Art. 8 Mise en application / Entrée en vigueur

¹ La loi entre en vigueur après un délai d'au moins 6 mois pour le 1er janvier ou le 1er juillet suivant l'adoption de la loi en votation populaire.

² L'entrée en vigueur de la présente loi est subordonnée à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle « pour le droit à vivre dignement de son travail : un salaire minimum cantonal » portant sur la révision de l'art. 60 de la Constitution du Canton de Vaud.

³ Le Conseil d'État édicte un règlement d'application après consultation des partenaires sociaux. »

PROJET DE DÉCRET

ordonnant la convocation du corps électoral afin de se prononcer sur l'initiative populaire constitutionnelle cantonale

"Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal"

du 9 avril 2025

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu les articles 78 à 82 et 174 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003

vu les articles 123 à 125 et 127 de la loi du 5 octobre 2021 sur l'exercice des droits politiques (LEDP)

vu le projet de décret présenté par le Conseil d'Etat

décète

Art. 1

¹ Le corps électoral est convoqué par arrêté du Conseil d'Etat aux fins de répondre à la question suivante: "Acceptez-vous l'initiative populaire constitutionnelle cantonale "Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal", qui propose de modifier comme suit la Constitution cantonale du 14 avril 2003?

Art. 60 Protection sociale 2 (nouveau) Chaque travailleur a droit à un salaire qui lui assure un niveau de vie décent. Pour ce faire, l'État institue un salaire minimum applicable en principe à tous les secteurs économiques."

Art. 2

¹ Le Grand Conseil recommande au corps électoral de rejeter l'initiative.

Art. 3

¹ Le résultat de la votation sera communiqué au Grand Conseil.

Art. 4

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de la publication et de l'exécution du présent décret.

PROJET DE DÉCRET

ordonnant la convocation du corps électoral afin de se prononcer sur l'initiative populaire législative cantonale "Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal" et son contre-projet du 9 avril 2025

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu les articles 78 à 82 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003

vu les articles 123 à 125 et 129 de la loi du 5 octobre 2021 sur l'exercice des droits politiques (LEDP)

vu le projet de décret présenté par le Conseil d'Etat

décète

Art. 1

¹ Le corps électoral est convoqué par arrêté du Conseil d'Etat aux fins de répondre aux questions suivantes:

- a. Acceptez-vous l'initiative populaire législative cantonale "Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal", qui propose d'instaurer un salaire minimum comme suit?

Art. 1 But

¹ La présente loi a pour but d'instituer un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique aux relations de travail qui se déroulent habituellement dans le Canton de Vaud.

² Sont exclus du champ d'application de la présente loi:

- Les contrats d'apprentissage au sens des art. 344 et suivant du code des obligations.
- Les contrats de stages nécessaires à l'accès à une formation certifiante ou s'inscrivant dans une formation certifiante.
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale.
- Les contrats de travail ayant cours avec des jeunes de moins de 18 ans révolus.

Art. 3 Montant du salaire minimum

¹ Le salaire minimum est de 23 francs par heure.

² Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés. Le 13^{ème} salaire est pris en compte dans le salaire déterminant pour autant qu'il soit prévu par écrit.

³ Chaque année, avec effet au 1^{er} janvier, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août précédent, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier de l'année 2023. Le salaire minimum prévu à l'art. 3 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

⁴ Pour le secteur économique visé par l'art. 2 al. 1 let. d de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) du 13 mars 1964, à savoir l'agriculture, la viticulture et l'horticulture, le Conseil d'État, sur proposition du Service de l'emploi, peut fixer un salaire minimum dérogeant à l'art. 3 al. 1 de la présente loi, dont le montant reste toutefois indexé conformément à l'art. 3 al. 3 de la présente loi.

Art. 4 Primauté du salaire minimum

¹ Si le salaire prévu par le contrat individuel de travail, une convention collective ou un contrat-type est inférieur à celui fixé à l'art. 3 de la présente loi, c'est ce dernier qui s'applique.

² Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé par l'art. 3 de la présente loi.

Art. 5 Contrôle

¹ Le Conseil d'État veille au respect des dispositions de la présente loi et mandate un organe auquel il donne les moyens d'effectuer des contrôles efficaces sur l'ensemble du territoire. L'exécution est effectuée en collaboration avec les commissions paritaires compétentes.

² L'organe informe le travailleur concerné ou l'association professionnelle qui l'a saisi des résultats du contrôle.

Art. 6 Rapport annuel

¹ Le Conseil d'État donne mandat à un organe tripartite (État, employeurs, syndicat) pour établir une stratégie de contrôle et présenter un rapport annuel portant sur l'application du salaire minimum dans les différentes branches économiques du canton, sur le nombre et la fréquence des contrôles effectués et sur les sanctions éventuelles prises à l'encontre des contrevenants. Ce rapport est public et transmis au Grand Conseil.

Art. 7 Contraventions

¹ Celui qui contrevient à la présente loi, à ses règlements d'application ou aux décisions fondées sur ceux-ci est passible d'une amende de 2 000 francs maximum. En cas de récidive, l'amende est de 500 à 30 000 francs.

² La poursuite a lieu conformément à la loi sur les contraventions du 19 mai 2009 (LContr).

³ La poursuite des infractions tombant sous le coup de la loi pénale sont réservées.

Art. 8 Mise en application / Entrée en vigueur

¹ La loi entre en vigueur après un délai d'au moins 6 mois pour le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet suivant l'adoption de la loi en votation populaire.

² L'entrée en vigueur de la présente loi est subordonnée à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle "pour le droit à vivre dignement de son travail: un salaire minimum cantonal" portant sur la révision de l'art. 60 de la Constitution du Canton de Vaud.

³ Le Conseil d'État édicte un règlement d'application après consultation des partenaires sociaux.

- b. Acceptez-vous le contre-projet du Grand Conseil qui propose d'instaurer un salaire minimum comme suit?

Art. 1 But

¹ La présente loi a pour but d'instituer un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique aux relations de travail qui se déroulent habituellement dans le Canton de Vaud.

² Sont exclus du champ d'application de la présente loi:

- Les personnes soumises à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire prévoyant des salaires minimaux.
- Les personnes soumises à un contrat-type de travail prévoyant des salaires minimaux obligatoires.
- Les contrats d'apprentissage au sens des art. 344 et suivant du code des obligations.
- Les contrats de stages nécessaires à l'accès à une formation certifiante ou s'inscrivant dans une formation certifiante.
- Les stages d'insertion et de réinsertion professionnelle ou sociale.
- Les contrats de travail ayant cours avec des jeunes de moins de 18 ans révolus.
- Les contrats de travail ayant cours avec des jeunes de moins de 25 ans révolus suivant une formation menant à l'obtention d'un titre reconnu en Suisse, exerçant durant leurs vacances une activité faisant l'objet d'un contrat de durée déterminée, dont les modalités sont définies dans le règlement d'application.
- Les travailleuses et travailleurs employés exclusivement pour garder occasionnellement des enfants.
-
- Les travailleuses et travailleurs au pair.
- Les personnes qui, conformément à l'art. 4, al. 1, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) du 13 mars 1964, sont exemptées des dispositions de la loi sur le travail en tant que membres de la famille dans les entreprises familiales.
- Les temps d'attente pour lesquels un système différencié de rémunération est admis par la loi ou la jurisprudence.

³ Le Conseil d'Etat peut édicter d'autres exceptions, sur proposition de l'organe tripartite compétent. Il convient dans tous les cas de tenir compte de l'objectif du salaire minimum prévu à l'art. 1 de la présente loi.

Art. 3 Montant du salaire minimum

¹ Le salaire minimum est de 23 francs par heure.

² Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés. Le 13^{ème} salaire est pris en compte dans le salaire déterminant pour autant qu'il soit prévu par écrit.

³ Chaque année, le Conseil d'Etat évalue la nécessité d'adapter le salaire minimum et, le cas échéant, le modifie en fonction notamment de l'évolution du coût de la vie, de la conjoncture et de l'état du marché du travail. Il consulte préalablement l'organe tripartite compétent.

⁴ Pour le secteur économique visé par l'art. 2 al. 1 let. d et e LTr, à savoir l'agriculture, la viticulture et

l'horticulture, le montant du salaire minimum correspond au salaire minimum fixé dans l'arrêté du Conseil d'Etat établissant un contrat-type de travail applicable dans le secteur.

Art. 4 Contrôle

¹ Le Conseil d'Etat veille au respect des dispositions de la présente loi et mandate un organe auquel il donne les moyens d'effectuer des contrôles efficaces sur l'ensemble du territoire. L'exécution est effectuée en collaboration avec les commissions paritaires compétentes.

² L'organe de contrôle peut informer les travailleurs et l'organe tripartite compétent des résultats du contrôle.

Art. 5 Rapport annuel

¹ Le Conseil d'Etat charge l'organe tripartite compétent d'établir une stratégie de contrôle et présenter un rapport annuel portant sur l'application du salaire minimum dans les différentes branches économiques du canton, sur le nombre et la fréquence des contrôles effectués et sur les sanctions éventuelles prises à l'encontre des contrevenants. Ce rapport est public et transmis au Grand Conseil.

Art. 6 Contraventions

¹ Celui qui contrevient à la présente loi ou à ses règlements d'application est passible d'une amende de 2 000 francs maximum. En cas de récidive, l'amende est de 500 à 30 000 francs.

² La poursuite a lieu conformément à la loi sur les contraventions du 19 mai 2009 (LContr).

³ La poursuite des infractions tombant sous le coup de la loi pénale est réservée.

Art. 7 Mise en application / Entrée en vigueur

¹ La loi entre en vigueur après un délai d'au moins 6 mois pour le 1^{er} janvier suivant l'adoption de la loi en votation populaire.

² Le Conseil d'Etat édicte un règlement d'application après consultation des partenaires sociaux.

- c. Si l'initiative et le contre-projet sont acceptés par le peuple, est-ce l'initiative ou le contre-projet qui doit entrer en vigueur?

Art. 2

¹ Le Grand Conseil recommande au corps électoral de rejeter l'initiative et d'accepter le contre-projet.

Art. 3

¹ En cas de retrait inconditionnel de l'initiative, le contre-projet devient loi et est soumis au référendum facultatif.

Art. 4

¹ Le résultat de la votation sera communiqué au Grand Conseil.

Art. 5

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de la publication et de l'exécution du présent décret.

PROJET DE LOI

sur le salaire minimum (LSMin)

du 9 avril 2025

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu l'initiative législative populaire cantonale "Pour le droit de vivre dignement de son travail - pour un salaire minimum cantonal"

décète

Art. 1 But

¹ La présente loi a pour but d'instituer un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique aux relations de travail qui se déroulent habituellement dans le Canton de Vaud.

² Sont exclus du champ d'application de la présente loi:

- a. Les contrats d'apprentissage au sens des art. 344 et suivant du code des obligations.
- b. Les contrats de stages nécessaires à l'accès à une formation certifiante ou s'inscrivant dans une formation certifiante.
- c. Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale.
- d. Les contrats de travail ayant cours avec des jeunes de moins de 18 ans révolus.

Art. 3 Montant du salaire minimum

¹ Le salaire minimum est de 23 francs par heure.

² Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés. Le 13^{ème} salaire est pris en compte dans le salaire déterminant pour autant qu'il soit prévu par écrit.

³ Chaque année, avec effet au 1^{er} janvier, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août précédent, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier de l'année 2023. Le salaire minimum prévu à l'art. 3 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

⁴ Pour le secteur économique visé par l'art. 2 al. 1 let. d de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) du 13 mars 1964, à savoir l'agriculture, la viticulture et l'horticulture, le Conseil d'État, sur proposition du Service de l'emploi, peut fixer un salaire minimum dérogeant à l'art. 3 al. 1 de la présente loi, dont le montant reste toutefois indexé conformément à l'art. 3 al. 3 de la présente loi.

Art. 4 Primauté du salaire minimum

¹ Si le salaire prévu par le contrat individuel de travail, une convention collective ou un contrat-type est inférieur à celui fixé à l'art. 3 de la présente loi, c'est ce dernier qui s'applique.

² Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé par l'art. 3 de la présente loi.

Art. 5 Contrôle

¹ Le Conseil d'État veille au respect des dispositions de la présente loi et mandate un organe auquel il donne les moyens d'effectuer des contrôles efficaces sur l'ensemble du territoire. L'exécution est effectuée en collaboration avec les commissions paritaires compétentes.

² L'organe informe le travailleur concerné ou l'association professionnelle qui l'a saisi des résultats du contrôle.

Art. 6 Rapport annuel

¹ Le Conseil d'État donne mandat à un organe tripartite (État, employeurs, syndicat) pour établir une stratégie de contrôle et présenter un rapport annuel portant sur l'application du salaire minimum dans les différentes branches économiques du canton, sur le nombre et la fréquence des contrôles effectués et sur les sanctions éventuelles prises à l'encontre des contrevenants. Ce rapport est public et transmis au Grand Conseil.

Art. 7 Contraventions

¹ Celui qui contrevient à la présente loi, à ses règlements d'application ou aux décisions fondées sur ceux-ci est passible d'une amende de 2 000 francs maximum. En cas de récidive, l'amende est de 500 à 30 000 francs.

² La poursuite a lieu conformément à la loi sur les contraventions du 19 mai 2009 (LContr).

³ La poursuite des infractions tombant sous le coup de la loi pénale sont réservées.

Art. 8 Mise en application / Entrée en vigueur

¹ La loi entre en vigueur après un délai d'au moins 6 mois pour le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet suivant l'adoption de la loi en votation populaire.

² L'entrée en vigueur de la présente loi est subordonnée à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle "pour le droit à vivre dignement de son travail: un salaire minimum cantonal" portant sur la révision de l'art. 60 de la Constitution du Canton de Vaud.

³ Le Conseil d'État édicte un règlement d'application après consultation des partenaires sociaux.

Art. 9 Exécution

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi, qui est sujette au référendum facultatif.

² Il en publiera le texte et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.