

**RAPPORT DE LA COMMISSION  
chargée d'examiner les objets suivants :**

**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)**

**TABLE DES MATIÈRES**

1. Préambule .....	2
2. Présentation de l'EMPL – position du Conseil d'État .....	2
3. Discussion générale .....	4
4. Auditions.....	8
5. Examen point par point de l'exposé des motifs .....	15
6. Discussion et vote sur le projet de décret ordonnant la convocation du corps électoral afin de se prononcer sur l'ini. populaire constitutionnelle .....	21
7. Discussion et votes sur le Projet de décret ordonnant la convocation du corps électoral afin de se prononcer sur l'ini populaire législative et son contre-projet .....	22
7.1. Projet de loi sur le salaire minimum (LSmin) – Contre-projet du grand Conseil.....	22
7.2. Votes sur le projet de décret.....	37
7.3. Votes de préavis de la Commission sur l'initiative législative et sur le contre-projet du Grand Conseil .....	37

## **1. PRÉAMBULE**

### **2.1 Séances**

La commission s'est réunie à 4 reprises, soit les lundis 12 mai 2025, de 9h à 11h, 19 mai 2025 de 9h à 11h, 25 mai 2025 de 14h à 16h dans la salle du Bulletin et le 23 juin 2025 de 14h à 17h15 dans la salle Romane.

### **2.2 Présences**

#### **2.2.1 Député.e.s**

Elle était présidée par Mme Thanh-My Tran-Nhu, confirmée dans son rôle de présidente-rapporteuse (elle sera rapporteuse de la minorité) et composée de Mesdames et Messieurs Arnaud Bouverat, Aliette Rey Marion, Jean-Rémy Chevalley (rapporteur de la majorité), Alberto Mocchi (remplacé par Vincent Bonvin le 19.05.2025), Denis Dumartheray, Yves Paccaud, Joelle Minacci (remplacée par Hadrien Buclin le 26.05.2025), Gérard Mojon, Pierre-François Mottier, Félix Stürner, Nicolas Suter (remplacé par Philippe Miauton les 26 mai et 23 juin 2025) et Andreas Wüthrich.

#### **2.2.3 Conseil d'Etat**

Ont également participé à toutes les séances, Mme Isabelle Moret, cheffe du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) ainsi que Mme Françoise Favre, directrice générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) et de MM. Jean Valley, directeur de la surveillance du marché du travail (DISMAT), Laurent Beck, directeur adjoint de la DISMAT et Carmelo Laganà, délégué cantonal à la prospective économique au DEIEP.

#### **2.2.4 Secrétariat général du Grand Conseil**

Le secrétariat était tenu par Madame Sylvie Chassot, secrétaire de commissions parlementaires, Secrétariat général du Grand Conseil (SGC). Les membres de la commission tiennent à relever la qualité et la diligence du travail de Mme Chassot, les notes de séances ont toujours été transmises dans des délais très brefs et relaient parfaitement les débats de la commission. Un immense merci est adressé à l'attention de Mme Chassot.

### **2.3 Auditions**

Au cours de ces travaux, la commission a procédé à 5 auditions :

- ⌘ Office cantonal de l'inspection et des relations du travail de l'Etat de Genève, représenté par Madame Christina Stoll, directrice générale (le 26.05.25) ;
- ⌘ Service de l'emploi du Canton de Neuchâtel, représenté par Mme Valérie Gianoli, cheffe de service (le 19.05.25) ;
- ⌘ Représentations de secteurs professionnels : GastroVaud, représenté par M. Gilles Meystre, président, Association vaudoise des maîtres bouchers-charcutiers représentée par M. Philippe Gerber, membre du Comité, Association des artisans boulangers-pâtisseries-confiseurs vaudois représentée par M. Laurent Buet, président et la Fédération des métiers de l'accueil et du goût, représentée par M. Roman Helfer, directeur (le 26.05.25) ;
- ⌘ Expert de la HES-SO, M. Slavisa Ivic, 4<sup>e</sup> auteur du 2<sup>e</sup> rapport portant sur les effets de l'introduction du salaire minimum dans le Canton de Genève (le 26.05.25) ;
- ⌘ Syndicats : la CGAS représentée par M. Davide De Filippo, président et l'USS-Jura représentée par M. Dominique Hausser, président (le 26.05.25).

## **2. PRÉSENTATION DE L'EMPL – POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT**

### *Nature des objets et position des initiants*

La cheffe de Département rappelle que deux initiatives ont été déposées : l'une de rang constitutionnel et l'autre législative. Elle souligne que l'initiative législative est rédigée de toute pièce, ce qui est relativement inhabituel. Elle relève aussi que ces deux initiatives témoignent d'une réflexion juridique particulièrement approfondie, visible dans la qualité des textes déposés. Les deux initiatives sont par ailleurs, selon la volonté des initiants, liées : si le peuple venait à refuser l'initiative constitutionnelle, l'initiative législative tomberait.

À ce sujet, le Département s'est interrogé sur l'opportunité d'élaborer un contre-projet constitutionnel. Après consultation des juristes de l'État (de la DGAIC), il est cependant apparu qu'une loi sur le salaire minimum (LSmin) pouvait être adoptée sans disposer nécessairement d'une base constitutionnelle (Annexe 1). Ainsi, le contre-projet législatif pourrait entrer en vigueur indépendamment du résultat au vote populaire sur l'initiative constitutionnelle. La cheffe de Département souligne que de même, l'initiative législative aurait techniquement pu entrer en vigueur sans lien avec la Constitution. En l'espèce toutefois, elle contient une clause explicite qui prévoit qu'elle tombe automatiquement en cas de rejet de l'initiative constitutionnelle (art. 8 du projet législatif des initiants).

La cheffe de Département précise enfin avoir interrogé les initiants à plusieurs reprises sur l'éventualité d'un retrait de leur initiative constitutionnelle si le Conseil d'Etat proposait une loi ; la réponse a été négative.

### *Conduite d'auditions*

Le Département a mené une dizaine d'auditions : les initiants eux-mêmes ont été deux fois en juin-juillet 2024 afin de discuter spécifiquement de la nécessité, ou non, d'un article constitutionnel pour l'instauration d'un salaire minimum et de la manière dont les deux initiatives étaient selon eux liées.

Une deuxième audition du Comité d'initiative a eu lieu le 17 janvier 2025, centrée spécifiquement cette fois sur les exceptions possibles à l'application du salaire minimum, en particulier sur l'hypothèse d'une primauté des conventions collectives. Sans pouvoir s'engager complètement dans cette discussion puisque le Conseil d'Etat ne s'était pas encore déterminé à ce moment-là, la cheffe de Département a néanmoins compris assez clairement à cette occasion qu'une solution qui proposerait la primauté des conventions collectives n'obtiendrait pas l'accord des initiants.

Finalement, une troisième consultation a été menée par écrit sur les exceptions autres que celles déjà prévues par les initiants et envisagées par le Conseil d'Etat dans son contre-projet. Des auditions étendues ont par ailleurs été réalisées auprès des associations économiques principales (CVCI, Centre patronal), mais aussi auprès des partenaires sociaux directement dans les branches particulièrement concernées par les initiatives, telles que la boucherie, la coiffure, par exemple. Ces partenaires sociaux, syndicats et représentants patronaux, ont été auditionnés deux fois, en plusieurs équipes.

À la suite de ces auditions, le Département a proposé au Conseil d'État un contre-projet législatif qu'il considère comme étant à l'équilibre entre nécessité sociale et conditions cadre de l'économie en se focalisant sur le partenariat social.

### *Traitement de l'objet et délais*

En janvier 2025, le Conseil d'État transmettait officiellement une demande de prolongation du délai légal, initialement fixé à fin janvier 2025, pour le traitement des initiatives. Déjà bien avancé à ce moment-là, le contre-projet ne l'était toutefois pas suffisamment pour que puisse en être présentée une version aboutie au Conseil d'État. Une première Commission parlementaire avait dès lors été nommée sous la présidence actuelle pour examiner précisément cette demande de prolongation.

Les travaux sur le contre-projet ayant suffisamment avancé entre temps, la cheffe de Département a suggéré au Conseil d'État d'envoyer directement le contre-projet au Grand Conseil. Afin d'éviter une situation confuse où un contre-projet serait rendu public alors même que le Grand Conseil serait encore occupé à traiter la demande de prolongation du délai de traitement de l'initiative populaire, la cheffe de Département a alors proposé l'annulation de la première séance de cette Commission, ainsi que les EMPD liés à la prolongation, pour aborder directement le fond du sujet.

Étant donné qu'aucun contre-projet constitutionnel n'a été opposé à l'initiative populaire constitutionnelle, cette dernière devrait théoriquement être soumise au vote du peuple à l'automne 2025. La cheffe de département rappelle néanmoins que le délai de traitement des initiatives populaires est un délai d'ordre, c'est-à-dire sans sanction en cas de dépassement. Aussi, le Département a fait une proposition politique d'organiser simultanément la votation des deux initiatives, constitutionnelle et législative, plutôt que de procéder à deux scrutins distincts. Le Département propose ainsi une votation unique sur les deux initiatives, en juin 2026, ce qui permettrait une entrée en vigueur le 1er janvier 2027. Une votation en automne 2026 poserait un délai trop court pour une entrée en vigueur en 2027 ; les élections communales de mars 2026 empêchent cette échéance.

### *Primauté et importance du dialogue avec les partenaires sociaux*

La principale différence entre l'initiative législative et le contre-projet proposé par le Conseil d'État réside dans le fait que le contre-projet se fonde sur la primauté des conventions collectives (une approche déjà adoptée dans les Cantons du Jura, du Tessin et de Bâle-Ville). Elle souligne à cet égard l'importance que le Canton de Vaud attache aux conventions collectives (CCT) et exprime son propre attachement à la qualité du dialogue avec les partenaires sociaux. Un tableau qui compare le contre-projet du Conseil d'État et l'initiative législative est fourni à la Commission.

La cheffe de Département souligne à ce sujet le changement d'approche de son Département, qui privilégie désormais des échanges plus fréquents et ciblés avec les partenaires sociaux afin de mieux capter les réalités du terrain. Elle insiste sur l'importance d'associer tant les grandes fédérations que les petites associations de branche, ainsi que les syndicats, pour identifier au plus près les problématiques spécifiques rencontrées dans les entreprises. Pour elle, ce partenariat social renforcé est extrêmement précieux et efficace. Il permet notamment d'adapter les mesures proposées aux réalités concrètes de chaque branche économique, chacune ayant ses particularités en matière d'horaires de travail ou de conditions spécifiques, notamment dans des secteurs tels que l'hôtellerie-restauration ou la boulangerie.

Elle précise ensuite que les branches les plus directement concernées sont les métiers de proximité telles que les petits boulangers, les petits coiffeurs ou encore les petits bouchers. Ces secteurs sont directement concernés par les CCT existantes, dans lesquelles les salaires d'entrée, notamment pour les personnes sans formation spécifique, peuvent être inférieurs à ceux proposés dans l'initiative et le contre-projet. Ce sont en outre ces secteurs qui, pour diverses raisons économiques, souffrent particulièrement. Dans le commerce de détail par exemple, les petits commerçants font face à d'importantes difficultés face aux grandes enseignes comme Coop, Migros, Aldi ou Lidl qui proposent déjà des salaires nettement supérieurs à ceux envisagés par le salaire minimum.

### **3. DISCUSSION GÉNÉRALE**

#### *Principe de l'instauration d'un salaire minimum*

Plusieurs commissaires rappellent l'importance de l'instauration d'un salaire minimum légal pour la protection des salariés les plus pauvres, afin que chacun et chacune puisse vivre dignement de son travail.

D'autres expriment au contraire leur scepticisme quant à l'instauration d'un salaire minimum. L'un d'eux le juge néfaste à l'esprit entrepreneurial. À ses yeux, l'atout majeur du Canton réside précisément dans la diversité de son tissu économique, diversité permise par la capacité des entrepreneurs à prendre des risques et à créer des emplois. Il considère que le salaire minimum risque de compromettre cette dynamique, en incitant notamment à la délocalisation et en supprimant toute marge de négociation individuelle, essentielle dans la relation employeur-employé. Il conclut en regrettant cette tendance à vouloir tout réglementer, estimant que cela détruit progressivement la vitalité économique du Canton.

Pour un autre, les secteurs principalement concernés par les bas salaires (métiers agricoles, métiers de bouche, nettoyage, coiffure, restauration, soins corporels) sont confrontés à des coûts de main-d'œuvre difficiles à répercuter sur les prix de vente. Il considère dès lors que l'instauration d'un salaire minimum qui ne se préoccupe pas de ces branches est le choix de la voie facile ; la solution serait plutôt d'agir sur le niveau de dépenses minimum acceptées par les consommateurs afin que ces secteurs puissent rémunérer convenablement leurs employés.

Un autre commissaire, chef d'entreprise, estime que le salaire doit découler exclusivement d'un accord libre entre employeur et employé. Il souligne que les PME, fortement majoritaires dans le Canton, sont particulièrement impactées par les hausses de coûts qu'elles ne peuvent pas toujours répercuter sur leurs prix de vente, ce qui réduit leur propre rémunération.

Un commissaire, restaurateur depuis 14 ans, explique qu'il pratique déjà dans son établissement des salaires proches du seuil de 23 francs proposé. Il souligne l'importance du dialogue direct avec ses employés, un dialogue qui permet, selon lui, de compenser parfois des salaires relativement bas par d'autres avantages (repas, horaires flexibles, vacances négociées). Bien qu'il reconnaisse que 23 francs constituent effectivement un salaire assez bas, il affirme que, dans sa région, ses employés parviennent néanmoins à vivre décemment avec ce revenu. Il s'inquiète cependant de l'introduction d'un salaire minimum généralisé qui, selon lui,

supprimerait cette souplesse dans les discussions. Il relève qu'en tant que restaurateur, sa propre rémunération est très inférieure au seuil envisagé. Malgré un chiffre d'affaires satisfaisant, les marges restent très limitées. Dans une région périphérique comme la sienne, il serait impossible de reporter une augmentation des coûts salariaux sur les prix des prestations (telles que les cafés ou les fondues), sous peine de perdre la clientèle et donc de ne plus réussir à assurer la pérennité de son entreprise. Il conclut en plaidant pour le principe de primauté des CCT existantes qui offre une solution équilibrée et adaptée aux réalités du terrain. Bien que séduisante a priori, l'idée d'un salaire minimum pourrait se révéler être une fausse bonne idée susceptible de mettre en péril des entreprises dans les régions périphériques.

Un autre commissaire met en garde contre la tentation de caricaturer le débat sur le salaire minimum : l'instauration d'un salaire minimum n'est ni synonyme d'étatisation de l'économie ni de destruction de l'esprit d'entreprise. Il rappelle, à titre d'exemple, que Genève applique le salaire minimum tout en affichant des résultats économiques et financiers positifs. Le salaire minimum vise essentiellement à garantir la dignité des travailleurs qui peinent actuellement à vivre décemment. Un salaire minimum pourrait même avoir un impact économique positif en augmentant le pouvoir d'achat local.

Un autre rappelle que le partenariat social constitue historiquement un élément fondamental du succès économique suisse depuis la paix du travail de 1937. Selon lui, c'est précisément grâce à ces régulations, dans lesquelles l'État joue un rôle important, que la Suisse a pu atteindre un tel niveau de prospérité économique et de stabilité sociale. Il estime donc que l'instauration d'un salaire minimum ne menace en rien cette stabilité ni l'esprit entrepreneurial du Canton, mais vient simplement prolonger une tradition historique bénéfique.

La cheffe de Département rappelle que le Conseil d'État, majoritairement de droite, aurait simplement pu rejeter l'ensemble des initiatives. Après mûre réflexion cependant et en tenant compte des aspects sociaux, le Conseil d'État a choisi une voie médiane, inspirée notamment par les expériences d'autres cantons, particulièrement celle de Bâle-Ville. Elle explique à ce sujet avoir eu des échanges approfondis avec son homologue socialiste de Bâle-Ville, qui lui avait détaillé les raisons pour lesquelles il avait privilégié la primauté des conventions collectives, aboutissant à un retrait de l'initiative dans son Canton.

Pour elle, la décision du Conseil d'État constitue un réel pas vers les initiants en proposant un contre-projet législatif solide, sans conditionner celui-ci à l'acceptation préalable d'un article constitutionnel. Le Conseil d'État aurait pu opter pour une position beaucoup plus dure en liant la loi proposée à l'adoption de l'article constitutionnel, ce qu'il n'a pas fait. Il s'agit donc d'un geste politique fort visant à trouver un compromis entre les opposants stricts à tout salaire minimum et les initiants.

#### *Nature du contre-projet : exceptions et primauté des CCT*

Un commissaire, membre du Comité d'initiative, explique que l'initiative a été conçue comme un projet couvrant selon lequel en dessous d'un certain seuil salarial, il est juridiquement établi qu'une personne ne peut pas vivre dignement de son travail. Les initiants ont néanmoins volontairement exclu certains secteurs particuliers, comme l'agriculture, précisément parce que ce secteur comprend beaucoup de prestations en nature (par exemple, le logement fourni aux employés), ce qui complexifie la détermination d'un salaire minimum équitable.

Il regrette à ce propos les choix du Conseil d'État d'exclure d'autres secteurs importants, notamment l'hôtellerie-restauration, estimant qu'il s'agit clairement d'une décision motivée par des considérations purement économiques et non sociales. Ce choix dénature selon lui complètement l'objectif social initial du salaire minimum, qui est de lutter contre la pauvreté. À ce propos, le commissaire regrette que le Conseil d'État ne fournisse pas d'estimations sur le nombre précis de salariés exclus du dispositif proposé par le contre-projet. Il redoute que le nombre de personnes concernées par ces exclusions soit très important, notamment en raison de la taille conséquente du secteur de la restauration, alors même que ces salariés devraient, selon lui, avoir également le droit de vivre dignement de leur travail.

Il aborde ensuite la question spécifique des CCT. Il reconnaît qu'en 2010-2011, au moment des premières discussions autour d'un salaire minimum, les syndicats étaient plutôt réticents à l'idée d'imposer un standard minimum à tous les partenaires sociaux ; la situation a considérablement évolué depuis. Le problème actuel, explique-t-il, est que malgré la volonté d'étendre plus facilement les CCT, les mécanismes d'extension restent encore trop complexes et très longs à mettre en œuvre. Il rappelle aussi que la procédure d'élaboration d'un contrat type, procédure longue et complexe, prend généralement plusieurs années (il cite un exemple récent

ayant duré presque 4 à 5 ans). Selon lui, généraliser ce processus à plusieurs dizaines de branches représenterait une tâche irréalisable pour l'État, faute de moyens suffisants.

Il ajoute que l'option de renforcer le partenariat social par les CCT a déjà été explorée intensivement depuis 2010, mais sans résultat concluant. Il souligne que les négociations conventionnelles actuelles ne permettent plus d'obtenir des résultats satisfaisants pour les salariés les plus fragiles, ce qui justifie l'introduction d'un salaire minimum légal.

Il précise enfin que les expériences dans d'autres cantons démontrent clairement que l'instauration d'un salaire minimum n'a entraîné aucune suppression de CCT, bien au contraire. Il rappelle que des normes légales (LPP, loi sur le travail, congé paternité) ont été introduites sans que cela ne provoque la rupture des conventions existantes.

Une commissaire relève aussi l'importance de maintenir l'initiative constitutionnelle face aux menaces potentielles de la [motion Ettlín](#) au niveau fédéral (qui propose de faire primer les salaires minimums des CCT sur les salaires minimums cantonaux). Elle remarque à ce sujet que le contre-projet semble suivre la logique de la motion Ettlín, ce qui ne correspond pas aux objectifs initiaux des initiants.

#### *Estimation des impacts sociaux et financiers*

Un membre de la Commission, secrétaire général d'Unia Vaud et membre du Comité d'initiative, regrette que la motivation de l'exposé des motifs manque de précisions sur les effets sociaux réels de l'un et l'autre des projets. Le salaire minimum ayant une vocation sociale, l'exclusion de certains secteurs (comme l'hôtellerie ou le commerce de détail) pourrait entraîner une hausse du recours à l'aide sociale ; les impacts sociaux et financiers des deux projets devraient être chiffrés.

Une autre personne partage ces préoccupations concernant l'absence d'une analyse approfondie sur les impacts financiers et sociaux réels du contre-projet, particulièrement en comparaison avec l'initiative initiale. Elle demande notamment une meilleure prise en compte des [études d'impact](#) déjà réalisées à Genève par la HES-SO sur les effets concrets d'un salaire minimum et regrette que le Conseil d'État n'en fasse pas mention dans son analyse. (Les deux premiers volets de cette étude d'impact sur le salaire minimum à Genève ont été transmis à la Commission. Le 3<sup>e</sup> volet a été publié en juin 2025.)

La cheffe de département précise que le Conseil d'État, dans une 1<sup>re</sup> décision au sujet de la validité de l'initiative lors du dépôt de cette dernière, avait examiné la question de la conformité du montant proposé comme salaire minimum en vertu de la jurisprudence. La DGAIC a conclu à ce moment-là que le montant proposé relevait bien d'une intervention sociale admissible selon la jurisprudence (et non d'une intervention économique entravant la liberté économique).

Elle reconnaît toutefois les difficultés à produire une étude détaillée sur l'impact précis du salaire minimum sur l'aide sociale, notamment en raison des limites des statistiques disponibles au sujet des salaires des personnes concernées et du croisement de ces informations avec les listes de bénéficiaires de l'aide sociale.

Un commissaire, s'il reconnaît que les données disponibles à ce jour sont insuffisantes pour répondre précisément à toutes les questions posées, suggère que le Canton de Vaud pourrait demander à l'OFS de mener des études spécifiques complémentaires afin d'obtenir une meilleure granularité permettant d'identifier précisément les salariés concernés par un salaire minimum cantonal.

La cheffe de Département propose qu'une étude détaillée puisse être menée a posteriori après l'entrée en vigueur éventuelle de la LSmin ; un postulat pourrait être déposé à ce sujet, pour étudier plus précisément la question des travailleurs pauvres d'ici juin 2026.

Une autre commissaire rappelle avec insistance que la question du salaire minimum relève d'abord et avant tout d'une problématique sociale, non purement économique. La commissaire regrette ainsi que le Conseil d'État n'ait pas auditionné des organisations directement confrontées à la réalité des travailleurs pauvres, tels que Caritas ou le Centre social protestant.

Pour un commissaire, anciennement responsable des services sociaux à Morges, il est clair que le lien entre bas salaires et aide sociale est clairement établi. Il anticipe d'ailleurs que la situation financière à venir du Canton va nécessairement amener à des réductions des prestations sociales, notamment des subsides à l'assurance-maladie, ce qui plaide en faveur de l'instauration d'un salaire minimum. Il estime enfin qu'il serait

pertinent et tout à fait possible, avec la volonté politique nécessaire, de disposer de données chiffrées précises sur l'impact du salaire minimum en matière d'aide sociale.

#### *(non) Base constitutionnelle du contre-projet législatif*

Un commissaire, membre du Comité d'initiative, interroge la constitutionnalité d'une loi sur le salaire minimum sans base constitutionnelle explicite. Il mentionne que les autres cantons ayant introduit un salaire minimum possèdent une base constitutionnelle claire permettant cette mesure. Il avertit du risque juridique que présenterait une loi sans article constitutionnel, notamment face à un éventuel recours devant la Cour constitutionnelle vaudoise.

Concernant la base constitutionnelle, elle réaffirme que, selon les juristes de l'État, une loi sur le salaire minimum peut être instaurée sans modification constitutionnelle ; mais c'est surtout selon elle le poids de la légitimité populaire de la loi qui sera, ou non, retenue qui la protégera d'un verdict contraire de la Cour constitutionnelle : il est en effet peu probable qu'un juge constitutionnel s'oppose à une loi clairement soutenue par le Grand Conseil et par la population après votation populaire.

#### *Travaux préparatoires du Département et négociation avec les initiants*

Une commissaire ayant participé activement à la récolte des signatures, regrette que les échanges entre le Comité d'initiative et le Conseil d'État aient été très techniques et limités dans le temps, laissant peu de place à une réelle négociation. Selon elle, le contre-projet s'oppose largement à l'esprit initial de l'initiative, le vidant de sa substance.

La cheffe de Département rappelle que dix séries d'auditions ont été réalisées, ce qui représente un nombre particulièrement élevé par rapport à d'autres initiatives. À titre de comparaison, elle mentionne que les initiants d'autres projets, comme celui sur les 12%, auraient probablement souhaité bénéficier d'autant d'auditions.

#### *Signature des CCT par les syndicats*

Un commissaire par ailleurs secrétaire général d'Unia Vaud répond à une question souvent posée : pourquoi certains syndicats signent-ils parfois des CCT prévoyant des salaires inférieurs au seuil proposé par l'initiative ? Il précise que dans la plupart des cas, les conventions concernées sont des conventions nationales, négociées par des partenaires sociaux au niveau fédéral, qui ne parviennent pas à tenir compte précisément du pouvoir d'achat spécifique de chaque canton (par exemple, les différences régionales en matière de primes d'assurance-maladie). Bien que les syndicats revendiquent systématiquement des salaires conformes au seuil proposé par l'initiative, ils se heurtent régulièrement au refus catégorique des organisations patronales. En l'absence d'un rapport de force favorable, dû notamment à un faible taux de syndicalisation dans les secteurs à bas salaires (essentiellement composés de femmes, de personnes migrantes et de travailleurs précaires), les syndicats ne parviennent pas à obtenir les augmentations nécessaires.

Il illustre cette situation par l'exemple précis de l'hôtellerie-restauration, où les syndicats refusent quasi systématiquement les résultats salariaux des négociations annuelles, qui selon eux ne répondent absolument pas aux besoins des salariés. La situation se termine souvent devant des organes de conciliation (ou plutôt d'arbitrage), qui tranchent selon des critères économiques sans véritablement tenir compte des enjeux sociaux liés à la pauvreté des travailleurs concernés.

Selon le commissaire, le fait que le Conseil d'État exclue explicitement certains secteurs du salaire minimum retire ainsi aux syndicats un moyen de pression essentiel qui leur permettrait d'améliorer effectivement les conditions salariales. À cet égard, il rappelle que dans les cantons où un salaire minimum a été introduit, les conventions collectives existantes se sont systématiquement adaptées au nouveau seuil salarial légal, sans jamais entraîner leur disparition. Il reconnaît certes que cela peut modifier les dynamiques de négociation, notamment en ralentissant certaines autres avancées potentielles (par exemple la réduction du temps de travail), mais insiste sur le fait qu'aucune CCT n'a été supprimée à cause de l'introduction d'un salaire minimum.

En conclusion, il estime qu'il existe aujourd'hui une responsabilité collective claire : celle de garantir que tous les salariés puissent vivre dignement de leur travail immédiatement, sans attendre plusieurs décennies que les conditions s'améliorent graduellement grâce aux seules négociations entre partenaires sociaux. Il estime qu'une intervention publique forte est nécessaire, malgré son caractère coercitif, afin d'accélérer significativement ce processus.

## *Calendrier*

Une commissaire exprime sa frustration face au calendrier tardif envisagé (juin 2026). Elle souhaite que la date de mars 2026 soit étudiée (malgré les communales à ce moment-là) afin d'éviter un délai trop long tout en permettant à la Commission de mener à bien ses auditions dans des délais raisonnables. La cheffe de Département confirme fermement que la date de mars 2026 est exclue en raison des élections communales.

Un commissaire s'interroge sur les conséquences juridiques et institutionnelles de ce changement de calendrier, notamment sur la nécessité d'une demande formelle de prolongation du délai de traitement de l'initiative. Il considère le respect du cadre légal comme étant essentiel, afin notamment de garantir la cohérence du traitement future d'autres initiatives ; il s'étonne par ailleurs du changement de procédure intervenu en cours de processus parlementaire.

La cheffe de Département confirme que le Conseil d'État a renoncé à demander la prolongation, considérant qu'il était en mesure de présenter un contre-projet dans les délais initiaux (novembre 2025). À l'origine, l'exécutif envisageait une prolongation formelle d'un an (c. novembre 2026). Il a choisi de retirer cette demande par souci de simplification : considérant le temps de traitement au Grand Conseil, le contre-projet aurait déjà été prêt au moment où la demande de prolongation aurait dû être soumise au pouvoir législatif.

Elle rappelle que le délai en question (2 ans à partir du dépôt de l'initiative) est un délai d'ordre, sans conséquence juridique directe en cas de dépassement. Pour elle, le Conseil d'État agit en avance par rapport au délai théorique de novembre 2026 (si une prolongation avait été accordée). Elle insiste sur la volonté d'efficacité du Département, dans un contexte où d'autres cantons, tels que Genève, Neuchâtel ou Bâle-Ville, ont déjà instauré des dispositifs similaires, ce qui permet au canton de Vaud d'éviter certaines lenteurs au démarrage.

S'agissant de la procédure choisie, elle rappelle que le contre-projet actuel peut être soumis directement au vote populaire en même temps que l'initiative, et qu'il est compatible avec celle-ci. Le Conseil d'État a privilégié cette solution afin d'éviter un vote en deux temps (d'abord sur l'article constitutionnel, puis sur une loi d'application).

Le commissaire, s'il comprend les arguments liés à la simplification, exprime toutefois ses doutes sur la conformité institutionnelle de cette procédure. Pour lui, le seul moyen juridiquement rigoureux aurait été de déposer simultanément une demande de prolongation de délai et le contre-projet législatif, ce qui aurait permis à la commission de traiter l'ensemble, dans le strict respect de la loi.

La cheffe de Département reconnaît a posteriori que cette solution aurait été plus claire. Elle indique que le choix de retirer la demande de prolongation visait à éviter une surcharge procédurale, mais aussi de répondre au souhait des initiants d'avancer rapidement. Elle concède que ce raccourci procédural peut apparaître discutable sur le plan institutionnel, mais rappelle que d'autres initiatives (notamment celle sur le congé parental ou l'initiative 12%) ont suivi des parcours similaires.

## **4. AUDITIONS**

### **4.1 Office cantonal de l'inspection et des relations du travail de l'État de Genève**

Représenté par madame Christina Stoll, directrice générale.

#### *Historique*

En 2018, les syndicats genevois lançaient l'initiative populaire cantonale "23 francs, c'est un minimum", proposée sur le modèle neuchâtelois validé par le Tribunal fédéral. Le Conseil d'État et le Grand Conseil recommandèrent son rejet sans contre-projet, de sorte que, contrairement à la situation vaudoise, le débat à Genève s'est limité à la question de principe, sans détail sur les modalités d'application. L'initiative a été acceptée par 58 % des votants le 27 septembre 2020.

L'initiative étant de nature légale, elle stipulait que son application débiterait dès le lendemain de sa publication. Celle-ci est intervenue quelques semaines plus tard, entraînant l'entrée en vigueur de la loi au 1er novembre 2020, en pleine crise sanitaire. Ce contexte a rendu la mise en œuvre particulièrement complexe. La directrice générale souligne à cet égard l'intérêt du délai de transition de six mois prévus dans le projet vaudois, estimant cette période indispensable à une mise en place opérationnelle.

### *Principes de la loi genevoise*

Les principaux principes instaurés à Genève sont : la primauté du salaire minimum sur les CCT et un montant initial fixé à 23 francs de l'heure avec indexation automatique sur l'indice genevois des prix à la consommation. Le salaire minimum est actuellement de 24,48 francs.

Au sujet de l'indexation automatique, la directrice générale explique qu'en cas de baisse de l'indice, le salaire minimum est gelé jusqu'à ce que les hausses ultérieures de l'indice compensent la baisse précédente. La loi prévoit également une possibilité de salaire minimum dérogatoire pour le secteur agricole, actuellement fixé à 17,87 francs. Seules trois exceptions générales sont inscrites dans la loi : les contrats d'apprentissage, les contrats liés à une formation scolaire ou professionnelle, les contrats de travail conclus avec des jeunes de moins de 18 ans.

### *Difficultés d'application*

L'absence de disposition pour les stages d'insertion a entraîné dès le départ d'importantes difficultés d'application. D'intenses discussions ont alors eu lieu afin de clarifier la volonté des initiants au sujet des exceptions prévues : un système permettant à la commission tripartite cantonale de convenir d'exceptions à l'unanimité a été décidé. Ceci garantit la solidité des décisions, mais rend leur adoption plus difficile.

- Ⓣ *En raison de cette expérience, la directrice générale recommande de définir les principes, notamment pour les dispositifs d'insertion et les jobs d'été, pour lesquels aucune solution tripartite n'a encore été trouvée à Genève.*

Autre difficulté rencontrée : la périodicité du respect du salaire minimum. La règle genevoise impose un respect mensuel, autorisant certaines pratiques comme le 13<sup>e</sup> salaire ou une partie variable sous conditions. En revanche, il est interdit de verser un salaire inférieur au minimum pendant 11 mois avec une compensation massive en fin d'année. Ce principe a été confirmé par les tribunaux.

### *Dispositif de contrôle*

Le contrôle est assuré par la direction cantonale de l'inspection du travail et une instance paritaire supplémentaire, l'inspection paritaire des entreprises (IPE). Au départ, les contrôles ont été rendus difficiles par le manque de clarté autour des exceptions.

L'ensemble de l'économie genevoise n'est pas contrôlé ; seuls les secteurs à risque le sont. Aussi, les taux d'infraction sont plus élevés que si des contrôles aléatoires sur l'ensemble de l'économie étaient faits. Les taux de conformité à l'initiation des contrôles étaient de 40 % (2022), 30 % (2023) et 34 % (2024). Une mise en conformité à l'issue des procédures porte ces taux à 91 % (2022), 82 % (2023 et 2024).

L'inspection paritaire des entreprises (IPE) a été instituée par le législateur genevois. Il s'agit d'une commission officielle composée de représentants patronaux et syndicaux à parts égales. Elle a été conçue comme un organe de contrôle de proximité, dans l'idée que les partenaires sociaux sont souvent les premiers informés des difficultés dans certains secteurs ou entreprises.

L'IPE dispose de compétences en matière de contrôle, au même titre que l'autorité cantonale, mais n'a pas le pouvoir de sanctionner. Elle peut réaliser des contrôles, informer les entreprises, proposer des mesures de mise en conformité et, en cas d'échec, transmettre le dossier à l'autorité cantonale, qui seule est compétente pour prononcer des sanctions. Une coordination est prévue par la loi afin d'éviter les doublons d'intervention.

Dans la pratique, l'IPE intervient surtout sur des campagnes ciblées ou des situations particulières, comme en cas de conditions météorologiques extrêmes nécessitant des contrôles rapides sur le terrain. L'inspection paritaire fonctionne selon un modèle de milice : ses inspecteurs et inspectrices exercent d'autres activités professionnelles et interviennent de manière ponctuelle. Ce dispositif constitue une spécificité propre au canton de Genève.

### *Impacts économiques et sociaux*

Dès l'acceptation populaire, un dispositif d'évaluation scientifique portant sur les effets sur le chômage, l'emploi et les salaires a été initié. L'étude sur l'emploi doit paraître en juin 2025, celle sur les salaires à la rentrée.

- Ⓟ *La directrice générale insiste sur la nécessité d'un accompagnement scientifique, en raison de la difficulté de dissocier les effets propres au salaire minimum d'autres facteurs exogènes (comme la crise du covid).*

Il n'existe à ce jour aucune évaluation en cours à Genève concernant les impacts sociaux (accès à l'aide sociale, pauvreté, etc.) ni d'études nationales comparatives sur les modèles cantonaux.

#### *Impacts sur les conventions collectives de travail*

L'indexation automatique a entraîné une hausse des salaires les plus bas dans les CCT, ce qui, sans mesures correctives, a parfois pu engendrer un écrasement des grilles salariales : certains partenaires sociaux ont adapté les salaires du personnel qualifié en conséquence, d'autres non.

Concernant les contrats types de travail, la Chambre des relations collectives de travail, qui est l'instance qui édite les conventions, a révisé les échelles salariales pour maintenir un certain différentiel entre les niveaux de qualification.

Il n'y a pas eu de dénonciation de CCT liée au salaire minimum.

Certaines CCT nationales ont ajouté une mention spécifique pour Genève (ex. : boulangerie-pâtisserie, carrosserie), reconnaissant l'application du salaire minimum cantonal. D'autres n'ont pas adapté leurs grilles, sans pour autant pouvoir faire prévaloir des salaires inférieurs à Genève.

## **4.2 Le Service de l'emploi du Canton de Neuchâtel**

Représenté par Mme Valérie Gianoli, cheffe de service.

### *Contexte de l'introduction du salaire minimum dans le Canton de Neuchâtel*

Le processus a été initié en 2008, en pleine crise des subprimes, crise à la fois économique et institutionnelle qui a mis en lumière plusieurs problèmes, notamment des déséquilibres des finances publiques ainsi qu'une forte hausse des demandes de prestations sociales. C'est dans ce contexte qu'un membre du Grand Conseil a déposé une initiative constitutionnelle en faveur de l'introduction d'un salaire minimum.

Le Tribunal fédéral s'est rapidement prononcé, en posant un principe clair : le salaire minimum ne doit pas être une mesure de politique économique, mais bien une mesure de politique sociale. Le 27 novembre 2011, le peuple neuchâtelois acceptait l'initiative. Suite à ce vote, une commission parlementaire fut constituée, dont les travaux et les multiples débats aboutirent à un large consensus sur plusieurs éléments clés.

### *Méthode de calcul*

La première question traitée a été celle de la méthode de calcul du salaire minimum. La Commission a décidé de s'appuyer sur le « salaire déterminant » utilisé pour les prestations complémentaires, qui a permis de fixer un montant concret. La Commission s'est ensuite accordée sur le champ d'application : le salaire minimum concerne les personnes qui travaillent habituellement dans le canton, ce qui exclut les travailleuses et travailleurs détachés.

### *Primauté du salaire minimum et exceptions*

Autre point important : le salaire minimum cantonal s'applique même en présence d'une convention collective, sauf exception. Ces exceptions concernent les personnes en formation (apprentissage ou cursus reconnu), les mesures d'intégration professionnelle, ainsi que les secteurs de l'agriculture et de la viticulture, où les modalités de travail rendent difficile une application directe du salaire minimum ordinaire. La Commission a donc validé un modèle de calcul basé sur un minimum vital, auquel s'ajoutent le coût du logement, les charges sociales à la charge de l'employeur et les primes d'assurance-maladie. Sur cette base, le salaire minimum a été fixé à 20 francs de l'heure en 2014.

### *Entrée en vigueur*

Un rapport fut ensuite présenté au Grand Conseil, qui l'a adopté. Plusieurs recours ont alors été déposés, jusqu'à ce que le Tribunal fédéral tranche en 2017 : le salaire minimum neuchâtelois, tel qu'il est conçu, est conforme au droit et relève d'une politique sociale. Le salaire minimum entre en vigueur en août 2017, en deux phases. La fin de l'année 2017 est consacrée à l'information, la communication, le conseil et la mise à

disposition de documentation pour les employeurs concernés. Les contrôles ne commencent qu'en 2018, afin de laisser un temps d'adaptation.

#### *Suivi et évaluation*

Les estimations initiales faisaient état de 2 700 équivalents plein temps concernés dans le canton. La majorité de ces personnes sont des femmes, souvent à temps partiel. Une commission rattachée à la Commission tripartite du marché du travail est mise en place pour suivre l'introduction du salaire minimum. Le premier constat est positif : aucun problème majeur n'est relevé. Depuis l'entrée en vigueur, les contrôles ont porté sur environ 1 800 travailleuses et travailleurs dans 722 entreprises. Parmi elles, 70 étaient non conformes, ce qui reste peu au regard du tissu économique cantonal. Les montants récupérés s'élèvent à environ 150 000 francs.

À un commissaire qui s'interroge à ce sujet, la cheffe de service confirme que le salaire minimum a été l'un des facteurs ayant contribué à recréer une dynamique, dans un contexte marqué par d'importants déséquilibres financiers. Couplé à une nouvelle stratégie d'intégration professionnelle, il a permis une redynamisation du marché de l'emploi et une revalorisation des salaires. Ces éléments ont eu un effet sur la diminution du recours à l'aide sociale, qui était auparavant très élevé dans le canton.

Elle précise que ces différentes politiques coordonnées ont entraîné une baisse significative du chômage structurel : le taux de chômage est passé d'environ 6,4 % en 2016 à 2,3–2,4 % en 2022–2023. Cette dynamique s'est appuyée sur des partenariats solides avec les employeurs, notamment dans le cadre du New Deal pour l'emploi, et a permis de mieux équilibrer les flux d'embauche dans un canton frontalier où la concurrence était importante. Cela a également permis de lutter contre le dumping salarial et de renforcer une logique de coresponsabilité entre employeurs, employés, institutions et État.

Les points suivants ont en outre été relevés lors de l'échange avec les commissaires :

- La majorité des personnes touchées par le salaire minimum est de nationalité suisse, avec une forte proportion de femmes travaillant à temps partiel ;
- Aucune CCT n'a été dénoncée suite à l'introduction du salaire minimum ; les CCT de la coiffure, de l'hôtellerie et de la restauration, qui prévoyaient des salaires inférieurs, ont été amendées pour inclure un renvoi explicite au salaire minimum cantonal.
- Le montant de 20 francs a permis d'instaurer un climat de partenariat et d'accompagnement, plutôt qu'une dynamique conflictuelle. Ce niveau relativement bas a facilité les discussions avec les associations professionnelles. Une seule organisation professionnelle a exprimé une opposition forte, allant jusqu'à un recours devant le Tribunal fédéral. Cette procédure a mené à la deuxième prise de position du Tribunal fédéral, confirmant le caractère social de la mesure.
- Aucun phénomène d'écrasement des salaires n'a été observé ; ceci probablement en raison de l'ensemble des politiques menées, y compris la revalorisation des compétences et l'intégration professionnelle.
- Le changement constitutionnel a permis d'envoyer un message clair sur la volonté populaire, avec 54 % de votes favorables. Cela a donné une base forte et une direction claire pour les travaux du Conseil d'État, du Grand Conseil et de la Commission parlementaire, tout en créant une exigence de consensus et de réussite.
- Le salaire minimum est indexé à l'évolution de l'IPC chaque année depuis 2014. Il a parfois été inférieur à 20 francs selon les années, en fonction des indices. Actuellement, il s'élève à 21 francs 31. Le montant est publié chaque année par le service de l'emploi, sans remise en cause jusqu'ici de ce principe.
- Les exceptions sont fixées dans la loi ; un règlement du Conseil d'État adopté en 2017 permet toutefois une certaine souplesse et précise les cas d'exception, notamment pour les formations, stages intégrés dans un cursus, ou les processus d'intégration professionnelle. Une aide à l'identification des stages concernés a par ailleurs été publiée.

#### **4.3 Représentations de secteurs professionnels**

GastroVaud (M. Gilles Meystre, président) ; association vaudoise des maîtres bouchers-charcutiers représentée (M. Philippe Gerber, membre du Comité) ; association des artisans boulangers-pâtisseries-confiseurs vaudois (M. Laurent Buet, président), fédération des métiers de l'accueil et du goût (M. Roman Helfer, directeur).

Les branches représentées ne sont pas opposées par principe à l'instauration d'un salaire minimum, mais soutiennent la primauté des conventions collectives nationales négociées par les partenaires sociaux. Les points suivants sont notamment avancés par le président de GastroVaud :

- Un partenariat social fort existe aujourd'hui et il est porté conjointement par les syndicats et les employeurs. (M. Meystre)
- Un salaire minimum imposé par voie légale cantonale serait perçu comme une forme de « double jeu syndical », les syndicats signant des conventions nationales tout en poussant à des surenchères cantonales (M. Meystre)
- En cas d'imposition d'un salaire minimum légal, les personnes auditionnées craignent un désengagement du patronat des négociations fédérales ; une remise en cause des avantages obtenus via les CCT (ex. : 5 semaines de vacances, formations continues financées par la branche) et une dégradation du dialogue social (M. Meystre)
- Un salaire minimum légal à l'échelle cantonale entraînerait, dans les PME à faibles marges, des suppressions de postes peu qualifiés et une augmentation du recours à l'automatisation (M. Gerber)
- Le secteur de la boulangerie fait face à de très faibles marges, dans un contexte déjà tendu en raison de la hausse du prix des matières premières et de l'électricité – poste de coût important (M. Buet)
- Un salaire minimum cantonal mettrait en péril la viabilité de nombreux commerces, les consommateurs n'étant pas encore prêts à payer plus de 2,50 francs un croissant (M. Buet)
- Une CCT sectorielle existe, fonctionne bien, et est en cours de renégociation en vue d'une signature étendue (M. Buet)
- Les CCT en vigueur dans ces secteurs fixent des salaires minimaux pour le personnel non qualifié qui sont, dans certains cas, inférieurs aux montants visés par les projets de salaire minimum cantonal (M. Helfer)
- L'introduction d'un salaire minimum légal à l'échelle du canton réduirait fortement l'écart salarial entre les personnes non qualifiées et celles qui disposent d'une formation reconnue, comme une AFP ou un CFC. Cette compression des grilles salariales aurait pour effet direct de désinviter les jeunes à s'engager dans une formation professionnelle, alors même que la formation est une priorité clairement affichée par les autorités cantonales et que les branches ont un besoin aigu de personnel qualifié (M. Helfer)
- Les conventions collectives évoquées en début d'audition sont toutes actives ou en cours d'amélioration : la convention de l'hôtellerie-restauration fait l'objet de nouvelles négociations, celle de la boulangerie-pâtisserie-confiserie est en attente de signature, dans le cadre d'une extension nationale et une nouvelle convention pour la boucherie-charcuterie a été négociée et entrera en vigueur en 2027 (M. Helfer)
- Ces éléments, insiste-t-il, démontrent que le partenariat social fonctionne, tant au niveau national que cantonal. Il exprime donc une forte réserve quant à l'instauration d'un salaire minimum légal cantonal, qu'il perçoit comme une mesure susceptible de fragiliser l'ensemble du système des conventions collectives, et par là même l'équilibre de branches déjà sous pression (M. Helfer)

À un commissaire qui interroge les intervenants sur le pourcentage de salariés dans leurs secteurs respectifs qui seraient concernés par le seuil du salaire minimum comme prévu par l'initiative vaudoise, M. Gerber indique que, pour son entreprise (250 collaborateurs), environ 100 salariés seraient concernés par la mesure. M. Helfer ajoute qu'il est difficile d'obtenir des données statistiques précises à l'échelle des branches. On peut connaître le nombre de salariés non qualifiés, mais pas toujours leur niveau de rémunération exact. Il souligne toutefois qu'une grande majorité des entreprises paient des salaires supérieurs aux minima conventionnés, notamment en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Dans un tel contexte, ce sont les salariés qui tiennent selon lui aujourd'hui le couteau par le manche.

À un commissaire qui demande quelle est la position des intervenants au sujet du contre-projet du Conseil d'État, M. Meystre explique que le contre-projet constitue selon lui une solution pragmatique qui recherche et permet le consensus. Il ne s'agit pas selon lui de rejeter l'idée de salaires minimaux, mais de rappeler que ces derniers doivent être négociés dans le cadre du partenariat social. Le point fort du contre-projet est dans cette optique la primauté donnée aux conventions collectives nationales étendues. Il juge que cette approche évite les effets négatifs observés à Genève, notamment sur l'insertion des jeunes peu qualifiés et les perspectives de formation. Il ajoute qu'un salaire minimum légal pourrait contraindre certaines entreprises à se tourner vers

des matières premières meilleur marché, ce qui irait à l'encontre selon lui des objectifs fréquemment affirmés par différents acteurs de proximité, d'authenticité et de qualité.

M. Helfer note qu'à l'exception du Canton-Ville de Genève, tous les cantons s'appuient sur des conventions collectives. Le Canton de Vaud n'étant pas uniquement urbain, une solution cantonale, risquerait de figer un système pour l'heure mieux adapté aux réalités du terrain.

Un commissaire rétorque que, si la CCT nationale de l'hôtellerie-restauration couvre très bien les besoins vitaux dans des cantons comme Uri ou Thurgovie, il n'en va pas de même dans le Canton de Vaud, où le coût de la vie est plus élevé (logement, santé, etc.). Il rappelle que des demandes d'adaptation salariale pour les grands centres urbains ont été faites dans les négociations au niveau national, mais qu'elles ont été rejetées. Enfin, au sujet des hausses de salaire négociées dans le secteur de l'hôtellerie Restauration, il souligne qu'une grande part de ces hausses salariales conventionnées ne résultent pas des négociations, mais ont été imposées par des instances d'arbitrage.

M. Meystre rejette l'idée que GastroVaud soit présenté comme un acteur insensible aux conditions de travail. Il met en avant les efforts de formation, notamment en lien avec l'accueil de réfugiés ukrainiens, ainsi que les dispositifs publics-privés d'intégration professionnelle.

Au sujet de l'incitation ou non à la formation, un commissaire évoque l'exemple du bâtiment, où une forte revalorisation salariale avait attiré de nombreux apprentis, et se demande pourquoi un salaire de base plus élevé n'aurait pas, à l'inverse de ce qui est avancé, un effet positif sur l'attractivité de la formation. M. Buet lui répond que, dans les trois branches présentées, le salaire conventionnel d'une personne formée (AFP ou CFC) est aujourd'hui supérieur au salaire minimum légal envisagé. Si ce dernier devait entrer en vigueur, l'écart avec les personnes non formées se réduirait fortement, voire disparaîtrait. Cela remettrait en question la motivation à investir dans une formation de trois ans pour un salaire presque identique à celui d'une personne non qualifiée.

#### **4.4 Expert de la HES-SO Genève**

M. Slavisa Ivic, 4<sup>e</sup> auteur du 2<sup>e</sup> rapport portant sur les effets de l'introduction du salaire minimum dans le Canton de Genève. (cf. présentation Powerpoint Annexe 2)

M. Ivic présente les résultats d'analyses menées avec les professeurs Ferro Luzzi, Ramirez et Weber dans le cadre des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> rapports d'évaluation de l'impact du salaire minimum à Genève. Le troisième rapport est attendu pour le 16 juin prochain. Il indique s'en tenir aux résultats pour lesquels les données permettent une interprétation fondée. Trois axes principaux ont été étudiés : le taux de chômage, la composition de la population des chômeurs et les durées de chômage.

D'un point de vue descriptif, l'introduction rapide du salaire minimum à Genève était intéressante dans le sens où elle a permis d'observer son impact sans que les entreprises aient réellement eu le temps de s'adapter.

Les comparaisons intercantionales ne révèlent pas de rupture majeure sur les courbes du chômage, que ce soit à Genève ou ailleurs. Les évolutions sont en grande partie influencées par la conjoncture, notamment la crise du covid-19. L'analyse économétrique, qui contrôle les effets temporels et cantonaux, montre qu'il n'y a pas d'effet statistiquement significatif du salaire minimum sur le taux de chômage global. L'effet estimé est très faible (+0,2□%) et non concluant.

En revanche, certains sous-groupes présentent des résultats différenciés :

- Pour les moins de 25 ans, une augmentation significative du taux de chômage est observée (+0,6□% en moyenne selon les modèles), ainsi qu'une augmentation de leur part parmi les chômeurs et les demandeurs d'emploi. Le salaire minimum pourrait avoir freiné la baisse du chômage dans ce groupe.
- Chez les personnes peu qualifiées (niveau secondaire I ou inférieur), une hausse de leur proportion parmi les demandeurs d'emploi est également constatée, accompagnée d'une réduction de la probabilité de sortir du chômage vers un emploi.
- Les femmes, en revanche, présentent une légère amélioration de cette probabilité de sortie du chômage, ce qui pourrait indiquer une réduction des inégalités de genre sur cet indicateur.

Les données issues des offices régionaux de placement (ORP) permettent en outre d'analyser les durées individuelles de chômage et les probabilités de retour à l'emploi. Là encore, peu d'effets moyens nets sont observés sur l'ensemble de la population. Toutefois, une diminution significative de la probabilité de sortie du chômage est relevée pour les jeunes et les personnes peu qualifiées, tandis qu'une amélioration est observée pour les femmes.

L'intervenant souligne que ces résultats sont conformes à la littérature économique internationale, selon laquelle les jeunes et les personnes sans qualification sont les plus susceptibles d'être affectés négativement par l'instauration d'un salaire minimum. Il conclut en insistant sur le fait que ces effets doivent être interprétés avec prudence, dans un contexte conjoncturel particulier, post-Covid et marqué par une forte embellie économique.

#### *Échange avec la commission*

À un commissaire qui s'interroge à ce sujet, l'intervenant explique que, dans le domaine de la recherche, la méthode consiste à formuler une hypothèse nulle qu'on cherchera à réfuter, sans pour autant pouvoir affirmer l'inverse. En l'espèce, il n'a pas été possible d'identifier un effet significatif global du salaire minimum sur le taux de chômage. Il précise toutefois que des effets statistiquement significatifs ont pu être observés à l'analyse de sous-groupes, notamment les jeunes et les personnes peu qualifiées.

À un commissaire qui s'interroge sur la manière dont les effets de la crise du covid sont pris en compte dans les analyses, M. Ivic précise que l'analyse contrôle les effets liés à la conjoncture et à la pandémie, notamment en comparant Genève à d'autres cantons servant de groupe de référence. Ces ajustements méthodologiques permettent d'isoler, autant que possible, l'effet propre du salaire minimum. Il mentionne également une étude récente sur le Tessin, qui n'a pas non plus mis en évidence d'effet sur le taux de chômage.

À un commissaire qui s'interroge sur l'impact du salaire minimum sur les structures salariales internes aux entreprises, en particulier sur les éventuelles répercussions en cascade dans les grilles de salaires, M. Ivic répond que cette dimension sera traitée dans le quatrième rapport à paraître. Les analyses en cours portent principalement sur le nombre d'emplois et sur la répartition salariale.

Un commissaire évoque enfin l'affirmation du patronat entendue plus tôt selon laquelle le salaire minimum découragerait la formation professionnelle. Il demande si les analyses ont observé un effet sur le taux de chômage des personnes formées. M. Ivic indique que les personnes disposant d'une formation secondaire II (CFC) sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les chômeurs, bien que l'effet reste plus marqué pour les personnes n'ayant que la scolarité obligatoire. Ces dernières présentent les coefficients les plus élevés, ce qui indique une augmentation de leur prévalence parmi les chômeurs. À l'inverse, les titulaires d'un diplôme tertiaire montrent une tendance inverse, avec une baisse relative de leur part parmi les personnes au chômage (toujours suite à l'introduction du salaire minimum).

#### **4.5 Syndicats**

La CGAS représentée par M. Davide De Filippo, président et l'USS-Jura représentée par M. Dominique Hausser, président.

M. Hausser, au nom de l'Union Syndicale Jurassienne (USJ), rappelle que l'initiative jurassienne sur le salaire minimum a été déposée en 2009, acceptée en votation en 2013, et entrée en vigueur en février 2018, avec une phase de transition pour l'adaptation administrative. Depuis le 1er juillet 2022, le salaire minimum cantonal est fixé à 21.40 CHF/heure. Dans le Jura, il s'agit d'une mesure sociale destinée à lutter contre la pauvreté. Il commente trois aspects particuliers du système jurassien :

1. Le salaire minimum ne s'applique pas à toutes les branches, notamment en raison de la primauté des conventions collectives de travail (CCT). Certaines CCT prévoient encore des salaires inférieurs au minimum cantonal, notamment dans l'hôtellerie-restauration, la coiffure ou le nettoyage, ce qui maintient certains travailleurs dans une situation de précarité.
2. Le niveau trop bas des salaires rend le recrutement difficile dans ces secteurs.
3. Un important dumping salarial persiste, en particulier à cause d'un contrôle insuffisant. Selon les données issues de la commission tripartite (rapport IPER), 25 à 30 % des entreprises signalées pratiqueraient du dumping salarial chaque année, y compris parmi celles sous CCT.

L'USJ estime donc que le modèle jurassien reste insatisfaisant, car il contraint encore de nombreux travailleurs à recourir à l'aide sociale pour atteindre un revenu de subsistance.

M. De Filippo (Communauté genevoise d'action syndicale - CGAS) apporte un éclairage sur la situation à Genève. Il rappelle que l'introduction du salaire minimum légal visait à combler les insuffisances du partenariat social, en particulier dans deux cas : pour les personnes non couvertes par une CCT ; pour les branches couvertes par des CCT avec des salaires inférieurs au minimum vital calculé selon les prestations complémentaires.

Il insiste sur le fait que les salaires négociés dans les CCT ne sont pas le reflet de la réalité économique de la branche, mais bien le résultat d'un rapport de force au moment des négociations. Il est donc selon lui inadmissible que certaines personnes actives soient rémunérées en dessous du seuil de l'aide sociale. L'introduction du salaire minimum à Genève a permis de corriger ces écarts. Contrairement aux craintes exprimées avant son adoption, les entreprises ont pu s'adapter sans pertes massives d'emplois ou hausse marquée du chômage. La CGAS soutient donc pleinement les initiatives vaudoises, considérant que le contre-projet ne corrige ni les lacunes de couverture ni les failles structurelles du partenariat social.

#### *Échange avec la commission*

À un commissaire qui interroge M. Hausser sur l'impact de la primauté des CCT dans le soutien populaire au salaire minimum jurassien, ce dernier indique qu'il n'était pas présent dans le canton à l'époque, mais que les syndicats s'étaient opposés à cette clause. Il estime que, vu la situation actuelle – avec des salaires trop bas et des entreprises peinant à recruter – les Jurassiens voteraient probablement aujourd'hui en faveur d'un salaire minimum légal.

À un commissaire qui questionne l'effet de l'introduction du salaire minimum à Genève sur le partenariat social, évoquant les critiques patronales selon lesquelles cette mesure l'aurait affaibli, M. De Filippo répond que si des tensions ont été observées à l'issue du vote, elles ont concerné la faïtière patronale (UAPG), mais pas les branches. Il précise que les rares frictions observées dans le commerce de détail relevaient davantage de la question des horaires de travail que de celle des salaires. Il confirme par ailleurs qu'aucune convention collective n'a été dénoncée à Genève à la suite de l'entrée en vigueur du salaire minimum.

## **5. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSÉ DES MOTIFS**

### *1.4 Aboutissement*

Une commissaire souligne que, comme à Neuchâtel, les initiants vaudois ont établi leur propre calcul, fondé sur le coût de la vie, les loyers, les primes d'assurance-maladie, etc. Elle précise que les niveaux de vie dans les deux cantons diffèrent sensiblement, ce qui peut expliquer l'écart entre les montants proposés. Ainsi, même si le salaire minimum neuchâtelois de 20 francs paraît plus bas et donc potentiellement plus acceptable pour les partenaires sociaux, il correspond à un contexte économique différent. Elle rappelle également que, selon un passage de l'exposé des motifs, « le Conseil d'État est parvenu à la conclusion que le montant de 23 francs par heure constitue bien un salaire situé à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal découlant des systèmes de sécurité sociale, conformément à la jurisprudence fédérale ».

### *2.1 Historique dans le Canton de Vaud*

Un commissaire juge surprenant que le Comité d'initiative ait été autorisé à déposer un texte constitutionnel alors que, selon l'avis aujourd'hui communiqué par la DGAIC, néanmoins non public, une base législative aurait suffi.

La cheffe de Département explique que l'examen juridique qui intervient au moment du dépôt d'une initiative ne vise qu'à vérifier sa recevabilité, non sa nécessité. Des textes peuvent ainsi être intégrés à la Constitution alors même s'ils pourraient relever de la loi (ceci est d'autant plus vrai au niveau fédéral qui exclut la possibilité d'initiative législative). Aussi, la validité d'une initiative n'est pas remise en cause par son utilité, celle-ci étant laissée à l'appréciation du peuple. Enfin, elle souligne que l'avis de la DGAIC dont il est question, sollicité par le DEIEP, répondait uniquement à la question de savoir si, dans le cadre du contre-projet, la Constitution actuelle suffisait comme base pour proposer une loi sur le salaire minimum.

Un commissaire rebondit sur cette explication, rappelant les propos de la cheffe de service neuchâteloise selon lesquels le changement constitutionnel avait envoyé un message clair et avait constitué un avantage. La cheffe

de Département rappelle néanmoins que les situations n'étaient pas les mêmes : à Neuchâtel, le projet initial ne portait que sur le principe de l'introduction d'un salaire minimum ; la loi a été élaborée dans un second temps. Dans le Canton de Vaud par contre, l'initiative porte sur un texte de loi déjà rédigé : la question du principe et celle de la mise en œuvre sont donc traitées en une seule fois. Le Grand Conseil et la population restent libres, bien entendu, de refuser les deux initiatives et le contre-projet.

### *2.3 Fixation des salaires en Suisse*

Un commissaire rappelle que la majorité des Cantons, dont le Canton de Vaud, se sont opposés au niveau fédéral à la dynamique de la motion Ettlin, ce dont il se réjouit. Il s'étonne qu'en parallèle, le Conseil d'État soutienne un modèle dans lequel des conventions privées pourraient primer sur un salaire minimum voté par la population.

La cheffe de Département indique que la position défendue à Berne est celle du respect du fédéralisme selon lequel la politique sociale relève de la compétence des cantons. C'est l'importance de préserver la souveraineté cantonale dans ce domaine que le Conseil d'État a fermement défendue lors de la consultation fédérale, en soulignant que c'est au peuple vaudois – et non à la Confédération – de décider s'il souhaite, ou non, un salaire minimum, et sous quelle forme : une version différenciée par branches (comme dans le contre-projet), ou une version uniforme, ou couvrante (comme dans les initiatives). Elle ajoute que, quelle que soit la décision du Parlement fédéral sur la motion Ettlin, le contre-projet resterait applicable, contrairement à l'initiative qui pourrait devoir être modifiée. Sur le fond, elle espère donc convaincre le Grand Conseil de soutenir le contre-projet, mais rappelle que la décision finale appartient à la population vaudoise.

### *3.2 Personnes salariées gagnant un salaire inférieur au seuil*

Un commissaire revient sur la base de calcul du salaire minimum : les chiffres avancés dans le contre-projet (23 francs de l'heure en 2025) sont fondés sur l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2022. Il observe que, si ce montant est proche de celui proposé par les initiatives populaires (également 23 francs), le contre-projet prévoit une entrée en vigueur en 2025, ce qui introduit un décalage temporel de deux ans d'inflation non comptés, ce qui, de fait, réduit le nombre de personnes concernées par le contre-projet en comparaison avec les initiatives.

La directrice générale de la DGEM indique qu'une actualisation des chiffres a bien été demandée à StatVaud ; sur la base du montant de 23 francs indexés selon la méthode de l'initiative, le salaire minimum atteindrait 23,54 francs en 2025. À ce niveau, environ 6 % des salariés seraient concernés (c'est-à-dire situés en dessous de ce seuil, selon les données de 2022).

La cheffe de Département précise toutefois que la question posée à StatVaud ne portait pas sur le nombre de personnes concernées par le contre-projet lui-même, notamment en raison de l'absence de données fiables sur les personnes couvertes par des conventions collectives (CCT). Elle souligne également que les personnes exclues du champ d'application (par exemple, les travailleuses et travailleurs agricoles) sont intégrées dans les données ESS, ce qui rend les comparaisons délicates.

Un commissaire revient sur le chiffre de 4,9 % de salariés concernés par le salaire minimum ; il souhaite savoir s'il existe des données qualitatives sur ces personnes : s'agit-il notamment de travailleuses et travailleurs détachés, de jeunes, ou d'autres profils particuliers ?

La directrice générale de la DGEM répond que de telles précisions ne sont pas disponibles ; StatVaud base ses analyses principalement sur les données fiscales, ce qui ne permet pas d'identifier la nature précise des emplois ni les caractéristiques individuelles des personnes concernées. Le directeur de la DISMAT ajoute que quelques éléments complémentaires figurent au point 3.3 du document ; les données restent néanmoins principalement regroupées par branche d'activité, sans plus de détails qualitatifs.

## *5. Consultation des différents organismes concernés par les initiatives (p. 12)*

### *5.1 Avis du Comité d'initiative*

Un commissaire, membre du Comité d'initiative, réagit à une phrase qui indique que « le Comité aurait admis que le salaire minimum pourrait avoir un impact sur la formation, certains jeunes étant incités à travailler plutôt qu'à se former ». Selon lui, le Comité d'initiative n'a jamais souscrit à cette assertion, si ce n'est pour admettre, de manière très marginale, que quelques cas individuels pourraient exister. Cette hypothèse ne

correspond d'ailleurs ni à une réalité observable sur le marché du travail ni à la position des partenaires sociaux, qui sont fortement engagés dans la valorisation de la formation professionnelle, y compris à travers l'introduction de salaires minimaux différenciés selon la qualification ou l'expérience.

Il indique avoir entendu de tels arguments de la part de certains employeurs uniquement, dans le secteur de la boucherie notamment, qui affirmait qu'il ne pourrait pas proposer de meilleurs salaires pour les personnes qualifiées, ce qui lui semble peu crédible au vu de la pénurie de main-d'œuvre dans cette branche.

La cheffe de Département répond que le paragraphe mentionnant le Comité d'initiative est très succinct et qu'il ne reflète pas nécessairement la totalité des échanges. Elle s'attendait en outre à ce que la Commission auditionne directement les initiants, ce qui aurait permis à ces derniers de s'exprimer eux-mêmes. Elle note par ailleurs que deux membres du Comité d'initiative siègent déjà dans la commission, ce qui peut expliquer qu'aucune audition formelle n'ait été organisée.

Concernant l'impact sur les jeunes, elle précise que le propos visait à souligner un risque potentiel : celui qu'un jeune, attiré par un revenu immédiat, préfère un emploi rémunéré au salaire minimum à une formation rémunérée à un niveau nettement inférieur (par exemple 400 francs en première année d'apprentissage). Elle insiste sur la préoccupation partagée de part et d'autre de maintenir une politique incitative forte en faveur de la formation professionnelle et ce quel que soit le texte adopté (initiative ou contre-projet).

Un autre commissaire s'interroge sur une autre affirmation du rapport, selon laquelle « *l'économie est capable d'absorber les différences salariales* ». Il exprime ses doutes à ce sujet, estimant que de nombreuses PME ont des marges bénéficiaires très limitées et pourraient avoir des difficultés à absorber une hausse des salaires ou à la répercuter. Il souhaite savoir sur quelle base cette affirmation a été formulée, et s'il s'agit d'une position du Comité d'initiative ou d'un constat tiré d'éléments objectifs.

Un commissaire répond au nom du Comité d'initiative. Il explique que cette affirmation se fonde sur l'expérience des cantons ayant déjà instauré un salaire minimum, notamment Neuchâtel et Genève, où les membres du Comité ont été activement engagés. À Neuchâtel, malgré des débats initiaux nourris, un consensus a été atteint grâce à une forte implication des partenaires sociaux dans le processus législatif. À Genève, les réticences patronales ont été plus marquées, en raison du contexte frontalier, mais les craintes initiales ne se sont pas confirmées, comme le montrent les études menées.

Il souligne que, dans d'autres cantons où le salaire minimum a été introduit avec une couverture plus restreinte (Tessin, Bâle, Jura), les problèmes ne viennent pas d'un impact économique négatif, mais d'une application insuffisante. Il indique que des débats populaires sont d'ailleurs en préparation dans ces cantons. Il ajoute enfin que les syndicats, n'ayant aucun intérêt à provoquer des vagues de licenciements, veillent à proposer des mesures réalistes et que le modèle proposé par les initiants reprend les bases du calcul utilisé à Neuchâtel, adapté au contexte local.

Une commissaire relève que l'introduction d'un salaire minimum représente un véritable changement de paradigme, susceptible de susciter des craintes. Elle souligne toutefois que le législateur et le Canton peuvent tirer profit des expériences menées dans plusieurs autres cantons, qui montrent que ce type de mesure peut avoir des effets positifs. Elle cite en particulier l'audition de Mme Gianoli, cheffe de service à Neuchâtel, qui a mis en avant l'effet combiné de plusieurs mesures, dont le salaire minimum, dans la baisse du chômage et du recours à l'aide sociale. Elle invite la Commission à s'appuyer sur ces expériences concrètes pour dépasser les craintes théoriques.

### *5.2 Avis des représentants des employeurs*

Un commissaire évoque les effets indirects de l'introduction d'un salaire minimum sur l'ensemble de l'échelle salariale, et non uniquement sur les salaires les plus bas : les salaires étant rarement totalement secrets dans les entreprises, les comparaisons entre collègues sont fréquentes. Ainsi, lorsqu'un salarié situé juste au-dessus du seuil verra que son écart avec une personne moins qualifiée est réduit, voire supprimé, il demandera naturellement une revalorisation de son propre salaire, afin de maintenir la différenciation liée aux qualifications. Ce mécanisme, humain et inévitable, devrait selon lui être pris en compte lorsqu'il s'agit d'évaluer les impacts de l'introduction d'un salaire minimum.

## *6. Préavis du Conseil d'État*

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

Un commissaire revient sur l'affirmation selon laquelle l'instauration d'un salaire minimum entraînerait un transfert de la responsabilité de la fixation des bas salaires et des contrôles vers l'État.

Selon lui, l'instauration d'un salaire minimum objectivé, s'il repose sur un calcul schématique fondé sur les besoins vitaux, permet surtout aux partenaires sociaux de disposer d'un référentiel clair. Ce cadre peut favoriser l'intégration anticipée du salaire minimum dans les conventions collectives.

Il observe que dans les cantons ayant instauré des salaires minimaux « couvrants », les partenaires sociaux renvoient directement aux standards définis par le canton via les CCT révisées notamment. Il souligne qu'il ne s'agit pas d'un transfert de compétence intégral vers l'État, mais bien d'une objectivation minimale, en dessous de laquelle on ne négocie plus les salaires.

Sur la question des contrôles, il souligne qu'il ne doit pas nécessairement s'agir d'un monopole de l'État. Il évoque l'exemple du Canton de Neuchâtel, où une commission adossée à la commission tripartite en assure le suivi. Si les CCT n'étaient pas exclues du dispositif, les contrôles pourraient ainsi parfaitement associer les commissions paritaires existantes. Il explique que cette collaboration avec les partenaires sociaux fait d'ailleurs partie intégrante de la logique de l'initiative.

La cheffe de Département confirme que cette proposition d'implication des partenaires sociaux dans les contrôles a bien été entendue. Elle indique toutefois qu'une première tentative d'échange sur ce sujet avec les associations économiques a rencontré une forte opposition : ces dernières ont exprimé un refus de prendre en charge les coûts de contrôle. Elle remarque que si l'initiative ou le contre-projet était accepté, des discussions seront de toute façon nécessaires pour définir la mise en œuvre concrète du dispositif de contrôle : des contrôles seront indispensables dans tous les cas dès lors qu'un salaire minimum est imposé ; ceux-ci engendreront des besoins en ressources humaines et financières. Elle évoque à ce titre la proposition, dans le contre-projet, de créer 4 ETP pour assurer ces contrôles, la question étant de savoir si et quand elle pourrait les obtenir.

Le commissaire estime que, si l'obtention de moyens pour les contrôles est difficile dans le cadre du contre-projet, l'adoption de l'initiative pourrait par contre faciliter l'implication des commissions paritaires : les employeurs préféreront vraisemblablement des contrôles exercés par des organes sectoriels déjà connus plutôt que par l'État, voire les deux.

Un système de contrôle, s'il repose sur des structures existantes, peut être efficace et économe. Il constate par ailleurs que dans la majorité des cas, lorsqu'un contrôle révèle un problème, l'employeur se conforme rapidement, sans procédure judiciaire. Il conclut en affirmant que le modèle proposé par l'initiative permet une telle souplesse, à la différence du contre-projet, qui lui semble plus coûteux et moins adapté aux réalités du terrain.

Une commissaire constate à regret que le discours sur les CCT et le partenariat social sous ce point semble calqué sur la logique de la motion fédérale Ettlín, qui met en avant une crainte d'affaiblissement du partenariat social, d'effets négatifs sur les CCT et d'un déséquilibre global du système. Elle souligne qu'une telle crainte n'est pas fondée, au vu des expériences des cantons ayant déjà introduit un salaire minimum ; il est clair que ces effets redoutés ne se sont pas concrétisés dans les faits. Aussi, elle considère que le contre-projet devrait comporter des nuances ou des éléments factuels tenant compte de ces expériences positives, plutôt que de présenter ces craintes comme des évidences.

La conseillère d'État répond que le contenu du contre-projet reflète un positionnement politique assumé du Conseil d'État. Elle expose par ailleurs que tant que l'adoption d'un salaire minimum ne concerne que quelques petits cantons romands, l'impact sur les négociations fédérales reste limité. En revanche, si un grand canton comme Vaud bascule, avec potentiellement toute la Suisse romande concernée (des initiatives étant déjà déposées au Valais et à Fribourg), cela pourrait véritablement modifier les équilibres dans les négociations entre partenaires sociaux au niveau national.

Un commissaire explique que les disparités régionales de l'écart entre salaire conventionnel et coût de la vie rendent de facto cet équilibre dans les négociations entre partenaires sociaux au niveau national branlant. En effet, il est clair que le salaire conventionnel dans l'hôtellerie-restauration conviendra par exemple mieux à Uri ou Zug qu'à Genève ou Zürich, où les loyers et les charges d'assurance-maladie pèsent plus lourd.

Si des CCT sont tout de même signées, c'est parce qu'elles couvrent de nombreux autres aspects importants (ancienneté, temps de travail, prestations sociales, congés, etc.). Faute de solution sur les salaires dans ces

cantons à coût de vie élevé, le recours aux salaires minimaux cantonaux devient une nécessité. Il évoque aussi les cas fréquents de blocage conduisant à des arbitrages dont les décisions se limitent généralement à accorder une indexation du coût de la vie, sans tenir compte des disparités régionales. Ainsi, l'introduction progressive des salaires minimaux dans plusieurs cantons pourrait faire évoluer ces blocages et ainsi éviter à l'État de devoir compenser les écarts entre la réalité du coût de la vie et les salaires négociés au niveau fédéral.

### *6.2.2 Exceptions*

Un commissaire exprime une réserve quant au dernier paragraphe du projet, estimant que la formulation concernant les exceptions laissées à l'appréciation du Conseil d'État manque de clarté.

La cheffe de Département répond que cette souplesse vise à permettre des ajustements futurs, dans l'hypothèse où certains cas auraient été mal anticipés. Elle cite l'exemple du canton de Genève, qui a dû procéder à des modifications réglementaires après avoir constaté des lacunes dans la définition des exceptions. Dans le projet vaudois, l'objectif a été d'ancrer un maximum d'éléments directement dans la loi, afin notamment de garantir la stabilité du dispositif. Si une souplesse réglementaire est envisageable, il est clair que le Conseil d'État s'engage à ne pas utiliser sa marge de manœuvre de manière à vider la loi de sa substance.

Pour un commissaire, cet engagement ne suffira pas à dissiper les craintes : le contre-projet du Conseil d'État introduit déjà un nombre d'exceptions sensiblement supérieur à celui prévu par l'initiative populaire, mais aussi par rapport à d'autres Cantons, celui de Neuchâtel par exemple. Elle estime que la combinaison de ces trois éléments (l'élargissement des exceptions, la possibilité d'en rajouter à l'avenir, et la primauté accordée aux CCT) représente un affaiblissement majeur du principe de salaire minimum tel que défendu par les initiants.

### *6.2.3 Indexation*

À un commissaire qui s'interroge sur les critères que le Conseil d'État utilisera pour ajuster le salaire minimum, le directeur de la DISMAT explique que, contrairement à l'initiative, qui prévoit une indexation automatique fondée sur l'indice des prix à la consommation (IPC), le contre-projet laisse la possibilité de prendre en compte d'autres indicateurs économiques ouverte. Il pourrait s'agir par exemple de l'actualisation du modèle de calcul validé par le Tribunal fédéral, utilisé notamment à Neuchâtel, qui repose sur une estimation des besoins vitaux, auxquels s'ajoutent les coûts de l'assurance-maladie, du logement puis les cotisations sociales pour établir un salaire brut minimal. Cette souplesse vise à permettre une adaptation du salaire minimum à l'évolution réelle des conditions économiques et sociales, sans se limiter à un seul indicateur.

Un autre commissaire soulève deux interrogations principales. Premièrement, il questionne la cohérence du système proposé dans le contre-projet, qui mêle deux logiques : d'un côté, certaines branches disposeraient d'un salaire minimum déterminé par les partenaires sociaux via les CCT ; de l'autre, le reste des travailleurs relèverait d'un salaire minimum fixé et indexé par le Conseil d'État, selon des critères peu précis. Or, il rappelle que le salaire minimum constitue une mesure de politique sociale. Il s'interroge dès lors sur l'équité d'un tel dispositif, dans lequel deux mécanismes différents coexistent pour répondre au même besoin : faire face à l'évolution du coût de la vie. Il craint que cette structure ne conduise, au fil du temps, à des écarts injustifiés entre groupes de travailleurs.

Deuxièmement, il interroge la logique même de l'indexation confiée au Conseil d'État. Il relève que les jalons évoqués (situation économique, marché du travail) relèvent davantage d'une logique économique que sociale. Il demande quelles garanties peuvent être données au Grand Conseil pour assurer une certaine constance dans les décisions, indépendamment des majorités politiques du Conseil d'État. Il souligne que les partenaires sociaux, comme les entreprises, ont besoin de stabilité et de prévisibilité. À cet égard, l'indice des prix à la consommation (IPC) constitue un outil clair et objectif, contrairement à une décision exclusivement politique.

La conseillère d'État répond que le modèle d'indexation proposé par le Conseil d'État s'appuie sur une discussion préalable entre partenaires sociaux ; cette discussion publique contribue de fait à encadrer politiquement et de manière transparente les décisions prises. Elle note enfin que c'est bien un Conseil d'État à majorité de droite qui présente aujourd'hui un contre-projet instaurant un salaire minimum.

Pour un commissaire, si une indexation du salaire minimum semble logique, il exprime un désaccord de fond avec le fait que cette indexation soit unidirectionnelle. Il estime que, pour être cohérente, elle devrait pouvoir s'appliquer à la baisse si l'IPC diminue. Il compare cette asymétrie à un système qui autoriserait les hausses

de loyers, mais jamais leur diminution, ce qui semblerait inacceptable. Le modèle neuchâtelois, qui prévoit une indexation dans les deux sens, est selon lui à cet égard plus équilibré que le modèle proposé par les initiants.

En réponse à cette dernière intervention, un commissaire rappelle d'abord que le Tribunal fédéral a validé l'intégration de certains éléments difficilement quantifiables (les frais d'acquisition du revenu) dans le calcul du salaire minimum. Or, ces éléments ont été sous-estimés dans le calcul vaudois, ce qui a conduit à un montant inférieur à celui qui aurait été pleinement conforme à la jurisprudence.

Il explique ensuite que le modèle d'indexation retenu dans l'initiative vaudoise s'inspire du système genevois : l'indexation se fait à partir d'un référentiel fixe (ici, l'année 2023 indexée en 2025). Les années suivantes, l'augmentation éventuelle dépendra de l'évolution de l'IPC par rapport à ce point de référence ; aussi, une diminution vers ce seuil de référence serait possible. Ce choix se justifie, selon lui, par deux raisons : d'une part, les frais d'acquisition du revenu ne sont pas entièrement intégrés dans l'IPC et, d'autre part, l'IPC sous-estime certains coûts majeurs comme les coûts de la santé. Il ajoute qu'en cas de stagnation prolongée des prix, l'histoire montre que leurs niveaux finissent toujours par repartir à la hausse.

Mais c'est effectivement un choix de référentiel différent de la part des initiants, qui vise aussi à éviter des fluctuations trop brusques dans la politique salariale. Le commissaire observe qu'il est d'ailleurs très rare, voire inexistant, que les conventions collectives prévoient des baisses de salaire lorsque l'inflation diminue. Cela ne s'est à sa connaissance pas produit au cours des vingt dernières années. Il a donc semblé cohérent au Comité d'initiative de ne pas introduire un mécanisme de baisse pour le salaire minimum qui aurait sans doute soulevé des difficultés avec les partenaires sociaux.

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

#### *6.3.1 Choix d'un contre-projet législatif*

Un commissaire constate que l'avis de droit émis par la DGAIC sur la constitutionnalité du projet est formulé avec une extrême prudence. Il rappelle qu'en l'absence d'un examen préalable par la Cour constitutionnelle, aucune garantie juridique ne peut être donnée quant à l'issue d'un éventuel recours. Il insiste sur le fait que tout citoyen, y compris un employeur, pourra saisir la Cour constitutionnelle une fois la loi entrée en vigueur, et que celle-ci devra alors mener une analyse approfondie, faute de base constitutionnelle explicite.

La cheffe de département confirme que la Cour constitutionnelle pourrait être saisie à tout moment. Elle relève que dans ce cas elle devrait, le cas échéant, se prononcer sur une loi qui aurait le poids de la légitimité du vote populaire.

La cheffe de Département revient sur la demande de la Commission au sujet de l'actualisation des données qui concernent les travailleurs pauvres dans le canton ; elle précise avoir interpellé le DSAS à ce sujet. La réponse du Département en charge de l'action sociale est annexée aux notes de séance.

Elle précise ensuite que le projet vaudois s'est inspiré du modèle de Bâle-Ville, un Canton économiquement fort, qui a intégré la primauté des CCT dans son propre projet. Ce modèle s'appuie sur deux études préalables approfondies, que le Département propose de transmettre aux membres de la commission accompagnées de leurs résumés en français. Contrairement à Genève, qui a mené ses évaluations *après* introduction du salaire minimum, Bâle-Ville a anticipé l'analyse, ce qui a conduit le DEIEP à ne pas répéter les mêmes études *ex ante*, mais à prévoir des évaluations annuelles *a posteriori*, comme cela se fait dans les cantons de Genève et de Bâle-Ville.

Elle souligne également que, lors du débat à Bâle-Ville, le Conseil d'État a réduit le montant proposé dans l'initiative de 23 à 21 francs, ce que le canton de Vaud n'a pas fait, conservant le montant initial.

Les documents de campagne bâlois, y compris la brochure de votation (elle remarque à ce sujet que la gauche et les syndicats ont recommandé un double oui, avec préférence pour leur initiative) sont transmis à la commission ces éléments comportant des données intéressantes, notamment en lien avec les effets salariaux sur les femmes

## *8. Conséquences*

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

#### *8.1 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt et autres)*

Un commissaire s'étonne que l'introduction d'une loi sur le salaire minimum nécessite la création de postes supplémentaires, alors que les services du Département effectuent déjà de nombreux contrôles d'employeurs, tant dans le cadre de conventions collectives de travail (CCT) que pour des entreprises non conventionnées. D'une manière générale, il regrette la tendance à justifier systématiquement des augmentations de personnel à chaque nouveau dispositif législatif.

La directrice générale de la DGEM confirme que les inspecteurs actuellement en poste effectuent des contrôles des salaires uniquement dans les entreprises non conventionnées. Ces contrôles sont liés aux mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et visent à prévenir le dumping salarial, ceci dans le cadre d'un mandat financé par la Confédération. Aussi, il n'est pas légalement possible d'utiliser ces ressources financées par le SECO pour contrôler un salaire minimum cantonal. Le SECO est d'ailleurs très strict à ce sujet et surveille de près les cantons qui ont instauré un salaire minimum.

Sur cette base, une estimation réaliste des ressources nécessaires à la réalisation des contrôles liés à une éventuelle loi sur un salaire minimum a été faite : deux inspecteurs pour la réalisation des contrôles, un juriste pour l'analyse des résultats, ainsi qu'un poste de coordination, notamment en lien avec les travaux de la commission tripartite, dont la forme reste encore à préciser. Il s'agira de suivre les cas signalés, traiter des plaintes et réaliser des enquêtes spécifiques dans certains secteurs.

La cheffe de Département profite pour rebondir sur une observation précédente selon laquelle la commission tripartite pourrait être mandatée pour ce travail de contrôle dans le cadre de l'initiative. Elle souligne que cette option pourrait également s'appliquer au contre-projet, mais que, quelle que soit la formule retenue, les contrôles devront être assurés par des ressources dédiées, que ce soit via la commission tripartite ou les services de l'État.

Le commissaire regrette que l'évaluation du projet passe sous silence les bénéfices économiques potentiels d'un salaire minimum, liés notamment à la réduction du recours à l'aide sociale pour les travailleurs à bas salaire. Il rappelle que les initiants défendent cette mesure comme un moyen d'assurer un revenu suffisant pour sortir certaines personnes de la pauvreté et ainsi alléger la charge des prestations sociales. Il souhaiterait que cette dimension de politique publique soit davantage reconnue dans l'approche du Conseil d'État.

La cheffe de Département partage cet intérêt pour les effets indirects d'un salaire minimum et indique qu'une étude a posteriori pourra être menée pour analyser l'impact réel de l'une ou l'autre des lois, si l'une venait à être adoptée.

## **6. DISCUSSION ET VOTE SUR LE PROJET DE DÉCRET ORDONNANT LA CONVOCATION DU CORPS ÉLECTORAL AFIN DE SE PRONONCER SUR L'INI. POPULAIRE CONSTITUTIONNELLE**

### **Art. 1**

La Présidente rappelle qu'il s'agit du texte de l'initiative, le Grand Conseil n'a pas la compétence de le toucher.

*Article accepté à l'unanimité.*

### **Art. 2**

Pour un commissaire, les explications données en commission selon lesquelles la DGAIC considère qu'une base constitutionnelle n'est pas impérative ne sont pas convaincantes ni suffisantes, notamment dans le contexte des débats en cours au niveau fédéral au sujet du salaire minimum. Face aux risques de recours – que la DGAIC ne peut pas écarter et que seule la cour constitutionnelle vaudoise pourra trancher – il souligne qu'aucune garantie juridique ne peut être donnée à ce stade, malgré les assurances reçues.

Il ajoute qu'à plus long terme, une inscription dans la Constitution offre une protection durable<sup>1</sup> : elle constitue un rempart contre toute volonté politique de supprimer la loi, puisque le Parlement pourrait le faire de sa propre initiative. L'objectif est ainsi de garantir un droit social fondamental au-delà des aléas politiques. C'est pourquoi il propose que la Commission recommande d'accepter l'initiative constitutionnelle, tout en rappelant qu'elle pourrait ensuite être concrétisée, soit par l'initiative législative, soit par le contre-projet si celui-ci obtient une majorité au plénum. Aussi, il formule l'amendement suivant :

<sup>1</sup> *Le Grand Conseil recommande au corps électoral de ~~rejeter~~ d'accepter l'initiative.*

Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à recommander au corps électoral d'accepter l'initiative populaire constitutionnelle.

#### **Vote de l'article 2**

Par 7 voix contre 6, la commission accepte cet article.

#### **Art. 3 et 4**

À l'unanimité, la commission accepte ces articles.

### **7. DISCUSSION ET VOTES SUR LE PROJET DE DÉCRET ORDONNANT LA CONVOCATION DU CORPS ÉLECTORAL AFIN DE SE PRONONCER SUR L'INI POPULAIRE LÉGISLATIVE ET SON CONTRE-PROJET**

#### **Lettre b de l'Art. 1 : Contre-projet du Grand Conseil qui propose d'instaurer un salaire minimum**

#### **7.1. PROJET DE LOI SUR LE SALAIRE MINIMUM (LSMIN) – CONTRE-PROJET DU GRAND CONSEIL**

#### **Art. 1 But**

À l'unanimité, la commission accepte l'article 1.

#### **Art. 2 Champ d'application (p. 19)**

Alinéa 2 (concerne les champs d'exclusion et le temps d'attente admis)

*Personnes soumises à une CCT*

Rappelant que l'objectif de l'initiative était précisément d'établir la primauté du salaire minimum légal, une commissaire propose de supprimer la disposition relative à la primauté des conventions collectives de travail sur le salaire minimum :

<sup>2</sup> *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.*~~

*[Amendement suppression personnes soumises à CCT]*

Une commissaire souhaite remplacer une exclusion permanente des personnes soumises à des CCT par une disposition transitoire, applicable uniquement jusqu'à la fin de la validité des arrêtés d'extension en vigueur au moment de l'adoption de la loi. Selon lui, autoriser durablement des dérogations au salaire minimum légal via des conventions collectives affaiblit le principe même de la loi et porte en outre atteinte à la souveraineté du législateur. Il rappelle que dans d'autres domaines relevant du droit du travail (vacances, congés, travail du dimanche), les CCT ne peuvent pas prévoir des conditions inférieures à celles fixées par la loi, et estime que le salaire minimum doit obéir à la même logique.

Il insiste également sur le fait que le partenariat social ne doit pas être utilisé pour maintenir des salaires inférieurs au minimum légal, ce qui fragiliserait sa légitimité. Pour cette raison, l'amendement prévoit un mécanisme de transition : les CCT étendues continueraient à s'appliquer jusqu'à la fin de leur période de validité, mais ne pourraient pas s'imposer durablement en deçà du seuil fixé par la nouvelle loi.

Le commissaire rappelle enfin qu'à Genève, par exemple, l'application du salaire minimum a été immédiate, sans période transitoire. Aussi, il avance que la solution proposée ici est une approche équilibrée, permettant une adaptation progressive des partenaires sociaux, tout en préservant à terme l'universalité du salaire minimum légal. Il rappelle pour finir que des avantages prévus dans certaines CCT ne sauraient justifier un salaire insuffisant : un salaire minimum vise à garantir un revenu de base digne, non négociable, et ne doit pas être contourné, même indirectement :

<sup>2</sup>~~*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.~~

<sup>2</sup> Si une convention collective de travail déclarée de force obligatoire prévoyant des salaires minimaux est déjà étendue au moment de l'adoption finale de la présente loi, les personnes soumises à cette convention collective de travail déclarée de force obligatoire sont exclues du champ d'application jusqu'à la fin de la validité de l'arrêté d'extension en cours.

*[Amendement exclusion jusqu'à fin de validité de l'arrêté d'extension]*

Concernant les deux amendements évoqués, un commissaire rappelle qu'ils touchent à l'élément central du contre-projet, à savoir le fait que les personnes soumises à une CCT sont exclues du champ d'application de la loi. La suppression de ce point reviendrait à annuler ce qui distingue le contre-projet de l'initiative. Il souligne que des discussions sont actuellement en cours à Berne, susceptibles de déboucher sur une régulation fédérale. L'amputation dans le contre-projet de cette disposition risquerait de le priver de toute sa substance et remettrait selon lui en cause le travail mené par les services de l'État.

**Vote opposant les deux amendements :**

*Par 2 voix contre 6 et 5 abstentions, la Commission préfère l'amendement visant l'exclusion jusqu'à la fin de validité de l'arrêté d'extension à l'amendement visant la suppression de cette exception.*

**Vote sur l'amendement visant l'exclusion jusqu'à la fin de validité de l'arrêté d'extension (vs. texte du Conseil d'État)**

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse cet amendement.*

*Personnes soumises à un contrat type de travail prévoyant des salaires minimaux obligatoires*

Une commissaire propose de supprimer cette exception :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

~~Les personnes soumises à un contrat type de travail prévoyant des salaires minimaux obligatoires.~~

*[Amendement suppression des personnes soumises à contrat-type de travail prévoyant un salaire minimal]*

Pour un commissaire, le principe du contrat type doit primer sur le salaire minimum légal. Il renvoie à la page 6 de l'EMPL, où l'on rappelle que le contrat de travail est un ensemble de règles prédéfinies, applicables par défaut, notamment dans les secteurs où le partenariat social ne permet pas la conclusion d'une CCT. Il souligne que l'article 359, alinéa 2, du Code des obligations impose au Canton d'établir de tels contrats types pour les travailleurs agricoles et le personnel de maison. Le Canton de Vaud dispose déjà à ce titre de contrats types dans ces deux domaines. À ce propos, il relève que l'initiative exclut, d'une manière qu'il qualifie de mesquine, les personnes travaillant dans l'agriculture. Aussi, il déplore que cet amendement revienne indirectement sur un cadre légal déjà en place pour ces domaines, à savoir sur les contrats types.

L'auteur de l'amendement rappelle que l'initiative prévoit des exceptions qu'elle juge pragmatiques, visant des secteurs où l'application du salaire minimum paraît difficile ; cette approche représentait d'ailleurs déjà une forme de compromis.

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant la suppression des personnes soumises à contrat-type de travail prévoyant un salaire minimum de la liste d'exception.*

*Stages d'insertion et de réinsertion professionnelle ou sociale*

Une commissaire craint que la notion « d'insertion » n'élargisse le champ des exceptions à des publics vulnérables, notamment les demandeurs d'asile ou réfugiés engagés dans des programmes d'insertion sociale ne pouvant légalement accéder au marché du travail. Elle estime qu'une exclusion de ces personnes à la soumission à la LSmin aggraverait leur précarité sans que ceci soit suffisamment justifié. Elle propose en

conséquence de supprimer la notion d'insertion et de maintenir uniquement celle de réinsertion professionnelle :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

- *Les stages d'insertion et de réinsertion professionnelle ou sociale.*

*[Amendement suppression de la notion d'insertion]*

Un commissaire ne soutiendra pas : il indique au passage que le Comité d'initiative a été pressé d'introduire des dérogations liées aux permis de séjour, ce qui a été jugé inacceptable. Concernant spécifiquement la distinction entre insertion et réinsertion, il estime que la différence est trop ténue, l'important étant selon lui que les stages soient encadrés par des institutions reconnues (IPT, OSEO, EVAM, etc.) et non autoproclamées. Ces mesures doivent répondre à un réel besoin d'accompagnement, lié à une employabilité réduite, et non à l'origine des personnes. Il choisit donc de s'abstenir sur cet amendement.

Un autre commissaire rejoint ces arguments et insiste sur le fait que ces exceptions permettent de ne pas freiner des mesures d'insertion essentielles. Il met en garde contre l'idée que ces dispositifs chercheraient à sous-payer les bénéficiaires : il s'agit plutôt de permettre à des personnes peu qualifiées d'acquérir des compétences. Il évoque l'exemple de Genève, où le salaire minimum a pu nuire à certains petits emplois ou stages d'insertion. Selon lui, il faut tenir compte des coûts d'encadrement supportés par l'employeur dans ces cas.

La cheffe de département précise que, si l'initiative ne mentionne que la réinsertion, ce n'est pas pour exclure les stages d'insertion. Lors des échanges avec les initiants, ceux-ci ont confirmé ne pas s'opposer à ces mesures, notamment pour les jeunes ou les bénéficiaires de l'EVAM. L'ajout vise surtout une sécurité juridique. Elle souligne qu'il n'y a pas de désaccord de fond. Elle rappelle enfin que le Canton reste vigilant quant aux exigences imposées aux stages, notamment dans le cadre des discussions tripartites menées avec les partenaires sociaux.

*Par 2 voix contre 4 et 7 abstentions, la Commission refuse l'amendement visant la suppression de la notion d'insertion.*

#### *Jeunes de moins de 25 ans – job d'été CDD*

Un commissaire présente un amendement visant à limiter la portée de l'exception relative aux contrats de travail conclus pendant les vacances. Il souligne que l'EMPL opère une distinction peu convaincante entre travail étudiant durant *versus* hors période de vacances. Il questionne la cohérence de ce critère, estimant qu'il introduit une inégalité de traitement sans réelle justification. Il propose, à défaut de supprimer cette exception, de la restreindre à des structures à but non lucratif. Il met en garde contre un risque d'effets discriminatoires, déjà constatés dans certaines expériences cantonales, notamment à Genève, et souhaite éviter de créer des catégories floues ou injustes de travailleurs étudiants :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

*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 auprès d'un organisme d'utilité publique sans but lucratif, dont les modalités sont définies dans le règlement d'application.*

*[Amendement limitation à organisme d'utilité publique sans but lucratif]*

Une commissaire soutient quant à elle la suppression pure et simple de cette exception. Elle rappelle que de nombreux jeunes en formation occupent des emplois alimentaires durant l'été, à savoir qu'ils sont souvent essentiels à leur subsistance, au même titre que les temps partiels occupés toute l'année. Elle estime injustifié d'exclure ce type particulier de contrats se déroulant sur l'été du salaire minimum, soulignant que le dispositif vise aussi à lutter contre la précarité étudiante :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

- *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.~~

*[Amendement suppression exception moins de 25 ans job d'été]*

Pour un commissaire, l'inclusion de ces jeunes dans le champ du salaire minimum pourrait avoir un effet dissuasif sur les employeurs. Il craint que certaines entreprises renoncent à offrir ces emplois. Il reconnaît le besoin d'encadrement pour éviter les abus, mais souligne que ces contrats à durée déterminée pendant les vacances peuvent constituer des opportunités utiles de revenus annexes et de découverte du monde du travail, parfois assorties de contreparties (logement, transports) qu'il serait regrettable de décourager.

Un autre commissaire partage son expérience dans le domaine viticole. Il affirme que le travail effectué par des jeunes durant les vacances est souvent peu productif au départ, et que payer 23 francs de l'heure pour ce type d'engagement n'est pas viable économiquement. Il renoncerait clairement à ces engagements si une telle obligation était imposée. À une commissaire qui rappelle que les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ne sont pas concernés par cette exception, un autre membre de la commission rétorque qu'au contraire, bien que l'agriculture ne soit pas directement concernée, les effets de cet amendement (et, plus généralement, d'un salaire minimum) pourraient s'y faire sentir indirectement : les jeunes préféreront les emplois mieux rémunérés ailleurs, ce qui réduira la main-d'œuvre disponible dans le secteur.

Si les secteurs précités ne sont effectivement pas concernés par cette disposition, un commissaire alerte toutefois sur la multiplication de « faux stages » dans d'autres secteurs (communication, architecture, droit), où des jeunes sont engagés à bas salaires pour des tâches ordinaires. Il questionne le Conseil d'État sur l'encadrement prévu dans le règlement d'application. Pour lui, les expériences genevoises n'ont pas abouti à des dispositifs satisfaisants. Il lui semble que toute tentative de réglage déplace le problème sans le résoudre. Il évoque également la difficulté d'appliquer le critère de « séjour habituel » pour les travailleurs agricoles saisonniers, ce qui a motivé leur exclusion pragmatique dans l'initiative.

La cheffe de Département explique que l'exception visait à répondre à une problématique constatée à Genève, où l'application stricte du salaire minimum a conduit à la disparition de nombreux emplois estivaux pour les étudiants. L'objectif est de permettre à ces jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle sans que cela ouvre la voie à des abus. Elle précise que l'exception s'appliquerait uniquement aux contrats à durée déterminée, pendant les vacances, et pour des jeunes en formation menant à un titre reconnu en Suisse. Elle insiste sur le fait que ces emplois ne doivent pas se substituer à des postes ordinaires, et que les détails devront effectivement être définis dans le règlement d'application, en limitant la durée de ces contrats, notamment pour éviter les dérives. Elle conclut en rappelant que les salaires pratiqués dans des secteurs comme la grande distribution sont déjà supérieurs au seuil fixé, ce qui relativise certains arguments avancés.

#### **Vote opposant les deux amendements :**

*Par 2 voix contre 7 et 4 abstentions, la Commission préfère l'amendement visant la restriction aux organismes d'utilité publique sans but lucratif à l'amendement visant la suppression de cette exception.*

#### **Vote sur l'amendement visant la restriction aux organismes d'utilité publique sans but lucratif (vs. texte du Conseil d'État)**

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse cet amendement.*

#### *Travailleuses et travailleurs employés exclusivement pour garder occasionnellement des enfants*

Deux commissaires présentent un amendement visant la suppression de cette disposition dont ils jugent la portée floue. L'un d'eux souligne la difficulté à identifier clairement les situations visées : si une relation de travail n'a pas lieu habituellement dans le canton le salaire minimum ne s'applique pas et ce cas de figure est déjà couvert par les articles 1 et 2 de la loi. Il s'interroge donc sur la plus-value de cette exception supplémentaire : s'agit-il de couvrir le babysitting ? Les mamans de jour ? Il craint que l'ajout de telles précisions dans la loi n'entraîne une complexité excessive. Il suggère de ce fait de conserver une formulation générale, susceptible d'être interprétée par la jurisprudence :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

~~*Les travailleuses et travailleurs employés exclusivement pour garder occasionnellement des enfants.*~~

*[Amendement suppression du point]*

La cheffe de Département confirme que c'est bien le babysitting qui est visé ici, et non les mamans de jour qui n'entrent pas dans cette catégorie de personnes qui gardent « occasionnellement » des enfants. Le directeur de la DISMAT précise que la formulation s'inspire du contrat type fédéral pour l'économie domestique, qui définit déjà des zones d'exclusion. Il ajoute que la référence au caractère non habituel de l'activité n'est pas toujours évidente à interpréter, ce qui justifie une mention explicite.

Un commissaire souligne que la formulation retenue par les initiants est alignée sur celles d'autres cantons romands. Il estime préférable de ne pas multiplier les exceptions spécifiques dans la loi, au risque de la rendre illisible, et propose donc de supprimer cette disposition sans remettre en cause son intention de fond, à savoir l'exclusion des babysitter.

<p><i>Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant la suppression des babysitter de la liste des exceptions.</i></p>
---

*Travailleuses et travailleurs au pair*

Une commissaire s'oppose à l'introduction des jeunes filles au pair dans la liste des exceptions au salaire minimum. Elle considère que ces contrats, majoritairement occupés par des femmes, sont déjà précaires par nature. Elle estime qu'il s'agit d'une activité assimilable à un travail domestique, souvent non reconnu ni valorisé, alors qu'il s'agit bien d'un travail effectif. Elle souligne que, dans d'autres cantons comme Genève, le salaire minimum a justement permis de revaloriser certaines professions féminisées. À ses yeux, inclure les jeunes filles au pair dans les exceptions affaiblirait la portée sociale de l'initiative.

Un commissaire partage cette réserve. Il note que la réalité des jeunes au pair est très variable, allant d'échanges bien encadrés à des situations informelles sans véritable suivi. Il plaide pour ne pas introduire dans la loi une exception générale fondée sur une notion peu précise, mais plutôt pour intégrer les cas légitimes dans des régimes de stage ou de formation formalisée, mieux encadrés juridiquement. Il met en garde contre les risques d'abus et l'impossibilité de les contrôler efficacement, notamment dans des contextes familiaux par définition privés ou dans les milieux d'expatriés peu au fait des obligations :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

~~*Les travailleuses et travailleurs au pair.*~~

*[Amendement suppression au pair de la liste des exceptions]*

La cheffe de Département explique que la notion de jeune au pair est bel et bien définie et encadrée par un accord européen auquel la Suisse est partie. Cet accord prévoit notamment un plafond d'heures de travail, l'obligation de suivre des cours de langue et la prise en charge du logement, de la nourriture et de l'assurance-maladie. Elle précise que dans le canton de Vaud, le SPOP contrôle les conditions d'accueil au moment de la délivrance du permis L. Elle distingue clairement cette catégorie de celle des travailleuses domestiques (nounous, femmes de ménage), qui elles sont soumises au contrat type cantonal. Elle souligne également que, dans le cas des jeunes au pair venant de pays hors UE, un contrôle renforcé est assuré par le biais d'agences spécialisées. Elle rappelle que ces jeunes peuvent être âgés jusqu'à 29 ans.

Une commissaire intervient pour souligner l'importance de ne pas décourager ce type d'engagement tant leur l'intérêt humain, culturel et linguistique est important, à la fois pour les familles d'accueil et pour les jeunes.

Un commissaire rappelle que le nombre de personnes concernées par cette disposition est relativement restreint et qu'il existe déjà des structures reconnues pour encadrer ces situations. Plutôt que de mentionner de manière générale les jeunes « Au pair » dans la loi, il recommande de les rattacher à des dispositifs de formation structurés, mieux définis et certifiants. Cela garantirait selon lui un encadrement réel et éviterait les interprétations trop larges ou abusives. Il met en garde contre le risque qu'une mention explicite dans la loi crée un « appel d'air » dans certains contextes mal informés ou peu rigoureux.

À une commissaire qui souligne le caractère genré de cette exception, qui touche principalement des femmes occupant des fonctions domestiques faiblement rémunérées et qui alerte sur le risque de créer une exception sur mesure pour des contrats précaires et non reconnus comme tels, la cheffe de Département répond qu'il s'agit de ne pas confondre les situations d'abus avérés, notamment dans certaines familles d'expatriés, avec le cadre juridique strict prévu par l'accord européen. Elle rappelle que les jeunes au pair doivent correspondre à ces critères précis, faute de quoi ils ne peuvent obtenir de permis.

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant la suppression des au Pair de la liste des exceptions.*

#### *Employés dans des entreprises familiales*

Un commissaire exprime sa crainte d'une interprétation trop large de cette exception : tant que tout se passe bien, les situations restent acceptables. En cas de divorce par contre, les conséquences juridiques peuvent devenir problématiques, en particulier lorsqu'une conjointe a travaillé sans être inscrite au registre du commerce. Il observe que certaines entreprises familiales s'adaptent en inscrivant tous les membres actifs dans des sociétés en nom collectif. Il s'interroge en outre sur les modalités de contrôle, notamment pour vérifier l'existence d'un réel pouvoir de décision ou une information complète de ces personnes sur leur situation en cas de divorce, par exemple :

*<sup>2</sup> Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

- *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 pour autant qu'elles figurent dans les organes dirigeants de l'entreprise au registre du commerce.*

*[Amendement – précision de l'exception entreprises familiales - organes dirigeants]*

Un commissaire rappelle que ces dispositions concernent des contextes comme l'artisanat ou le petit commerce, où l'implication de membres de la famille permet parfois d'ouvrir les week-ends. Il craint que si ces personnes doivent désormais toutes être inscrites au registre du commerce, cela entraîne des inscriptions artificielles pour permettre à l'épouse ou à un proche de travailler quelques jours par an seulement. Aussi, il préfère maintenir ces souplesses, afin notamment de préserver les commerces de proximité.

Un autre commissaire précise que l'article renvoie explicitement à l'article 4, alinéa 1, de la loi fédérale sur le travail, qui exclut les entreprises où seuls travaillent les membres proches de la famille. Ce partant, il estime que la situation est déjà suffisamment encadrée et qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter des exigences supplémentaires, comme une inscription systématique au registre du commerce.

Une commissaire souligne qu'il ne s'agit pas ici de simples coups de main, mais bien de relations de travail régulières dans le canton. Elle observe que ces situations concernent souvent des femmes, notamment des conjointes, qui se retrouvent parfois sans reconnaissance ni protection après des années de travail non déclaré ou faiblement rémunéré. Elle s'oppose à cette exception, qui va à l'encontre de l'objectif social de l'initiative, à savoir lutter contre les contrats précaires, en particulier dans les secteurs féminisés. Elle propose dès lors la suppression de cette exception :

*<sup>2</sup> Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

*~~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.~~*

*[Amendement suppression exception pour employés des entreprises familiales]*

La cheffe de Département rappelle que les personnes concernées par cette exception ne sont pas soumises à la loi fédérale sur le travail, ce qui justifie qu'elles soient également exclues de l'application du salaire minimum. Elle précise que la notion de « relation de travail habituelle » (art. 2 al. 1 LSmin) dans le canton, s'applique ici

comme ailleurs. Ainsi, un contrat de travail, même occasionnel, reste soumis aux règles du salaire minimum dès lors qu'il remplit ce critère territorial.

Un commissaire réagit au rappel du critère de « travail habituel dans le canton » en soulignant que cette notion est juridiquement floue et sujette à interprétation, ce qui devrait selon lui justifier une certaine prudence : plutôt que de figer dans la loi des listes rigides d'exceptions ou de cas particuliers, il estime préférable de garder une certaine souplesse, notamment en renvoyant aux règlements pour les détails d'application.

Il illustre son propos avec un exemple tiré du canton de Genève, où la compagnie Swiss a tenté de faire valoir que ses hôtes de l'air ne relevaient pas du salaire minimum cantonal, sous prétexte que leur travail s'effectuait majoritairement en dehors du territoire genevois. Cet argument a finalement été rejeté par les tribunaux. Ce précédent montre, selon lui, qu'une jurisprudence se développera inévitablement autour de cette notion de « travail habituel » dans le canton, y compris dans le Canton de Vaud.

Dans le prolongement de cette réflexion, le commissaire précise que, selon lui, les travailleurs détachés ne sont pas concernés par la présente loi. De même, les contrats de très courte durée (60 à 90 jours) relèvent des mesures d'accompagnement existantes, et non du dispositif cantonal sur le salaire minimum. Il insiste à ce sujet sur la nature sociale de l'initiative, qui vise à protéger les personnes durablement établies dans le canton, exposées au risque de pauvreté et susceptibles de solliciter l'aide sociale. Dans cette logique, il s'interroge : faut-il appliquer le salaire minimum à des personnes comme, par exemple, les jeunes au pair, dont le séjour est par définition temporaire et qui ne sont pas censées bénéficier de prestations sociales vaudoises ? De manière générale, il invite à une réflexion plus large sur la cohérence de l'application du salaire minimum à ce type de public.

La cheffe de Département confirme qu'une jurisprudence se développera sans doute dans le Canton de Vaud, notamment concernant les entreprises étrangères.

#### **Vote opposant les deux amendements :**

*Par 2 voix contre 4 et 7 abstentions, la Commission préfère l'amendement visant la suppression de cette exception à l'amendement visant à préciser que les personnes non soumises doivent être inscrites au Registre du commerce (ainsi refusé).*

#### **Vote sur l'amendement visant la suppression de cette exception (vs. texte du Conseil d'État) :**

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant la suppression de la disposition visant à exclure les personnes employées de l'entreprise familiale de la soumission au salaire minimum.*

#### *Temps d'attente admis*

Un commissaire questionne la densité normative que l'on souhaite intégrer dans la loi. Il s'interroge sur le choix de mentionner uniquement une forme particulière de temps de travail – en l'occurrence le temps d'attente – alors que de nombreuses autres dimensions du temps de travail soulèvent également des interrogations : veilles passives ou actives, temps de déplacement, temps de change, etc. Il estime que ces situations sont complexes, parfois déjà encadrées par des jurisprudences ou des groupes de travail au niveau national. Il juge peu pertinent de faire figurer dans la loi une disposition isolée sur le temps d'attente sans traiter les autres cas similaires, et propose donc de supprimer cet élément.

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

*Les temps d'attente pour lesquels un système différencié de rémunération est admis par la loi ou la jurisprudence.*

*[Amendement suppression exception temps d'attente]*

Une commissaire soutient cette position. Elle rappelle que plusieurs exceptions ajoutées par le Conseil d'État concernent des situations déjà précaires. Or, le but du salaire minimum est précisément de réduire la part de travail soumis à des conditions précaires, et non de multiplier les dérogations. Elle estime qu'il n'y a pas de raison que certains temps de travail, comme les temps d'attente (notamment dans les secteurs du transport), soient exclus du champ du salaire minimum.

Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant la suppression de la disposition visant à exclure les temps d'attente de la soumission au salaire minimum.

### Alinéa 3

Une commissaire exprime une forte inquiétude quant au risque d'un allongement progressif des exceptions qui viderait le salaire minimum de sa substance ; elle constate et regrette que la liste actuelle d'exceptions est déjà bien plus étendue dans le contre-projet que dans l'initiative. Elle rappelle que le but du salaire minimum est d'éviter les contrats précaires et d'assurer que chacun puisse vivre de son travail, sans devoir recourir à l'aide sociale. Pour ces raisons, elle s'oppose à toute ouverture à l'édiction d'exceptions supplémentaires :

<sup>2</sup> *Sont exclus du champ d'application de la présente loi : [...]*

<sup>3</sup> *Le Conseil d'État 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.*

*[Amendement suppression alinéa 3]*

Un commissaire se rallie à l'esprit de l'intervention précédente, tout en proposant non pas une suppression de l'alinéa 3, mais plutôt une autre formulation afin que des *précisions* aux exceptions déjà nommées à l'article précédent puissent être apportées au niveau réglementaire (et non que de nouvelles exceptions puissent être édictées au niveau réglementaire). Il critique à ce sujet l'approche actuelle qui mêle exceptions légales et réglementaires, de nature à créer flou et insécurité juridique selon lui :

<sup>3</sup> *Le Conseil d'État peut édicter d'autres préciser les 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.*

*[Amendement précision des exceptions]*

Un commissaire rappelle qu'il ne s'agit pas d'un texte visant à remettre en cause l'existence du salaire minimum, mais bien au contraire de respecter l'initiative, ce que le contre-projet entend faire. Il rappelle que le Canton s'est appuyé sur les expériences d'autres cantons ayant déjà mis en œuvre un salaire minimum, certains avec succès, d'autres avec plus de difficultés. Ces expériences ont permis d'identifier certaines situations problématiques, notamment des cas d'exception non anticipés ayant pu produire des effets négatifs. Il reconnaît les préoccupations exprimées concernant les situations précaires et les cas particuliers, mais estime qu'il n'est pas opportun de supprimer l'alinéa concerné. Selon lui, il est difficile de prévoir les évolutions futures du marché du travail. Dès lors, il considère qu'il est utile de conserver une certaine souplesse.

Il se montre également réservé à l'idée de vouloir « préciser » les exceptions, expliquant que cela risquerait de figer une liste dans le texte légal, ce qui reviendrait à limiter toute possibilité d'adaptation future aux seules exceptions explicitement prévues dans le contre-projet.

Enfin, il indique qu'un point reste flou pour lui concernant la manière dont de futures exceptions pourraient être introduites. Pour lui, de telles exceptions devraient passer par un processus démocratique, impliquant des votes et une modification de la loi. Il dit ne pas avoir l'impression qu'il est possible de procéder par voie réglementaire, sans que le Grand Conseil ait son mot à dire. Il s'interroge dès lors : s'agit-il d'une disposition pensée de manière prospective, dans l'optique où, dans cinq ou six ans, une nouvelle exception pourrait s'avérer nécessaire en raison d'effets négatifs du salaire minimum sur une catégorie de travailleurs ? Ou s'agit-il, au contraire, d'un mécanisme qui permettrait d'agir de manière plus discrète ?

La cheffe de Département précise que la liste des exceptions a en effet été élaborée à partir des expériences bâloise, genevoise et neuchâteloise, et qu'elle vise à être exhaustive.

Elle admet toutefois que le contexte économique peut évoluer et qu'il est possible qu'un cas ait été oublié, d'où l'introduction de l'alinéa 3, permettant, sur proposition de l'organe tripartite compétent (et non simple consultation), d'ajouter une exception par voie réglementaire. Elle insiste sur le fait que cette clause est balisée : elle ne doit en aucun cas vider la loi de sa substance ni s'opposer à l'objectif défini à l'article 1. Elle ajoute que si une exception ne respecte pas ces conditions, une modification législative serait nécessaire, impliquant effectivement un passage devant le Grand Conseil.

Une commissaire réitère sa critique globale du contre-projet, qu'elle considère comme une succession de mesures (primauté des CCT, nombreuses exceptions, non-indexation du salaire minimum) affaiblissant significativement l'esprit de l'initiative. Elle accuse le projet d'être porté par une logique laissant trop de place à la négociation privée au détriment de garanties sociales.

La cheffe de Département rétorque que les études sur le modèle bâlois ont été transmises à la Commission et ont permis de démontrer que ce modèle permet l'atteinte des objectifs sociaux visés, notamment en matière de rémunération des femmes.

Un commissaire estime qu'il serait préférable d'envisager des modifications futures du texte par voie législative, comme cela se fait habituellement, plutôt que de prévoir dans la loi une disposition ouvrant à des modifications réglementaires ultérieures.

La cheffe de Département confirme que cette voie (légale) est possible, mais plus longue, d'où la proposition d'une clause permettant une adaptation plus rapide, mais uniquement si elle est formulée par l'organe tripartite compétent (État, partenaires sociaux et syndicats réunis). Elle souligne que cela n'ouvre pas la porte à des modifications unilatérales du Conseil d'État, et qu'en cas de dépassement des objectifs de la loi, seule une révision législative serait effectivement envisageable.

Un commissaire exprime des réserves quant aux études bâloises, rappelant qu'elles reposent sur des sondages auprès des entreprises, sans collecte de données publiques. Il en appelle à davantage de prudence quant aux conclusions tirées ; pour lui, la mesure des effets sociaux réels exige plus de temps.

La cheffe du Département rappelle le sérieux des études mentionnées, mandatées par son homologue socialiste et réalisées par l'Université de Bâle. Elles visaient à évaluer l'efficacité du modèle bâlois, y compris sur le plan social.

#### **Vote opposant les deux amendements :**

*Par 3 voix contre 3 et 7 abstentions, la Commission préfère l'amendement visant à ce que les exceptions déjà listées puissent être précisées (et non de nouvelles créées) à l'amendement visant à supprimer l'alinéa 3 (ainsi refusé) – voix prépondérante de la Présidente.*

#### **Vote sur l'amendement visant à ce que les exceptions déjà listées puissent être précisées (et non de nouvelles créées) (vs. texte du Conseil d'État) :**

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse cet amendement.*

#### **Vote de l'article 2**

*Par 7 voix contre 4 et 2 abstentions, la commission accepte l'article 2.*

### **Art. 3 Montant du salaire minimum (p.22)**

#### Alinéa 1

Un commissaire précise qu'il ne s'agit pas encore ici d'indexation, mais de fixer une référence claire au moment du débat. Il rappelle que le texte de l'initiative a été rédigé en 2022 sur la base de données 2023, et validé par la DGAIC. Le montant proposé de 23 francs date donc de 2023, tandis que le contre-projet du Conseil d'État propose le même montant pour 2025. Or, selon lui, un renchérissement de 55 centimes est intervenu entretemps, ce qui crée un décalage. Il souligne que les initiants s'étaient montrés raisonnables, en ne réclamant pas le montant maximal possible selon les calculs. Il propose donc un amendement visant à ancrer explicitement la référence au 1er janvier 2023, pour éviter un affaiblissement proportionnel du salaire minimum :

<sup>1</sup> *Le salaire minimum est de 23 francs par heure calculé selon le coût de la vie calculée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.*

*[Amendement adaptation montant de base]*

Pour un commissaire, il ne serait pas opportun d'ouvrir un débat sur le montant de base, ceci afin notamment de ne pas alourdir inutilement le texte avec des articles complexes ou des ajustements spéculatifs, surtout si l'idée est d'accélérer l'adoption du contre-projet pour que le montant entre plus rapidement en vigueur.

Pour une commissaire au contraire, cette discussion est fondamentale puisque les 23 francs proposés étaient déjà raisonnables au vu des calculs. Elle insiste sur l'importance de lier ce montant au coût de la vie, le risque étant réel de voir le salaire minimum perdre de sa substance si aucune indexation n'est prévue dès le départ. Elle souligne que, compte tenu des hausses de loyers et d'assurances, le maintien nominal du salaire ne garantit pas son efficacité sociale dans les années à venir.

Un commissaire renchérit en rappelant que ce sont des travailleurs pauvres qui bénéficieront du salaire minimum, et que l'000 francs par an, même liés à un "petit" écart de 55 centimes, font une réelle différence pour cette catégorie de personnes. Pour la clarté du débat, il sollicite explicitement la position du Conseil d'État à ce sujet. Il ajoute que, sans réponse explicite à cette question, le texte du contre-projet introduit une incertitude inacceptable. Il souligne par ailleurs que la discussion porte ici sur le montant de départ et non sur l'indexation qui fait l'objet d'un autre article.

La cheffe de Département explique que, dans l'analyse menée par la DGAIC, plusieurs facteurs ont été pris en compte pour déterminer la conformité du montant proposé dans l'initiative : notamment le coût du logement, qui varie selon les régions du canton, et les primes d'assurance-maladie, elles aussi hétérogènes. Elle souligne que le rôle de la DGAIC n'est pas d'évaluer si le salaire minimum est suffisant (vers le bas), mais de s'assurer qu'il ne dépasse pas un seuil au-delà duquel il ne relèverait plus d'une politique sociale, mais d'une politique économique — domaine réservé à la compétence fédérale.

Elle rappelle que si le montant proposé excédait cette limite supérieure, il ne serait plus conforme à la Constitution cantonale. Dans ce contexte, le contrôle de la DGAIC a porté uniquement sur un plafond, et non sur un plancher. Cela signifie que le Conseil d'État aurait parfaitement pu proposer un salaire minimum plus bas, par exemple de 21 francs comme cela a été le cas dans le contre-projet bâlois. D'ailleurs, elle mentionne que le peuple bâlois a accepté un montant inférieur à celui proposé initialement dans l'initiative locale. Aussi, le choix du montant de 23 francs dans le contre-projet vaudois est un choix politique du Conseil d'État, et non une exigence juridique.

Elle ajoute que le Conseil d'État a également examiné la possibilité de moduler le salaire minimum par région, notamment pour tenir compte des disparités géographiques au sein du canton — en particulier dans les régions frontalières comme le Chablais, où la proximité avec d'autres cantons (Valais, Fribourg, Neuchâtel) pouvait poser des défis de compétitivité. Le Conseil d'État a finalement renoncé à une modulation régionale, la jugeant trop complexe à mettre en œuvre dans un cadre légal clair et a donc choisi donc de maintenir un montant uniforme à 23 francs.

Elle reconnaît toutefois que le temps écoulé entre le dépôt de l'initiative, les calculs initiaux et l'adoption du contre-projet est significatif. Elle mentionne en particulier l'effet des élections communales et des délais de traitement parlementaire, qui laissent envisager une entrée en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2027. Cette temporalité crée une incertitude sur la validité du montant de 23 francs à cette date, ce qui amène le Conseil d'État à considérer qu'une analyse actualisée de la DGAIC serait nécessaire au moment de l'entrée en vigueur effective pour confirmer que le montant reste conforme à la jurisprudence et à la Constitution. Le Conseil d'État n'a néanmoins pas encore pris de décision formelle à ce sujet.

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à adapter le montant du salaire minimum au coût de la vie au moment de l'entrée en vigueur.*

### Alinéa 3 (indexation)

Un commissaire, au nom des groupes SOC et EP, présente un amendement dont l'objectif est de revenir à l'un des fondamentaux de l'initiative, à savoir un mécanisme clair d'indexation du salaire minimum. Il souligne que, quel que soit le contexte politique — qu'il s'agisse d'une majorité de gauche ou de droite — le fait que des personnes puissent vivre dignement de leur salaire ne devrait pas être soumis à des considérations politiques.

Il rappelle que le salaire minimum proposé repose sur des paramètres validés par la jurisprudence, en lien avec les politiques sociales existantes, et qu'il s'agit aussi d'impliquer les employeurs dans la lutte contre la pauvreté au travail. Pour lui, déléguer l'ajustement du salaire minimum au seul Conseil d'État, sans base de calcul définie, comme c'est le cas dans la version actuelle du texte, n'est pas satisfaisant.

Ce que le groupe socialiste propose, précise-t-il, c'est un mécanisme qui offre de la prévisibilité, tant pour les salariés que pour les employeurs. Il insiste sur le fait que, pour ces derniers, l'incertitude est ce qu'il y a de pire. Or, avec un paramètre clair, en l'occurrence, l'indice des prix à la consommation (IPC), il devient possible de planifier, d'anticiper, et d'intégrer les évolutions dans la gestion de l'entreprise.

Il souligne que la stabilité et la lisibilité des règles font la réputation du pays. Quand l'IPC est publié en août, on peut déjà anticiper une évolution du salaire en janvier suivant. Avec un tel système, on n'est ni dépendant du calendrier politique ni tributaire de décisions politiques imprévisibles, alors que l'évolution de l'IPC est suivie, discutée, analysée par des observateurs extérieurs et indépendants.

Il précise que, même si le Conseil d'État conserve la compétence pour arrondir le montant final, les employeurs disposent, avec l'IPC, d'éléments concrets pour se préparer. Il s'interroge au passage sur ce qui se passerait si une majorité politique tardait à agir, ou refusait de procéder à l'adaptation du montant, entraînant ainsi un décrochage progressif entre le salaire minimum et le coût de la vie, au point que celui-ci ne corresponde plus aux critères d'une politique sociale conforme à la Constitution.

Il poursuit en précisant que le système bâlois souvent cité en exemple n'a jamais été validé par un tribunal contrairement au système neuchâtelois qui a été reconnu comme conforme par le Tribunal fédéral, et a inspiré en partie celui de Genève. Il explique que, contrairement à Neuchâtel qui prévoit des indexations à la baisse, Genève a choisi de lisser l'évolution, afin d'éviter des sauts brutaux dans un sens ou dans l'autre. Il rappelle que les initiants ont, eux aussi, choisi de pondérer prudemment les paramètres dans leur calcul (en particulier en minimisant les frais d'acquisition du revenu), et ont renoncé à toute indexation à la baisse. Leur logique est la suivante : on n'abaisse jamais le salaire, mais on le réévalue à la hausse quand le coût de la vie dépasse le niveau de 2023.

Il précise que, dans ce modèle, le point de référence reste toujours le 1er janvier 2023, et que le mécanisme ne se déclenche que si le niveau de vie augmente par rapport à cette base. Si l'IPC est plus bas ou stable, le salaire reste inchangé. Il s'agit là, selon lui, d'un système simple, transparent et cohérent avec les objectifs de politique sociale. Le but de l'article proposé est ainsi de réellement préserver le pouvoir d'achat et d'éviter que le salaire minimum devienne, à terme, une simple valeur symbolique, déconnectée de la réalité économique.

Enfin, il revient sur un argument fréquemment avancé par le Conseil d'État : celui d'un mécanisme plus souple, qui tienne compte de la situation économique cantonale ou sectorielle. Il estime que cela vide le salaire minimum de sa fonction sociale, en le subordonnant à des paramètres extérieurs, déjà pris en compte par les partenaires sociaux dans les conventions collectives. Il critique le fait que ces partenaires sociaux, dans les faits, n'assurent pas une protection suffisante contre la pauvreté, certains travailleurs étant contraints de recourir à l'aide sociale malgré un emploi.

Il conclut en appelant à une forme de responsabilité publique : puisque les partenaires sociaux n'ont pas, à ce jour, les moyens de garantir un salaire décent au niveau national, le canton doit le faire. Il en appelle donc aux députés pour qu'ils assument cette responsabilité, en instaurant un mécanisme automatique, stable et fondé sur la réalité économique, plutôt que sur des choix politiques conjoncturels :

*<sup>3</sup> Chaque année, le Conseil d'État 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.*

*<sup>3</sup> Chaque année, avec effet 1er 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 1er 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.*

*[Amendement indexation]*

Un commissaire affirme que personne, autour de la table, ne minimise l'impact de la moindre diminution de revenu pour les personnes précarisées. Il relève par contre que les divergences autour de ce projet s'appuient sur des visions différentes, des logiques politiques ou économiques qui influencent les interprétations. Pour sa part, il déclare ne pas avoir de problème avec le dispositif d'indexation tel que proposé par le Conseil d'État. Il y voit, au contraire, une forme de respect envers celles et ceux qui travaillent à la négociation des salaires à travers les CCT. Il se félicite de l'existence de ce système en Suisse. Selon lui, l'État n'a pas nécessairement vocation à intervenir de manière directe dans la fixation des salaires au sein des entreprises. Aussi, le fait qu'il y ait des discussions préalables entre partenaires sociaux avant l'annonce d'une adaptation lui semble constituer un équilibre acceptable.

Il tient en outre à souligner un risque d'effet pervers lié à l'automatisme d'un mécanisme d'indexation. Il évoque en particulier les effets de seuil : si le salaire minimum est automatiquement revalorisé, des salariés juste au-dessus de ce seuil risquent de ne plus bénéficier d'augmentations individuelles ou méritocratiques, les employeurs pouvant considérer que l'ajustement est déjà effectué par l'indexation.

S'agissant de l'évolution des salaires, il constate que même en cas d'indexation négative, comme ce fut le cas récemment avec un taux de -0,1 % entre mai de l'année précédente et mai de l'année en cours, aucune baisse effective n'est appliquée. Il évoque également la période dite d'«anus horribilis», lors de l'indexation à 3,3 %, en partie compensée par les années de stagnation ou de baisse, sans changement salarial. Il insiste sur la nécessité de prendre en compte la dynamique globale, et non uniquement des cas particuliers, pour éviter que des mesures bien intentionnées finissent par pénaliser les employeurs qui appliquent déjà de bonnes pratiques salariales.

En conclusion, il affirme que la formulation retenue par le Conseil d'État lui convient pleinement, car elle permet de prendre en compte ces réalités économiques et sociales sans tomber dans un automatisme qui pourrait avoir des effets indésirables.

Pour un autre commissaire, si le salaire minimum proposé était un réel salaire minimum (plus bas) auquel l'agriculture pourrait par exemple s'aligner via un contrat type, il ne serait pas fondamentalement opposé à certains des amendements déposés. Celui-ci lui déplaît néanmoins fortement. Il exprime sa crainte face à l'évolution incertaine de l'économie, et notamment au risque de récession : comment dès lors pourrait-on justifier une indexation sans envisager aussi la possibilité d'une baisse ? Il craint que l'on n'ait pas les outils pour répondre à une telle situation.

Pour une commissaire, le but est justement d'avoir un calcul objectif, solide, qui permette d'aligner le salaire minimum sur le coût de la vie de manière claire. Elle reproche au dispositif du Conseil d'État de reposer sur une évaluation politique et le flou des critères mentionnés, comme la "conjoncture", sans que ce concept soit clairement défini. Elle demande donc à la conseillère d'État de préciser ce que recouvrent ces critères dits objectifs : que signifie concrètement "conjoncture" dans ce contexte ? Quelles sont les balises prévues ?

La cheffe de Département indique que ces éléments seront précisés dans le cadre du règlement d'application, qui sera élaboré en concertation avec la Commission tripartite. Au sujet de l'indexation négative, elle estime peu probable que la Commission tripartite, dans son ensemble, suive une telle orientation (vers des baisses). Elle insiste sur l'importance du travail de consultation paritaire à venir pour la détermination plus fine des critères, actuellement en discussion.

Elle revient également sur la jurisprudence du Tribunal fédéral relative au salaire minimum neuchâtelois, qui a établi une distinction entre politique sociale (compétence cantonale) et politique économique (hors du champ cantonal). C'est cette jurisprudence qui impose désormais un certain formalisme dans les méthodes de calcul, et qui est suivie à la fois par les auteurs d'initiatives et les cantons élaborant des contre-projets. Elle rappelle que la jurisprudence fixe une barre maximale à ne pas dépasser, mais laisse de la marge en dessous pour l'ajustement, tant que le dispositif reste dans le champ de la politique sociale.

Le directeur de la DISMAT ajoute que, selon lui, deux critères essentiels pourraient d'ores et déjà servir de base à la discussion au sein de la commission tripartite : d'une part, l'indice des prix à la consommation (IPC), et d'autre part, la méthode validée par le Tribunal fédéral, qui est utilisée pour évaluer les salaires minimums. Il note que le choix de l'IPC comme unique référence constitue déjà une forme d'éloignement par rapport à cette méthode, mais qu'il peut néanmoins s'agir de deux repères pertinents pour éclairer les choix du Conseil d'État, en complément d'autres indicateurs.

Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à indexer annuellement le salaire minimum à l'évolution de l'IPC.

#### Alinéa 4

Une commissaire souligne que le contre-projet du Conseil d'État prévoit que le montant du salaire minimum pour les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture soit fixé directement par arrêté du Conseil d'État, alors que l'initiative proposait une formulation différente : celle d'une dérogation possible, mais uniquement sur proposition du Service de l'emploi. Elle juge cette dernière formulation plus objective, car fondée sur un avis technique et non uniquement politique. Elle propose donc de revenir au texte initial de l'initiative :

*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'État établissant un contrat type de travail applicable dans le secteur. 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.*

*[Amendement Fixation minimum pour secteurs exclus]*

Un commissaire rappelle que la question des contrats types de travail a déjà été discutée plus haut, dans un autre article. Il ne voit aucune raison de revenir sur ce point, et estime que par cohérence, ceux qui s'étaient opposés à leur retrait devraient conserver la même position ici. Un autre commissaire abonde dans ce sens, et déclare qu'il ne comprend pas la logique de vouloir désormais légiférer spécifiquement sur ces contrats, alors qu'ils ont été exclus précédemment.

Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à ce qu'un salaire minimum pour les secteurs exclus soient fixé par le CE sur proposition du Service de l'emploi et non par arrêté.

#### Vote sur l'article

Par 7 voix contre 4 et 2 abstentions, la commission accepte l'article 3

#### [Nouvel] Art. 4 Primauté du salaire minimum

Une commissaire indique que l'article dont il est question figurait dans le texte de l'initiative, mais n'a pas été repris dans le contre-projet. Cet amendement vise donc à réinstaurer la primauté du salaire minimum :

##### *[Nouvel] Art. 4 Primauté du salaire minimum*

*1 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.*

*[Amendement Primauté salaire minimum]*

Un commissaire estime que cette proposition revient à réintroduire par la fenêtre un article déjà rejeté en début de discussion. Il considère que cela revient à accorder une "seconde chance" injustifiée à un élément qui a déjà été écarté.

Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à réintroduire la primauté du salaire minimum.

#### Art. 4 Contrôle (p. 23)

##### Alinéa 2

Un commissaire rappelle que l'initiative vise à instaurer un dispositif tripartite pour assurer l'application du salaire minimum cantonal ; il souligne le rôle essentiel que doivent jouer les partenaires sociaux dans ce processus. Il propose que, lorsqu'une association professionnelle (notamment un syndicat) signale un non-respect du salaire minimum et qu'un contrôle est diligenté, cette association puisse recevoir les informations utiles sur le suivi. L'objectif est d'éviter que chaque situation doive faire l'objet d'un signalement individuel, et de permettre, une fois un contrôle déclenché, d'en vérifier l'impact global sur les autres travailleurs de l'entreprise. Il juge cette information indispensable pour garantir l'effectivité du dispositif et ainsi dépose l'amendement suivant :

<sup>2</sup> *L'organe de contrôle peut informer les travailleurs, l'association professionnelle qui l'a saisi et l'organe tripartite compétent des résultats du contrôle.*

*[Amendement contrôles]*

La cheffe de Département explique que cette proposition soulève des préoccupations en matière de protection des données. La directrice de la DGEM précise qu'un contrôle concerne une entreprise donnée et ses employés et qu'il serait effectivement problématique de transmettre des informations à des associations non parties prenantes à la procédure. Elle rappelle que les travailleurs peuvent, s'ils le souhaitent, transmettre eux-mêmes les résultats d'un contrôle à un syndicat. Mais que l'État le fasse directement pose, à ses yeux, un risque juridique vis-à-vis des entreprises ; les services de l'État sont très attentifs à cette question dans l'ensemble de leurs contrôles.

Un commissaire juge cette position insuffisante. Il explique que de nombreux travailleurs refusent de se constituer partie par peur de représailles, dans un contexte où la protection juridique des salariés reste faible. Bien souvent, le syndicat est le seul acteur à pouvoir suivre un dossier dans la durée. Il regrette que, dans ce genre de situation, les contrôles restent une boîte noire. Sa proposition vise justement à créer une base légale permettant cette transmission d'informations, sans remettre en cause la probité des services.

La directrice de la DGEM explique qu'une solution est déjà prévue pour répondre à cette problématique : l'organe de contrôle peut en effet transmettre des informations à l'organe tripartite compétent, notamment en cas de situations problématiques. Cela permettrait, par exemple, à un syndicat représenté dans cet organe d'être informé. Cette voie est selon elle plus sécurisée juridiquement, et plus acceptable pour les entreprises concernées.

Le directeur de la DISMAT fait le parallèle avec les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, où l'ensemble des résultats de contrôle est systématiquement communiqué à la commission tripartite.

Il suggère que, dans le cadre du salaire minimum cantonal, il conviendra de définir précisément dans un règlement le fonctionnement et le rôle de cet organe tripartite, notamment son niveau d'information. Un tel dispositif permet selon lui une meilleure efficacité, tout en étant moins contestable juridiquement.

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à aussi informer l'association professionnelle des résultats du contrôle.*

Une commissaire propose un amendement visant à revenir au texte initial de l'initiative, qui prévoyait une obligation d'information des travailleurs concernés à l'issue d'un contrôle. Elle dit avoir de la peine à comprendre la modification introduite dans le contre-projet, qui donne une latitude au Conseil d'État pour ne pas forcément informer les travailleurs. Elle insiste sur l'importance de la transparence et plaide pour une formulation plus directive, conformément à l'intention des initiants :

<sup>2</sup> *L'organe de contrôle ~~peut informer~~ informe les travailleurs et l'organe tripartite compétent des résultats du contrôle.*

*[Amendement information]*

La directrice de la DGEM explique que le problème réside dans l'accès aux données des travailleurs : ces informations ne sont pas toujours disponibles, et les obtenir peut représenter une charge administrative importante. Elle précise que l'information peut être transmise dans des cas particuliers, mais qu'en faire une obligation systématique complexifierait inutilement l'action de contrôle. Le directeur de la DISMAT souligne la difficulté pratique que représenterait une notification individuelle à chaque travailleur, notamment en

l'absence de leurs coordonnées. Il estime que le système devrait plutôt permettre au travailleur qui le souhaite de demander à être informé. Sinon, il faudrait envisager une logistique lourde et coûteuse, pour informer chaque personne potentiellement concernée dans une entreprise.

Un commissaire remarque que l'expression «□peut informer□» donne l'impression que l'organe de contrôle a toute latitude pour décider, ce qui ne reflète pas les explications fournies. Selon lui, si l'intention est d'informer dans la mesure du possible, alors le texte devrait le dire explicitement.

La cheffe de Département apporte une comparaison avec le domaine de l'égalité salariale : dans des cas récents, des contrôles ont conduit à des augmentations salariales significatives pour des femmes, sans que celles-ci soient informées que cela découlait d'un contrôle externe. Elle souligne que l'essentiel est que les mesures correctrices soient appliquées par les entreprises, non que chaque salarié·e sache qu'il ou elle a été concerné·e par un contrôle. Elle rappelle que la commission tripartite peut, dans certains cas, être informée lorsqu'il s'agit par exemple d'identifier des problèmes structurels dans une branche.

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à systématiquement informer les travailleurs.*

#### **Vote sur l'article 4**

*Par 8 voix contre 3 et 2 abstentions, la commission accepte l'article 4.*

#### **Art. 5 Rapport annuel (p. 23)**

Une commissaire s'interroge : pourquoi avoir, dans le contre-projet, supprimé cette partie qui précise la composition de l'organe tripartite ? Dans le doute, elle formule l'amendement suivant :

*<sup>1</sup> Le Conseil d'État charge l'organe tripartite (État, employeur, syndicat) 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.*

*[Amendement composition organe tripartite - Retiré]*

La cheffe de Département explique que la composition allait de soi, d'où la suppression de la précision. Elle confirme qu'aucune réflexion n'est en cours à ce sujet ; l'organe tripartite est et restera composé de la sorte, indépendamment de cet article.

*La commissaire retire son amendement.*

#### **Vote sur l'article 5**

*À l'unanimité la commission accepte l'article 5.*

#### **Art. 6 Contraventions (p.23)**

*À l'unanimité, la commission accepte l'article 6.*

#### **Art. 7 Mise en application / entrée en vigueur (p.23)**

##### Alinéa 1

Un commissaire rappelle que l'intention des initiants est d'éviter des délais trop longs avant l'entrée en vigueur du salaire minimum. Il souligne que les délais institutionnels sont déjà conséquents, et qu'il faut désormais passer à l'application, d'autant que les réalités sociales difficiles le justifient. Il note qu'on n'est pas dans une situation comme à Genève, où le salaire minimum entre en vigueur immédiatement après le vote. Ici, les entreprises ont largement le temps d'anticiper : le patronat est bien informé et très mobilisé. Il ajoute que cela fait dix ans que certaines branches attendent une convention collective sans succès ; dès lors, quelques mois de plus ne changeront rien, alors que pour les personnes concernées, l'attente d'un salaire minimum est bien réelle. Sur le plan technique, il estime qu'une entrée en vigueur au 1er juillet est tout à fait gérable : les entreprises savent traiter les proratas, et la plupart d'entre elles — plus de 90% — ne seront même pas concernées, car elles sont déjà au-dessus du seuil.

Enfin, il alerte sur les risques juridiques : en cas de nouveau recours constitutionnel, retarder encore l'application pourrait repousser l'entrée en vigueur au-delà de 2029. Il invite donc à ne pas perdre davantage de temps et formule l'amendement suivant :

~~*<sup>1</sup> La loi entre en vigueur après un délai d'au moins 6 mois pour le 1<sup>er</sup> janvier suivant l'adoption de la loi en votation populaire.*~~

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

*[Amendement délai d'entrée en vigueur]*

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à introduire une possibilité d'entrée en vigueur à la mi-année.*

### Alinéa 3 nouveau

Un e commissaire indique qu'il s'agit ici aussi d'un retour au texte de l'initiative, qui visait à protéger le principe général du salaire minimum en l'ancrant dans la Constitution. C'est d'ailleurs pour cette raison que deux initiatives avaient été déposées.

Elle regrette que le contre-projet rompe ce lien avec la base constitutionnelle. Cela affaiblit selon elle le dispositif et ouvre plus facilement la voie à d'éventuels recours. Elle estime qu'un salaire minimum proposé par le Conseil d'État doit reposer sur un fondement constitutionnel solide, garantissant ainsi sa pérennité et sa robustesse face aux éventuelles attaques :

*<sup>3</sup> 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.*

*[Amendement Base constitutionnelle]*

*Par 6 voix contre 7, la Commission refuse l'amendement visant à subordonner l'entrée en vigueur du contre-projet à l'acceptation par le peuple de l'initiative constitutionnelle.*

### **Vote de l'article 7**

*Par 11 voix et 2 abstentions, la commission accepte l'article 7.*

## **7.2. VOTES SUR LE PROJET DE DÉCRET**

### **Art. 1**

*[Ndlr : l'article 1 a de facto été amendé par la commission lorsqu'elle a examiné le contre-projet législatif du Conseil d'État].*

*À l'unanimité, la Commission accepte l'article 1.*

### **Art. 2**

La Présidente rappelle qu'il s'agit là de l'article de recommandation du Grand Conseil à l'attention du corps électoral ; en l'état, le Grand Conseil recommande dans cet article de rejeter l'initiative et d'accepter le contre-projet.

*Par 7 voix contre 6, la commission accepte l'article 2.*

### **Art. 3 à 5**

*À l'unanimité, la commission accepte ces articles.*

## **7.3. VOTES DE PRÉAVIS DE LA COMMISSION SUR L'INITIATIVE LÉGISLATIVE ET SUR LE CONTRE-PROJET DU GRAND CONSEIL**

### **Vote de préavis de la commission sur l'initiative législative**

*Par 6 voix contre 7, la Commission recommande au GC de ne pas approuver l'initiative populaire législative.*

## **Vote de préavis sur le contre-projet du Grand Conseil à l'issue des travaux**

*Par 7 voix contre 6, la Commission recommande au GC d'approuver le contre-projet du Conseil d'État tel qu'il ressort à l'issue des travaux de la Commission (il n'a pas été amendé).*

### **Un rapport de minorité est annoncé.**

Puidoux, le 10 août 2025

*Le rapporteur :  
(Signé) Jean-Rémy Chevalley*

### **Annexes :**

1. Examen de la nécessité d'une base constitutionnelle – DGAIC (01.04.2025)
2. Présentation HES-SO Genève – Audition du 26.05.2025 (Slavisa Ivic)