

Commission tripartite cantonale vaudoise

Mesures d'accompagnement à la Libre circulation des personnes



RAPPORT DE LA COMMISSION TRIPARTITE DU CANTON DE VAUD CHARGÉE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT À LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES SUR LES ACTIVITÉS 2022



Secrétariat : Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
Rue Caroline 11, 1014 Lausanne

Sommaire

Résumé	---	3
Rôle et organisation de la Commission tripartite	---	4
Activités de la Commission tripartite en 2022	---	4
Plan de contrôle 2022	---	5
Annonces enregistrées en 2022	---	7
Cas examinés par la Commission en 2022	---	10
Sanctions d'entreprises étrangères	---	10
Objectifs 2023	---	12
Conclusion	---	12

Résumé

La Commission cantonale tripartite chargée des mesures d'accompagnement veille à ce que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union Européenne ne génère pas de dumping social et salarial.

En 2022, 2'365 entreprises ont fait l'objet, dans le canton de Vaud, d'un contrôle dans le cadre des mesures d'accompagnement. 1'228 contrôles ont été effectués dans des entreprises non soumises à une convention collective de travail étendue, 914 auprès d'entreprises soumises à des conventions collectives dans le secteur de la construction et 223 dans des entreprises soumises à des conventions collectives dans les métiers de bouche. Les contrôles ont notamment porté sur des entreprises ou indépendants étrangers s'étant annoncés pour venir prester leurs services dans le canton de Vaud pour une période allant jusqu'à 90 jours par année civile - comme le prévoit l'accord sur la libre circulation des personnes - et sur des entreprises locales.

Sur la base de ses observations, la Commission a proposé en 2023 au Conseil d'Etat l'édiction d'un contrat-type de travail visant à réguler les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire. Hormis ce qui précède, aucun cas de sous-enchère abusive et répétée au sens de l'art. 360a CO (dumping) n'a été constaté.

Cependant, les cas relatifs à 415 entreprises ont été examinés par le Bureau de la Commission (5'442 personnes dont 1'846 cas problématiques). Sur ces 415 cas, 68 conciliations ont échoué (367 personnes), 160 conciliations ont débouché sur des adaptations de salaire (485 personnes), 88 ont été classés sans constat de sous-enchère à la suite d'informations complémentaires quant à la rémunération (458 personnes) et 99 étaient en cours en fin d'année 2022 (536 personnes).

Le nombre global d'annonces liées aux prestations transfrontalières et aux prises d'emploi est en augmentation par rapport à l'année dernière, tout comme le nombre de jours ouvrés. La part des annonces de prestataires étrangers ne représente que 0.10% du volume total de l'emploi dans le canton.

105 sanctions ont été prononcées à l'encontre d'entreprises ou indépendants étrangers prestant leurs services sur territoire vaudois sans respecter les règles légales et conventionnelles. 64 ont été amendées et 41 se sont vu interdire d'offrir leurs services en Suisse pour une période d'un an ou plus. Dans le canton de Vaud,

31 inspecteurs sont chargés du contrôle du marché du travail (protection des travailleurs, lutte contre le travail au noir, mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes).

Rôle et organisation de la Commission tripartite

Suite à l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes, de nombreux allègements administratifs ont permis la mise en œuvre d'une libre circulation effective entre la Suisse et l'Union européenne. Ainsi, les prises d'emploi en Suisse de la majorité des ressortissants européens ne nécessitent plus un contrôle a priori des conditions de travail et de salaire, ni un contrôle de la priorité du marché du travail indigène. Parallèlement, une libéralisation partielle des prestations de services permet aux entreprises européennes de détacher du personnel en Suisse pour une durée de 90 jours par an.

Au vu des risques de dumping social et salarial que pourrait engendrer une telle libéralisation, le législateur a mis en place des mesures d'accompagnement pilotées par des Commissions tripartites cantonales.

La Commission tripartite vaudoise est composée de trois délégations de cinq membres représentant les partenaires sociaux et l'administration. La présidence est tournante tous les deux ans. Un bureau composé d'un membre de chaque délégation, soit le président et les deux vice-présidents, est chargé des affaires courantes. La Commission est administrativement rattachée à la Direction générale de l'emploi et du marché du travail.

Les compétences de la Commission tripartite découlent du système général introduit par les articles 360a et suivants du Code des obligations et de la Loi sur les travailleurs détachés. Le Code des obligations investit la Commission tripartite d'un rôle général d'observation du marché du travail.

Si elle constate une sous-enchère abusive et répétée dans une branche non couverte par une convention collective de travail étendue, elle a pour tâche de proposer des mesures correctives au Conseil d'Etat sous la forme d'extension de conventions collectives de travail (CCT) ou d'édiction de contrats-type de travail (CTT) de force obligatoire. En outre, dans les cas de sous-enchère ne nécessitant pas de mesures générales dans une branche économique, elle est chargée d'entrer en négociation avec les employeurs.

Afin de mener à bien ces missions, la Commission définit chaque année un plan de contrôles qui fixe des objectifs par secteur d'activité. Des inspecteurs sont ensuite chargés d'effectuer les contrôles en entreprise permettant d'examiner les conditions de travail et de salaire. Les cas particuliers sont transmis au bureau de la Commission tripartite qui les évalue et prend contact avec les employeurs.

Activités et faits marquants en 2022

Le bureau de la Commission tripartite s'est réuni 8 fois. La Commission tripartite plénière s'est réunie le 13 avril 2022.

Lors de sa séance plénière du mois d'avril 2022, la Commission tripartite a pris connaissance des résultats de la consultation préalable de certains organismes qui s'est achevée fin 2021 et du projet modifié de contrat-type de travail (CTT) relatif aux stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire qui en a découlé. La consultation a relevé qu'il y avait clairement un constat de sous-enchère pour les stagiaires et qu'il était possible de rendre obligatoires un salaire minimum, de même que des sanctions en cas de non-respect.

Par ailleurs, lors de dite séance, le projet a subi de nouvelles modifications afin de ne réguler que la question de la rémunération. Cette version permet d'éviter les écueils liés à la durée du stage, à ses conditions de renouvellement ou à ce qu'il advient lorsqu'une relation de travail se poursuit hors des limites posées au stage. A l'unanimité des membres présents, le projet de CTT a été adopté et il a été décidé de proposer son édiction au Conseil d'Etat. Sur réception de la demande de la Commission, la chancellerie a requis la consultation d'instances supplémentaires, qui à leur tour ont demandé d'autres clarifications. Nonobstant ces démarches supplémentaires, le texte définitif du CTT devrait pouvoir être adopté et entrer en force en 2023¹.

Le nombre de cas examinés par la Commission ainsi que le nombre de conciliations menées sont également en augmentation par rapport à 2021. Le taux de succès des conciliations menées avec les entreprises étrangères demeure très élevé (89%) tandis que les négociations avec les employeurs suisses aboutissent dans plus d'un cas sur deux (60%).

En 2022, le nombre total d'annonces et de jours ouvrés est reparti à la hausse mais n'a toujours pas atteint le niveau des deux années antérieures à la pandémie.

A l'exception de la thématique des stages dans la petite enfance, aucun cas de

sous-enchère abusive et répétée au sens de l'art. 360a CO n'a pour l'heure été constaté. Les résultats de certains contrôles menés en 2022 font encore l'objet d'un suivi au moment de la publication de ce rapport.

Plan de contrôle 2022

Comme chaque année, la Commission tripartite a planifié la répartition par branches des contrôles afin d'atteindre les objectifs définis dans le mandat de prestations signé avec la Confédération.

Cet objectif fixé à 1'150 contrôles a été rempli, de même que l'objectif fixé par la Commission tripartite de 1'200 contrôles qui a été dépassé. En 2022, 1'228 contrôles ont été effectués concernant 10'445 personnes. En 2021, 1'115 contrôles concernant 7'154 personnes avaient été réalisés. La répartition des contrôles effectués suit en grande partie le plan de contrôles fixé par la Commission.

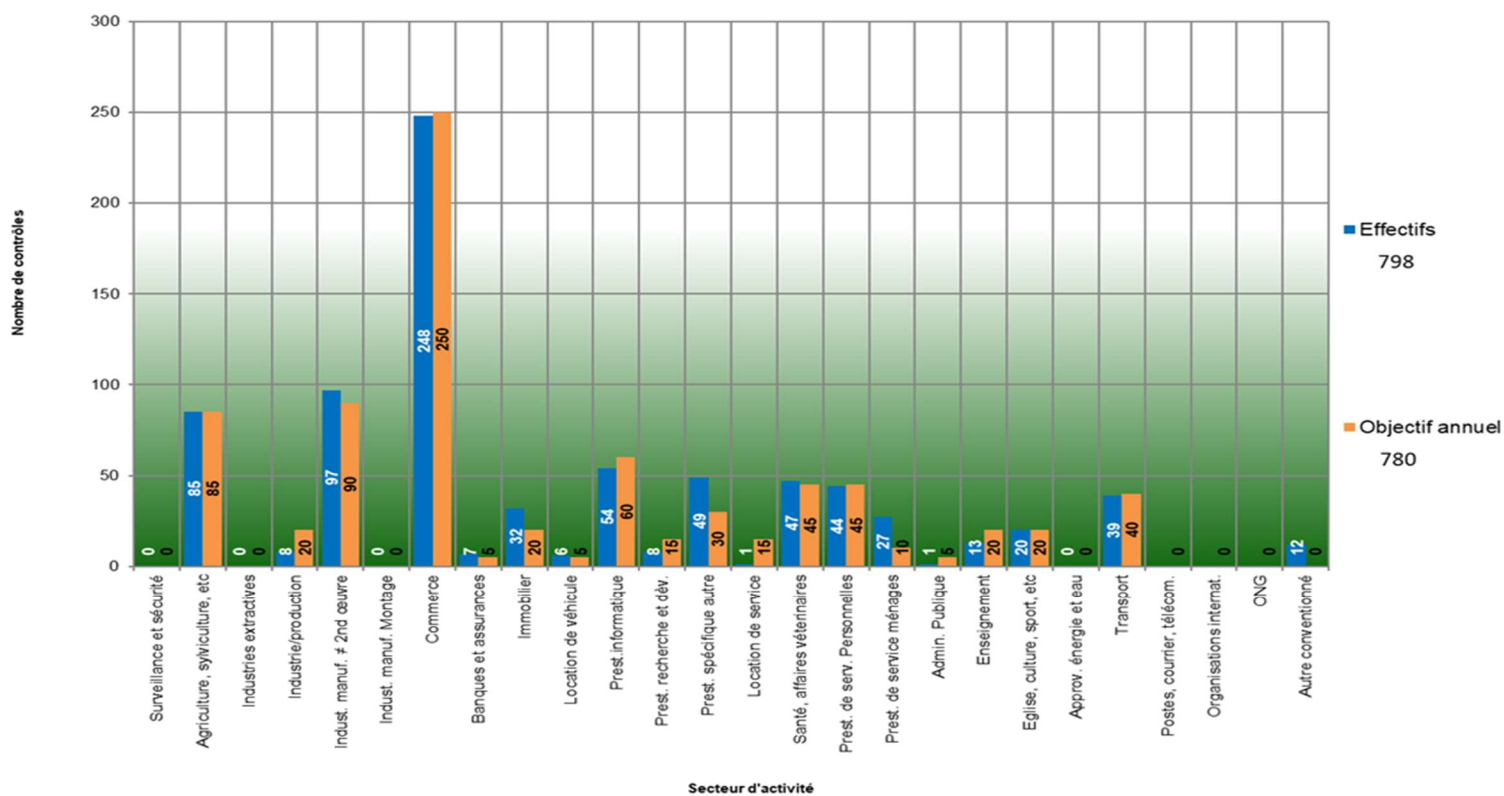
Il convient de relever que, outre ces 1'228 contrôles dans les domaines de compétence de la Commission tripartite, d'autres contrôles sont effectués dans des branches régies par des conventions collectives de travail étendues.

Ainsi, 914 contrôles ont été menés par la Commission de contrôle des chantiers et 223 par la Commission de lutte contre le travail illicite dans les métiers de bouche.

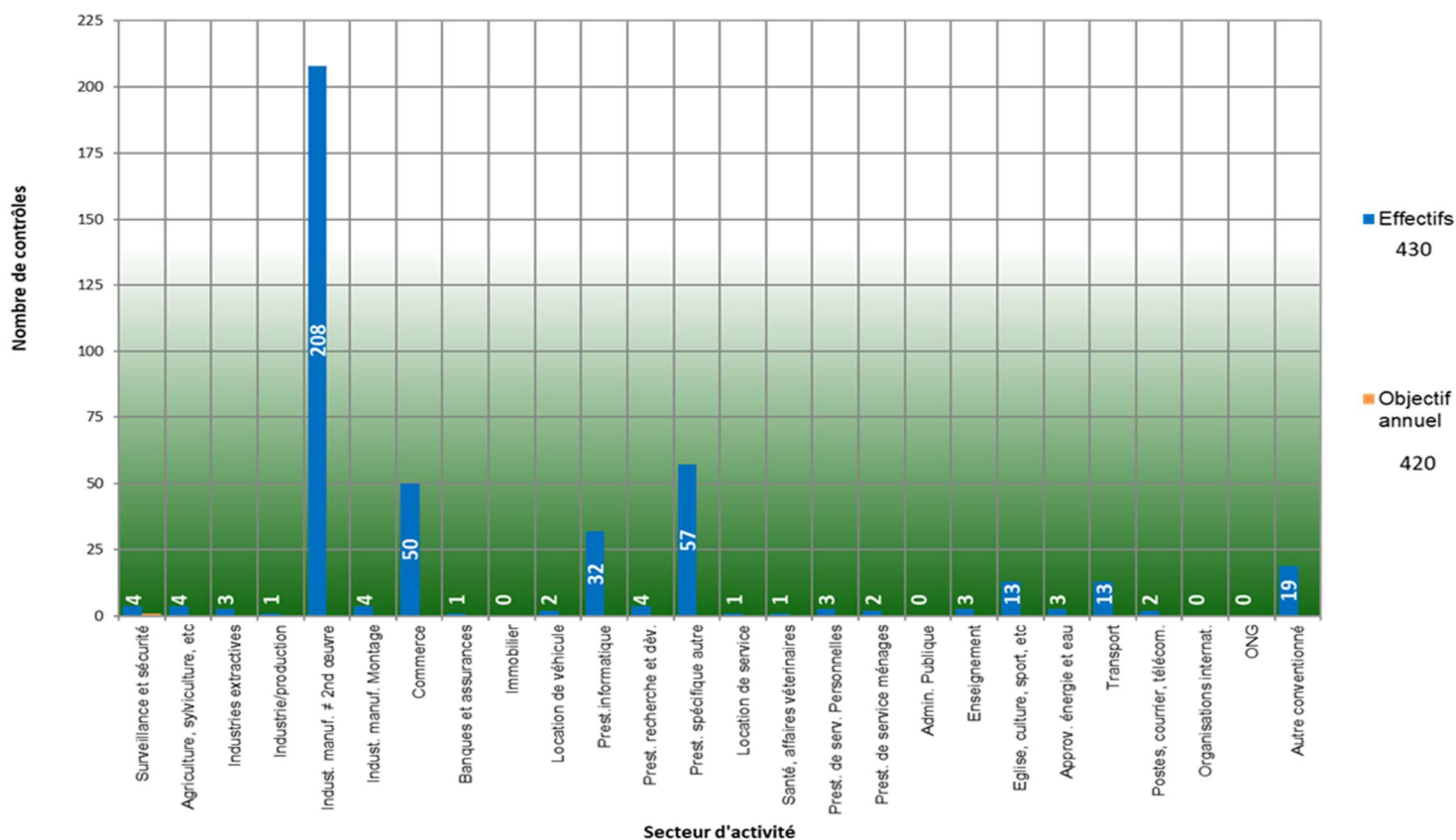
¹ Au moment de la rédaction de ce rapport, une version modifiée du projet a effectivement été

soumise au Conseil d'Etat. Le texte devrait entrer en vigueur le 1^{er} août 2023.

Nombre de contrôles effectifs des entreprises suisses par secteur d'activité en 2022



Nombre de contrôles effectifs des entreprises étrangères par secteur d'activité en 2022



Annonces enregistrées

Les annonces ont trait aux activités de courte durée effectuées par des ressortissants de l'Union européenne. Il peut s'agir de prises d'emploi de moins de trois mois auprès d'un employeur suisse ou de prestations de services fournies par des prestataires de services étrangers (indépendants ou travailleurs détachés). Elles s'effectuent en ligne par le biais du site du Secrétariat d'Etat aux migrations : www.sem.admin.ch.

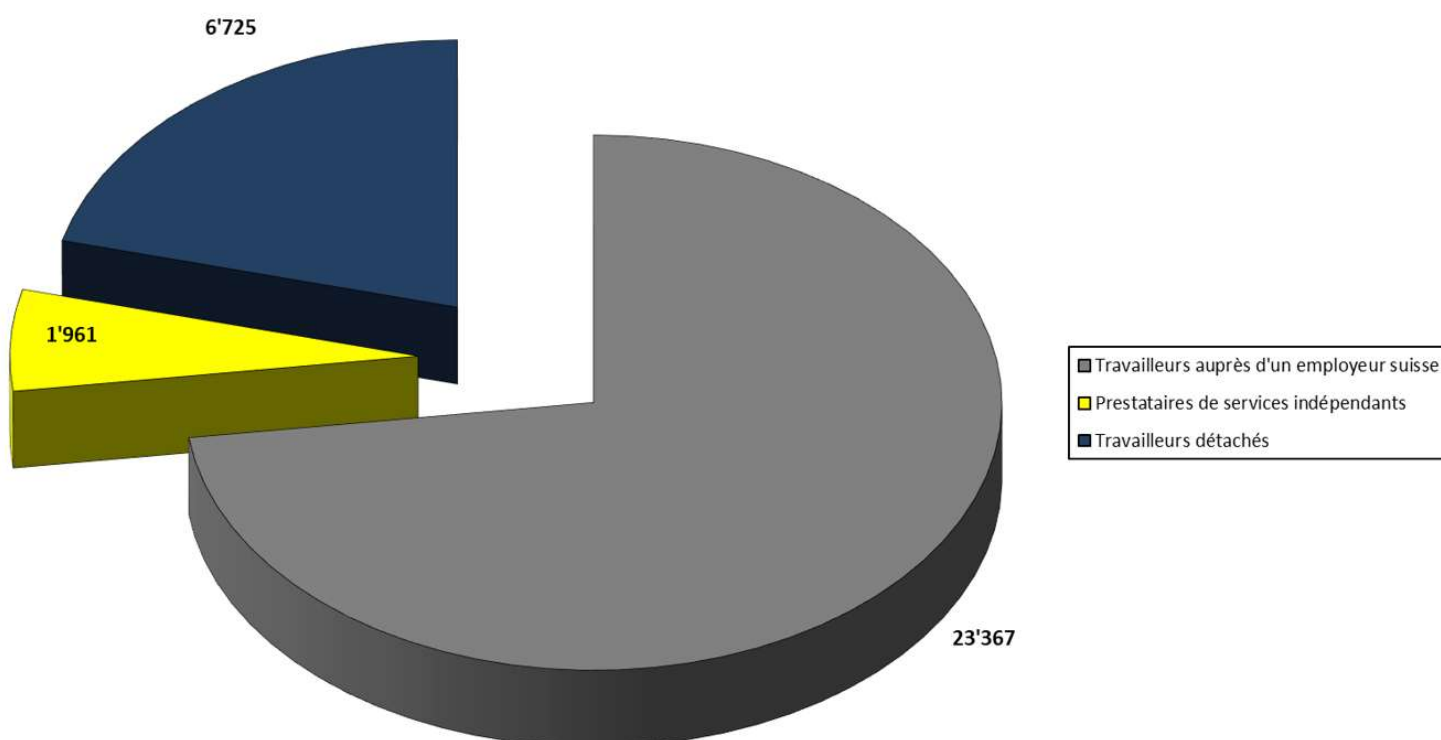
Type d'annonces

Durant l'année 2022, la DGEM a réceptionné 32'053 annonces (soit une augmentation de près de 19% par rapport aux 26'794 annonces de 2021) d'activité de courte durée (moins de trois mois / moins de 90 jours). Le

nombre d'annonces a progressé pour les annonces de prises d'emploi auprès d'un employeur suisse et de travailleurs détachés. L'augmentation des prises d'emploi de courte durée soumises à l'obligation d'annonce dans les entreprises suisses est visible dans tous les cantons après la levée des restrictions liées à la pandémie. Après deux années de recul, les annonces concernant les travailleurs détachés ont également de nouveau augmenté. Le nombre d'annonces pour les prestataires de services indépendants est en revanche, comme l'année précédente, en très léger repli.

23'367 annonces concernaient des prises d'emploi de courte durée auprès d'un employeur suisse et 8'686 avaient trait à des prestations de services fournies par des employeurs sis dans l'Union européenne (6'725 travailleurs détachés et 1'961 indépendants).

Répartition des annonces pour 2022 selon leur type



La répartition de ces annonces par secteur s'effectue comme suit : 4'220 annonces dans le secteur primaire, 7'193 annonces dans le secteur secondaire et 20'640 dans le secteur tertiaire.

Employeurs suisses

Le nombre d'annonces de prise d'emploi est en progression de 27%. Sur les 23'367 prises d'emploi enregistrées (contre 18'390 en 2021), les annonces se répartissent dans les branches économiques suivantes : 4'141 concernent des prises d'emploi dans le secteur agricole, 8'824 dans des entreprises de location de services et 4'351 dans d'autres branches régies par des CCT étendues. Le solde se répartit dans les autres branches de l'économie.

Prestataires étrangers

En ce qui concerne le travail détaché et les prestations d'indépendants de l'UE, et comme pour la période 2005-2021, ce sont dans des branches régies par des CCT étendues que les annonces ont été les plus nombreuses. Sur les 5'298 enregistrements dans des domaines conventionnés, 2'569 ont trait à des prestations dans les secteurs de l'industrie et des arts et métiers, 2'164 dans le second œuvre et 462 dans le gros œuvre.

Dans les secteurs non conventionnés, il convient de relever les prestations de services personnels (975), essentiellement pour l'exercice de la prostitution à titre indépendant, les prestations dans la branche du commerce (535), les prestations de services spécifiques (530) et les prestations informatiques (343).

Là encore, le solde se répartit dans les différentes branches économiques sans qu'une valeur significative ne puisse être mise en évidence.

Le nombre d'annonces de travailleurs détachés a progressé de 6'166 en 2021 à 6'725 en 2022.

Après des phases de croissance rapide dans les années suivant l'introduction de la libre circulation, le nombre d'annonces des prestataires de services indépendants s'est stabilisé aux alentours de 3'000 depuis 2013. Pour la cinquième année consécutive, ce nombre est en repli avec 1'961 annonces en 2022 contre 2'238 en 2021.

Faux indépendants

Les contrôles réalisés font parfois apparaître que les prestataires ne sont pas de réels indépendants mais des salariés « déguisés ». En pratiquant de la sorte, l'employeur de fait se soustrait notamment à ses obligations liées aux salaires minimaux fixés par les CCT étendues. Le Parlement a donc introduit en 2013 des outils permettant de mieux lutter contre ce phénomène. Ainsi, les prestataires en question doivent être en mesure de présenter différents documents attestant de leur statut d'indépendant au moment même du contrôle. A défaut, ils peuvent se voir interdire de poursuivre leur activité de façon temporaire ou de façon durable (1 à 5 ans) s'ils ne peuvent toujours pas prouver leur statut au terme de l'instruction.

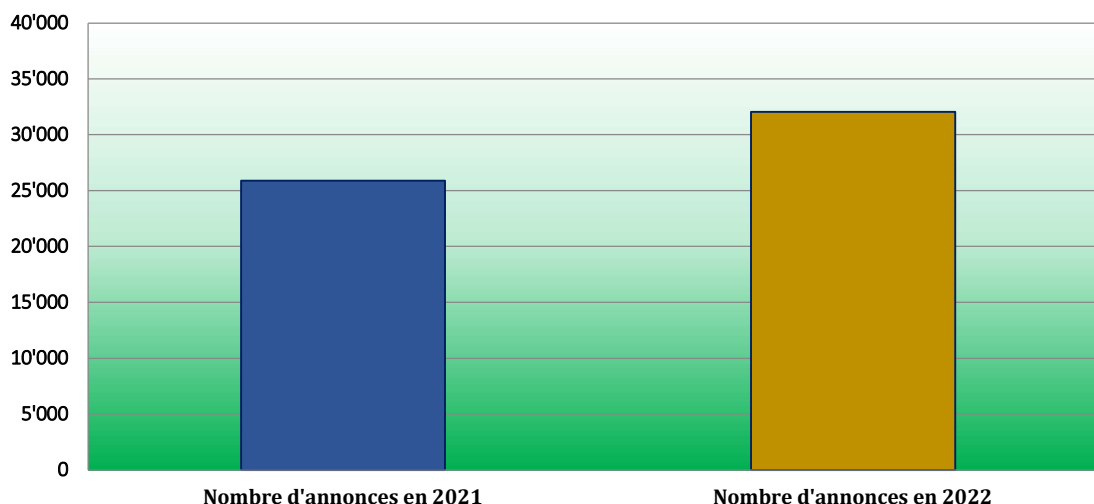
19 interdictions ont été prononcées en 2020 et 6 en 2021. En 2022, elles se montent de nouveau à 19. On peut relever que, dans les domaines conventionnés, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail attend la décision de la Commission paritaire quant à la reconnaissance ou non du statut d'indépendant avant de débiter une instruction du dossier. Cette pratique a pour effet de créer un décalage temporel entre le moment du contrôle et l'instruction du dossier par l'autorité cantonale.

Augmentation du nombre d'annonces et de jours annoncés

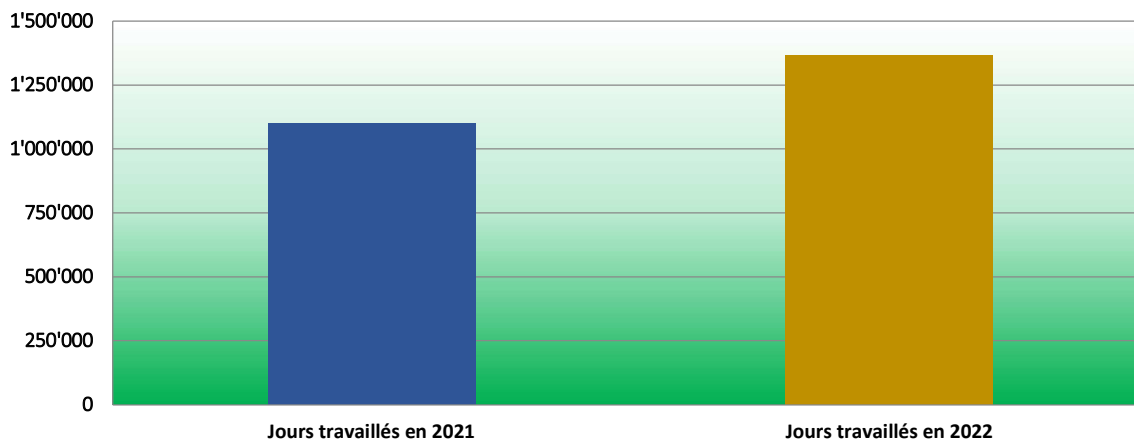
En 2022, il y a eu dans le canton de Vaud 5'259 annonces de plus qu'en 2021, soit une hausse de 19%. Le nombre de jours annoncés est également en progression (24%) par rapport à l'exercice précédent (1'366'131 en 2022 contre 1'100'929 en 2021).

Comparé au volume d'emploi, les annonces ne représentent qu'une part peu importante de l'emploi dans le canton de Vaud. Après pondération, le total des annonces représente 1.04 % du volume total de l'emploi dans le canton, à raison de 0.93% pour les annonces de prise d'emploi et de 0.11% pour les annonces des prestataires étrangers (indépendants et travailleurs détachés confondus).

Evolution du nombre d'annonces entre 2021 et 2022



Evolution du nombre de jours annoncés entre 2021 et 2022



Cas examinés par la Commission en 2022

En 2022, la Commission a d'une part poursuivi les conciliations menées en 2021 mais a également entamé des discussions avec les employeurs pour lesquels des salaires inférieurs à l'usage ont été observés en 2022. Le nombre de cas examinés par la Commission en 2022 a été de 415.

En dehors des stages dans le domaine de la petite enfance, aucun autre cas de sous-enchère abusive et répétée au sens de l'art. 360a CO (dumping) n'a pour l'heure été constaté. Sur les 415 cas examinés par le bureau de la Commission (5'442 personnes), 68 négociations ont échoué (367 personnes), 160 ont débouché sur des adaptations de salaire (485 personnes), 88 ont été classés sans constat de sous-enchère suite à des informations complémentaires quant à la rémunération (458 personnes) et 99 étaient encore en cours en fin d'année 2022 (536 personnes).

Le bureau de la Commission constate que les conciliations menées avec les entreprises étrangères demeurent largement couronnées de succès (89%). Le taux de réussite avec les employeurs suisses se situe quant à lui aux alentours de 60%.

Les cas pour lesquels les conciliations n'ont pas encore abouti demeurent attentivement suivis par le bureau de la Commission. Au vu des résultats exposés et à l'exception notable du projet de contrat-type de travail visant à réglementer les stages dans le domaine de la petite enfance, il ne paraît pas approprié de proposer au Conseil d'Etat l'adoption d'autres normes salariales minimales relatives à l'ensemble de l'activité d'une branche de l'économie. Le comportement d'employeurs isolés ne

représentant qu'une infime partie des emplois dans une branche d'activité ne saurait justifier une telle mesure au sens de l'article 360a al. 1 du Code des obligations qui prescrit :

« Si, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée (...) l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la Commission tripartite visée à l'art. 360b, un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus. »

Sanctions d'entreprises étrangères

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail a rendu 105 décisions de sanctions à l'égard d'entreprises étrangères ayant détaché du personnel ou d'indépendants ayant offert des services dans le canton de Vaud. Ainsi 41 interdictions d'offrir des services en Suisse de même que 64 amendes pour un montant global de l'ordre de 130'000 CHF ont été prononcées à l'encontre d'entreprises étrangères ayant détaché du personnel en Suisse.

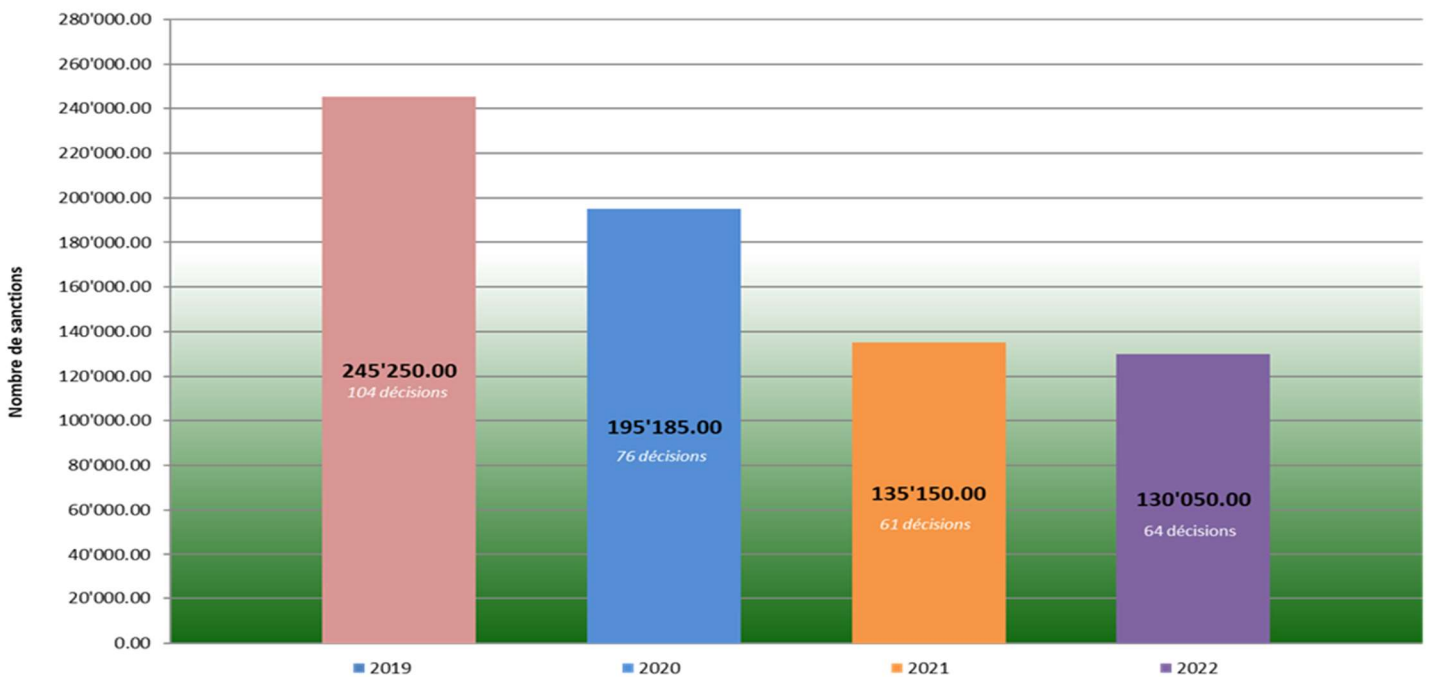
Les amendes ont été prononcées pour défaut d'annonce, pour non-respect d'une convention collective de travail étendue (CCT) ou pour non-respect des conditions de travail. Les interdictions d'offrir des services ont été prononcées en raison du refus de renseigner de l'entreprise ayant fourni des services en Suisse, pour non-respect d'une

CCT, parce qu'une entreprise n'avait pas payé l'amende qui lui avait été adressée.

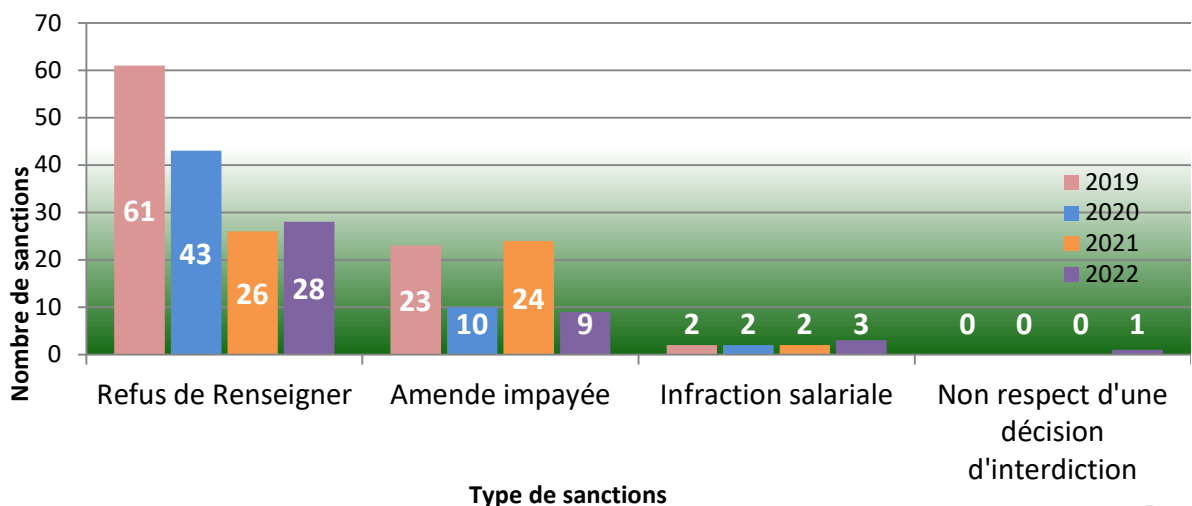
Le nombre global de sanctions est en diminution par rapport à 2021, passant de 113 à 105 (-7%). Les amendes ont augmenté de 61 à 64 et les interdictions ont diminué de 52 à 41. Il est à relever que l'obligation d'utiliser la voie diplomatique pour la notification des demandes de détermination et des décisions rallonge la procédure d'environ 3 mois.

Le Département fédéral des affaires étrangères poursuit les discussions avec certains pays non collaborant afin de trouver des solutions. Comme les dernières années, la majorité des sanctions sont prononcées à la suite d'un contrôle de Commission paritaire pour le contrôle des travailleurs détachés.

Comparatif du total en CHF des amendes LDét prononcées par année



Comparatif du nombre d'interdictions prononcées par année



Objectifs 2023

Le premier objectif pour 2023 sera d'accomplir le mandat de prestations qui a été signé avec la Confédération. Ce dernier prévoit notamment l'exécution de 1'150 contrôles dans les branches sans CCT étendue.

La Commission continuera d'observer les conséquences que la crise sanitaire aura sur le tissu économique vaudois.

En 2023, la Commission a d'ores et déjà transmis un projet de contrat-type de travail

(CTT) relatif aux stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire. Il s'agirait de la première décision de ce type, le Canton de Vaud ne comptant à l'heure actuelle aucun CTT de force obligatoire au sens des articles 360a et suivants du Code des obligations (CO). Le cas échéant, la Commission suivra avec attention la mise en œuvre du texte et des obligations qui en découlent.

Comme par le passé, la Commission tripartite pourra être amenée à réaliser des études dans tous les domaines susceptibles d'être affectés par des problématiques de sous-enchère salariale.

Conclusion

Préoccupée par la problématique de la multiplication des stages faiblement rémunérés dans le secteur de la petite enfance depuis plusieurs années, la Commission tripartite a fait usage de ses compétences et a proposé au Conseil d'Etat l'adoption d'un contrat-type de travail afin de réguler ce secteur. Cette démarche devrait être menée à terme en 2023. En l'absence de dumping avéré au sens de la sous-enchère abusive et répétée de l'art. 360a CO dans d'autres branches sans conventions collectives de travail de force obligatoire, elle n'estime pour l'heure pas nécessaire d'imposer de salaires minimaux dans d'autres branches de l'économie vaudoise par le biais des mécanismes introduits par les mesures d'accompagnement.

De nombreuses infractions aux salaires minimaux ont été observées dans les branches avec convention collective de force obligatoire. Ces infractions ont fait l'objet de demandes de rattrapage par les Commissions paritaires. Dans les branches d'activité non couvertes par une convention collective de force obligatoire, la Commission tripartite a, quant à elle, engagé des négociations avec des entreprises représentant des cas isolés. La Commission entend demeurer réactive et analysera tous les constats mettant en lumière des cas d'éventuelle sous-enchère.

Le Président
Noé Pelet
UNIA

La Vice-Présidente
Françoise Favre
Direction générale de
l'emploi et du marché du
travail

Le Vice-Président
Patrick Mock
Fédération patronale
vaudoise