



Article scientifique

Article

2005

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

L'entreprise et le droit du travail: l'exemple suisse

Aubert, Gabriel

How to cite

AUBERT, Gabriel. L'entreprise et le droit du travail: l'exemple suisse. In: Droit social, 2005, n° 2, p. 147–151.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:12177>

Sur l'entreprise et le droit du travail

L'entreprise et le droit du travail: l'exemple suisse

par Gabriel AUBERT

Professeur à l'université de Genève

1. En Suisse, 99,3 % des entreprises (soit environ 299 000 entreprises) occupent moins de 250 collaborateurs, qui représentent les deux tiers de la main d'œuvre. Seules un millier d'entreprises (0,7 %) dépassent ce seuil; elles occupent le troisième tiers de la population salariée (1). Dès lors, on comprendra sans peine que la législation helvétique du travail, qui ne distingue guère selon la taille de l'entreprise, soit particulièrement adaptée aux petites entreprises.

2. Cette législation présente au moins deux caractéristiques.

La première est qu'il s'agit d'un droit d'inspiration libérale. Sur le plan fédéral (dont relève pour l'essentiel le droit du travail), la gauche a toujours été minoritaire. La Suisse n'a donc pas connu les périodes d'alternance traversées à l'étranger; elle n'a donc pas été marquée par les phases d'interventionnisme étatique qui ont influencé durablement la législation d'autres pays et le fonctionnement des entreprises.

Toutefois – et c'est la seconde caractéristique – le Gouvernement et le Parlement recherchent en permanence le consensus. Depuis 1959, le gouvernement fédéral (à l'instar des gouvernements cantonaux) réunit une coalition de tous les grands partis. Le Parlement, composé d'une gauche et d'une droite relativement fortes, mais minoritaires, légifère sous l'arbitrage d'un centre marqué par la doctrine sociale de l'Église catholique. La recherche du consensus est dictée par les institutions politiques: comme tout parti, tout grand syndicat ou toute grande organisation patronale peut réunir 50 000 signatures pour demander qu'une loi votée par le Parlement soit soumise à l'approbation des électeurs,

le législateur ne prend pas le risque d'adopter des règles trop marquées à gauche ou à droite, car celles-ci seraient rejetées par l'autre camp et les électeurs du centre. La recherche du consensus apparaît également au niveau de l'entreprise, où les relations collectives sont très peu conflictuelles, comme en témoigne le nombre presque insignifiant des grèves, depuis 1950.

3. Nous examinerons succinctement la représentation des salariés dans les organes de l'entreprise (représentation interne) (I); le rôle de l'entreprise dans la négociation collective (représentation externe) (II); enfin, quelques perspectives d'avenir (III) (2).

I. — LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES ORGANES DE L'ENTREPRISE

4. La Suisse ne connaît pas de représentation des salariés au conseil d'administration de la société anonyme. Elle est donc bien éloignée de la cogestion au sein d'un conseil de surveillance (*Mitbestimmung*), comme la pratique l'Allemagne. Certes, le modèle allemand a suscité beaucoup d'intérêt, mais le peuple et les cantons ont refusé, en 1976, la proposition (présentée par une confédération syndicale) d'instaurer une telle cogestion dans les entreprises. La récente révision du droit des sociétés anonymes, en 1991, ne fait aucune place à ce mode de représentation des salariés.

Depuis des décennies, certaines entreprises ont institué, spontanément ou sur la base d'une convention collective, des organes de représentation des salariés, baptisés, en général, *commissions d'entreprise*. Dans l'industrie des machines, en particulier, des employeurs ont

(1) Source statistique : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/industrie_und_dienstleistungen/uebersicht/blank/publikationen. Document.49244.html.

(2) On pourra consulter, sur le droit suisse du travail, les ouvrages généraux suivants : G. AUBERT, « Du contrat de travail », in L. THÉVENOZ et F. WERRO, « Commentaire romand », Code des obligations I, Helbing & Lichtenhahn,

Genève, Bâle et Munich 2003, ad art. 319 ss. ; R. WYLER, « Droit du travail », Staempfli, Berne 2002 ; W. PORTMANN et J.-F. STÖCKLI, « Kollektives Arbeitsrecht », Schulthess, Zurich 2004 ; J.-F. STÖCKLI, « Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag », in Berner Kommentar, Staempfli, Berne 1999, ad art. 356 ss. CO ; F. VISCHER, « Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag », in Zürcher Kommentar, Schulthess, Zurich 1983, ad art. 356 ss. CO.

instauré de tels organes, à l'origine pour combattre la représentation syndicale: ils préféraient négocier avec leurs employés plutôt qu'avec des organisations externes.

En 1976, le peuple et les cantons refusèrent la proposition de rendre obligatoire la constitution de commissions d'entreprise. Les syndicats y étaient favorables, tout en craignant que les employeurs ne profitent de tels organes pour affaiblir la négociation collective (3).

5. En 1993, malgré le rejet, par le peuple et les cantons, de l'adhésion de la Suisse à l'Espace économique européen, le Gouvernement et le Parlement décidèrent de reprendre dans la législation suisse certains aspects de l'acquis communautaire, afin de faciliter un rapprochement futur avec la Communauté européenne. Pour appliquer certaines directives communautaires, il était nécessaire de prévoir des mécanismes de représentation des salariés. Aussi le législateur adopta-t-il, en 1993, une loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (4).

Cette loi distingue entre la participation directe et la participation indirecte.

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés (soit 98,5 % d'entre elles), seule est obligatoire la participation directe: l'employeur informe et consulte les travailleurs sans passer par le truchement d'un organe élu (naturellement, l'employeur peut organiser l'élection d'un organe de représentation des salariés spontanément ou en vertu d'une convention collective).

Dans les entreprises qui occupent au moins 50 salariés (et qui n'ont pas instauré un organe de représentation spontanément ou sur la base d'une convention collective), l'employeur est tenu de consulter les salariés sur l'opportunité de créer un organe de représentation lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs (ou au moins 100 travailleurs dans les entreprises occupant plus de 500 travailleurs). Si la majorité des votants se prononce négativement, seule subsiste la participation directe. Si la décision est positive, l'employeur doit organiser l'élection d'un organe de représentation, avec le concours des travailleurs.

Les élections sont libres, en ce sens, notamment, que les organisations syndicales ne disposent d'aucun monopole de présentation des candidatures.

Le nombre des sièges (au minimum trois) est déterminé par accord entre l'employeur et les travailleurs, selon la taille et la structure de l'entreprise.

L'employeur informe les travailleurs ou leurs représentants, au moins une fois par an, des effets de la marche des affaires sur l'emploi et le personnel. En outre, les travailleurs ou leurs représentants sont

consultés dans les domaines de la sécurité au travail, des licenciements collectifs et des transferts d'entreprise (5), selon les règles de l'acquis communautaire dans son état en 1993. Sur un point, les travailleurs ou leurs représentants bénéficient d'un droit de codécision: l'employeur ne peut choisir qu'avec leur consentement l'institution de prévoyance professionnelle (épargne salariale obligatoire), à laquelle s'affilie l'entreprise; le changement d'affiliation requiert le même consentement; en l'absence d'accord entre les parties, un arbitre tranche (6).

En cas de licenciement collectif, l'employeur doit procéder à la consultation au moment où son projet est suffisamment concret et, en tous les cas, avant sa décision finale. En cas de transfert d'entreprise, la consultation est obligatoire non pas avant la décision de transfert, mais avant la réalisation de ce dernier. Toutefois, lorsque le transfert résulte de la fusion ou de la scission d'entreprises, la consultation a lieu avant que l'assemblée générale de chacune des sociétés approuve la fusion ou la scission (7).

6. Les membres d'un organe élu de représentation du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif justifié, qui répond aux critères de la cause réelle et sérieuse prévu par le Code français du travail (aucune autorisation administrative n'est nécessaire). En cas de licenciement injustifié, l'intéressé peut prétendre à une indemnité ne dépassant pas six mois de salaire; la loi ne prévoit pas de réintégration. Cette protection est supérieure à celle dont bénéficient les autres travailleurs, car la loi suisse ne prohibe que le licenciement abusif, à l'instar du droit français jusqu'en 1973 (8).

7. La loi sur la participation, qui est relativement courte, crée ainsi un socle impératif, sur la base duquel l'entreprise et ses salariés sont incités à aménager la représentation interne. Son impact paraît limité: selon des informations de source syndicale, il n'est jamais arrivé, depuis 1993, que des travailleurs demandent à voter, dans une entreprise, sur le point de savoir s'ils entendaient constituer un organe de représentation du personnel.

8. Dans l'industrie, beaucoup d'entreprises entretiennent une tradition de dialogue avec des organes de représentation interne. Dans le secteur tertiaire, de tels organes sont plutôt rares. Leur mise en place intervient surtout à l'occasion de transferts d'entreprises (résultant en particulier de fusions). Deux exemples illustrent la diversité des pratiques.

Dans le premier cas, à l'occasion de la fusion de deux banques privées genevoises, furent organisées des élections de représentants du personnel pour faciliter le processus de consultation relatif, notamment, au

(3) Sur cette période, cf. P. BOIS, « La participation », Ides et Calendes, Neuchâtel, 1976.

(4) Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises, Recueil systématique des lois fédérales (R.S.) 822.14. Ce recueil figure sur le site internet: <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>.

(5) Cf. les articles 333a et 335f du Code des obligations (R.S. 220).

(6) Art. 11 al. 3 bis et 3 ter de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle (R.S. 831.40).

(7) Cf. les art. 28 et 50 de la loi fédérale du 3 octobre 2003 sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine (R.S. 221.301).

(8) Art. 336 du Code des obligations.

contenu du plan social (indemnités de licenciement, financement de retraites anticipées). L'opération se déroula sans difficulté notable, de sorte que le coût du plan social (qui était généreux par comparaison avec ceux d'autres entreprises de la branche) demeura dans les prévisions de l'employeur.

Dans le second cas, lors de la fusion des filiales suisses de deux grandes banques françaises, le nouvel employeur s'est borné à consulter individuellement les salariés, par lettre, sur les mesures sociales d'accompagnement. Cette volonté d'en rester au mécanisme minimum de représentation a fortement accru le coût de la fusion: un important groupe de gérants, frustrés d'échanges véritables sur les nouvelles conditions de travail, ont organisé leur migration vers une autre banque; ils n'ont pu être retenus, presque à la dernière minute, que moyennant des concessions importantes en termes de primes de fidélité, de garantie d'emploi et d'autonomie dans leur travail.

9. Que ce soit dans le secteur secondaire ou dans celui des services, la pratique suisse accorde la primauté à la représentation externe, c'est-à-dire à la négociation collective.

II. — L'ENTREPRISE DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

10. Le taux de syndicalisation, en Suisse, est actuellement de 18 % (9); il tend à baisser. Comme dans les pays latins, les syndicats se divisent en diverses tendances: la plus forte se rattache au mouvement socialiste, la seconde au catholicisme social. À l'instar des pays du Nord, la Suisse n'a jamais connu ni parti communiste important, ni centrale syndicale communiste. On comprend, dès lors, que l'esprit de consensus, qui marque le fonctionnement des institutions politiques, influence aussi les relations entre l'entreprise et les syndicats.

11. Comme en Allemagne, la convention collective ne déploie un effet impératif sur le contrat individuel de travail que si l'employeur et le travailleur sont liés (10); en d'autres termes, l'employeur lié (comme signataire de la convention ou comme membre d'une organisation contractante) n'est pas tenu de mettre un salarié non syndiqué au bénéfice du régime conventionnel. En pratique, toutefois, les employeurs traitent sur un même pied tous les salariés, syndiqués ou non.

12. Est illicite la clause d'une convention collective contraignant l'entreprise à n'occuper que des travailleurs membres du ou des syndicats contractants (contrainte d'affiliation ou *closed shop*). Le droit suisse admet néanmoins la validité de clauses voisines, obligeant l'employeur à n'occuper que des salariés syndiqués ou se soumettant expressément à la convention (contrainte de soumission) (11). Les salariés non syndi-

qués, mais soumis à la convention, sont souvent astreints au paiement d'une contribution de solidarité, dont le produit aide notamment à couvrir les frais de conclusion et de contrôle de l'application de la convention. La contribution de solidarité ne doit pas dépasser la moitié, voire les deux tiers, de la cotisation syndicale; un montant plus élevé représenterait une contrainte indirecte d'affiliation à une organisation de salariés (12). La contribution de solidarité repose sur l'idée que les travailleurs non syndiqués ne sauraient profiter gratuitement des avantages découlant de la convention collective, comme des passagers clandestins. Ainsi, dans des branches importantes (industrie des machines, bâtiment et génie civil), l'entreprise déduit la contribution de solidarité du salaire de tous ses travailleurs. Le montant prélevé par l'entreprise auprès des travailleurs syndiqués est remboursé à leur organisation; on peut donc dire que pratiquement, dans ces branches, l'employeur retient sur les salaires une partie de la cotisation syndicale.

13. Les travailleurs occupés par un employeur appliquant une convention collective représentent quelque 34 % de tous les travailleurs. Dans certains cas (peu nombreux, car les conditions sont strictes), l'autorité étend le champ d'application de la convention collective à tous les employeurs et à tous les salariés de la branche; les salariés au bénéfice d'une convention collective étendue représentent 25 % de tous les salariés couverts par un tel instrument (13).

À première vue, la proportion des salariés couverts par une convention paraît faible. Cependant, les chiffres ne disent pas tout. En effet, pour protéger la main d'œuvre indigène de la concurrence des travailleurs immigrés, la législation oblige même les employeurs non liés par une convention collective à faire bénéficier les travailleurs étrangers de conditions de travail analogues à celles découlant de la convention collective de la branche ou d'une branche proche (14). Comme la plupart des entreprises occupent des étrangers (un salarié sur cinq est étranger; dans le canton de Genève, la proportion monte même à deux sur cinq) et que les employeurs ne sauraient défavoriser la main d'œuvre locale, cette dernière bénéficie indirectement de la protection accordée aux immigrés. L'influence réelle des conventions collectives sur les conditions de travail dépasse donc largement le périmètre des entreprises formellement liées.

14. Le régime de la négociation collective est décentralisé et, par conséquent, proche des entreprises (il se distingue à cet égard du régime allemand, marqué par une notable rigidité de la négociation collective au niveau de la branche). Certes, 78 % des travailleurs sont couverts par une convention collective conclue sur le plan national, régional ou cantonal (194 accords) et 22 % par une convention collective conclue dans le cadre

(9) Voir les statistiques sous : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/arbeit_und_e/organisation_arbeitsmarkt/_blank/kennzahlen0/gewerkschaften.html.

(10) Art. 357 du Code des obligations.

(11) Art. 356b du Code des obligations.

(12) Cf. AUBERT (note 2), n. 3 ad art. 356b CO.

(13) Source statistique : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/arbeit_und_e/organisation_arbeitsmarkt/_blank/kennzahlen0/gesamtarbeitsvertraege0/unterstellte_arbeitnehmer.html et http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/arbeit_und_e/organisation_arbeitsmarkt/_blank/kennzahlen0/gesamtarbeitsvertraege0/struktur.html.

(14) Cf. l'art. 9, al. 1 et 2, de l'ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre d'étrangers (R.S. 823.21).

d'une entreprise (400 accords) (15). Toutefois, même les conventions collectives nationales laissent une place marquante à la négociation locale.

Par exemple, dans l'industrie des machines, la convention nationale de 1998 règle la plus grande partie des conditions de travail, mais, quant à la fixation des salaires, renvoie à la négociation dans l'entreprise. C'est donc entre l'organe de représentation du personnel et l'employeur que se négocie, le cas échéant, une augmentation générale des salaires (pour compenser le renchérissement ou pour tenir compte d'une évolution favorable de la conjoncture). Si cette négociation échoue, les syndicats et l'organisation patronale interviennent, de sorte qu'au canal interne de négociation se substitue le canal externe. En cas d'échec, chacune des organisations peut saisir un tribunal arbitral, qui tranche en équité. Les mêmes règles s'appliquent en cas de licenciement collectif (si ce n'est que les parties contractantes peuvent traiter le dossier même sans négociation préalable au sein de l'entreprise); en l'absence d'accord, il appartient au tribunal arbitral de déterminer, en équité, le contenu du plan social (en particulier, les indemnités de licenciement).

Dans l'industrie horlogère, la convention collective de 2002 prévoit également que la fixation des salaires relève de l'entreprise. Toutefois, lors de négociations annuelles, les syndicats peuvent demander la compensation du renchérissement et une revalorisation générale des salaires effectifs, indépendante de l'inflation. Si la négociation réussit, l'organisation patronale et les syndicats formulent une recommandation à l'intention des employeurs. L'entreprise qui n'entend pas suivre cette recommandation doit justifier sa décision et, le cas échéant, se soumettre à une procédure de médiation. Si l'organisation patronale et les syndicats ne trouvent pas d'accord, un tribunal arbitral peut être saisi, qui est habilité à formuler une recommandation en équité; les entreprises qui refusent cette recommandation doivent se conformer à la procédure décrite ci-dessus, c'est-à-dire justifier leur décision et, le cas échéant, se soumettre à une procédure de médiation. Antérieurement, le tribunal arbitral pouvait ordonner une augmentation générale des salaires effectifs, mais cette compétence lui a été retirée, afin que soit accrue la marge de manœuvre des entreprises. Enfin, dernière touche au tableau: depuis 2004, pour obvier au risque de sous-enchère pratiquée par la main d'œuvre communautaire bénéficiant de la libre circulation des personnes, les parties à la convention collective négocient chaque année des salaires minimum qui ne s'appliquent qu'au stade de l'embauche.

Dans le secteur des banques coexistent plusieurs conventions collectives: à Genève par exemple s'applique la convention des grandes banques suisses de 2004, d'une part et, d'autre part, celle des banquiers privés genevois, de 2001. Bien que ces conventions fixent des rémunérations minimum, le mécanisme reste souple. En effet, les catégories salariales sont peu nombreuses (trois selon la convention des grandes banques;

quatre selon la convention des banquiers privés genevois) et définies très largement; les entreprises conservent expressément la compétence de les préciser. Dans les grandes banques suisses, à chaque catégorie ne correspond qu'un seul salaire minimum, indépendant de l'ancienneté; dans les banques privées genevoises, le salaire minimum (également un seul par catégorie) est augmenté en fonction de l'ancienneté, mais à condition que le travailleur le mérite.

Ces trois exemples suffisent sans doute à souligner la marge de liberté dont jouit souvent l'employeur quant à la fixation des salaires lors même qu'il est lié par une convention collective dont le champ d'application dépasse le périmètre de l'entreprise.

15. La décentralisation de la négociation collective peut entraîner des effets négatifs pour les entreprises, comme le montre un arrêt relativement récent. L'employeur avait son siège dans un canton où s'appliquait une convention collective étendue; il exerçait également son activité dans un canton voisin, où s'appliquait une autre convention collective étendue. Le Tribunal fédéral (la plus haute instance judiciaire du pays) a jugé que l'employeur ne pouvait pas se borner à respecter la convention collective en vigueur dans le canton de son domicile; il devait aussi mettre en œuvre celle de l'autre canton dans la mesure où il y faisait travailler ses salariés; l'entreprise était ainsi tenue de mettre le même travailleur itinérant au bénéfice de deux conventions collectives, à proportion de son occupation dans chacun des cantons (16).

16. Très souvent, le contrôle de l'application de la convention collective est effectué par une commission paritaire, composée de secrétaires patronaux et syndicaux. La commission est habilitée à infliger des amendes (peines conventionnelles) aux employeurs qui violent leurs obligations conventionnelles. La convention collective peut même conférer à l'organisation patronale et aux syndicats la qualité pour agir ensemble devant les tribunaux (civils ou arbitraux) en paiement des peines conventionnelles (17).

17. La convention collective impose aux parties contractantes une obligation de paix. Cette obligation s'étend à toutes les matières réglées par la convention (comme en Allemagne); la convention peut prévoir que l'obligation de paix est illimitée, en ce sens que les parties s'interdisent toute mesure de combat pendant la durée de validité de la convention, même quant aux points non réglés par cette dernière (18). Les conventions collectives les plus importantes instituent une obligation de paix illimitée (conformément à la pratique américaine).

18. Les conflits collectifs sont rares en Suisse. Deux grèves ont récemment détoné et détonné dans ce paysage paisible. Il s'agissait dans les deux cas d'entreprises industrielles, l'une restructurée et l'autre en cours de délocalisation au moins partielle. L'industrie suisse a connu de nombreuses opérations de ce genre

(15) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/arbeit_und_e/organisation_arbeitsmarkt/_blank/kennzahlen0/gesamtarbeitsvertraege0/struktur.html.

(16) Recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral (ATF) 128 II 13 consid. 5b.

(17) Art. 357b du Code des obligations.

(18) Art. 357a du Code des obligations.

depuis les années soixante-dix, qui n'ont provoqué que peu de conflits. En l'occurrence, les entreprises (membres de groupes internationaux) se sont comportées d'une façon assez largement jugée comme incompatible avec l'esprit de collaboration entre les partenaires sociaux. Les grévistes bénéficiaient même du soutien des autorités locales. Ces deux conflits peuvent être imputés à la manière d'imposer les effets de la mondialisation.

La Constitution fédérale suisse reconnaît la licéité de la grève, à des conditions inspirées de la jurisprudence allemande. La première est que le conflit se rapporte aux relations de travail (ce qui exclut la grève politique, difficilement compatible avec des institutions de démocratie directe); la seconde, que les possibilités de négociation aient été épuisées (la grève est l'*ultima ratio*); la troisième, que la grève ne viole pas une obligation de paix résultant soit d'une convention collective, soit des lois fédérale ou cantonales sur la conciliation des conflits collectifs (19). Dans les deux conflits évoqués ci-dessus, l'obligation de paix fut violée; le fait l'a emporté sur le droit, mais en vue du rétablissement d'un dialogue auquel les employeurs s'étaient soustraits. C'est dire que la paix du travail en Suisse est un phénomène moins juridique que politique et culturel.

III. — PERSPECTIVES D'AVENIR

19. Sur le plan du contrat individuel de travail, l'un des problèmes les plus actuels pour l'entreprise touche la politique d'intéressement des salariés au moyen d'options sur actions (*stock options*). Un tel mode d'intéressement, pratiqué surtout par les multinationales, met en œuvre des mécanismes d'influence anglo-saxonne. Notre Tribunal fédéral n'a pas encore tranché les nombreux problèmes que suscite cette implantation, dans notre ordre juridique, de figures américaines; il est donc impossible de présenter les solutions helvétiques. Il paraissait toutefois utile de souligner, dans ce domaine, l'impact, en Suisse également, d'une certaine forme de mondialisation du droit.

b. Sur le plan du droit collectif, la difficulté majeure à laquelle la Suisse s'apprête à faire front résulte de l'ouverture de son marché du travail à la main d'œuvre communautaire, selon l'accord (dit bilatéral) conclu en 1999 par la Communauté européenne, ses pays membres et la Confédération helvétique (20); le Gouvernement a d'ailleurs proposé l'extension de cet accord aux nouveaux États membres de l'Union européenne.

La Suisse connaît actuellement (octobre 2004) un taux de chômage de 3,7 %. Les travailleurs suisses craignent que l'ouverture progressive des frontières à la main d'œuvre européenne (qui souffre d'un taux de chômage plus élevé) ne donne l'occasion à des travailleurs étrangers de provoquer une sous-enchère des salaires, au détriment de la main d'œuvre indigène.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord bilatéral, la solution découlait, comme on l'a vu, de la législation sur le travail des étrangers, qui permet à l'autorité administrative de fixer, notamment, les conditions salariales dans l'autorisation de travail. Comme l'accord sur la libre circulation des personnes libère les travailleurs européens de l'exigence d'une autorisation de travail, il fallait trouver d'autres moyens pour parvenir, si possible, à la même fin, c'est-à-dire le maintien du niveau des salaires, relativement élevés en Suisse.

Le législateur a instauré dans chaque canton, pour surveiller le marché du travail, une commission tripartite d'inspiration corporatiste (c'est-à-dire composée de représentants de l'État, ainsi que des organisations patronales et syndicales). Si elle constate, par rapport aux usages, une sous-enchère salariale abusive et répétée au sein d'une entreprise non liée par une convention collective, la commission peut proposer l'extension des dispositions sur les rémunérations contenues dans la convention collective de la branche; la proposition de cette commission permet d'assouplir les conditions, assez restrictives, auxquelles une telle extension peut être prononcée. En l'absence de convention collective dans la branche, la commission peut proposer à l'autorité compétente (le plus souvent le gouvernement cantonal) la fixation de salaires minimum, dans le cadre de contrats-types d'une durée limitée. Il s'agit d'une innovation importante, car le principe d'un salaire minimum légal obligatoire est inconnu du droit suisse (21). Évidemment, la première question est de savoir selon quels critères seront déterminés les salaires en usage, par rapport auxquels doit être contrôlée la pratique des entreprises. L'on ne sait pas non plus selon quels critères il sera jugé que la sous-enchère pratiquée, le cas échéant, par l'entreprise revêt un caractère abusif et répété. Comme le législateur n'a pas voulu empêcher des adaptations conjoncturelles ou structurelles (22), il faut admettre que les commissions tripartites viseront les cas où une entreprise baisse trop brutalement certains salaires, sans nécessité économique impérieuse. Le débat ne fait que s'ouvrir ■

(19) Cf. l'art. 28 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999, R.S. 101.

(20) Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, R.S. 0.142.112.681.

(21) Cf. les art. 360a et 360b CO, ainsi que 1a et 2 al. 3 bis de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, R.S. 221.215.311.

(22) Voir la déclaration de M. Pascal COUCHEPIN, conseiller fédéral, in *Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale*, Conseil des États, 1999, p. 731.