

REALISATOR – INFO n° 6

un service pour nos clients

Madame, Monsieur,

Cette Info n° 6 nous permet de nouveau de prendre position sur quelques thèmes d'actualité de la branche du travail temporaire:

Mesures d'accompagnement

Le 25 septembre 2005, le peuple suisse a accepté l'élargissement de la libre circulation des personnes. Des mesures d'accompagnement "pour lutter contre le dumping salarial" faisaient également partie du texte soumis au vote. Ces dispositions ont notamment durci l'art. 20 de la LSE qui prévoyait jusqu'à présent:

«Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension, le bailleur de services doit appliquer au travailleur celles des dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail.»

Suite à la votation populaire, cet article a été largement complété; en voici la nouvelle teneur:

Al. 1

Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail étendue, le bailleur de services doit appliquer au travailleur celles des dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail. Si une convention collective de travail étendue prévoit une contribution obligatoire aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, les dispositions concernées s'appliquent aussi au bailleur de services, auquel cas les contributions doivent être versées au prorata de la durée de l'engagement. Le Conseil fédéral règle les modalités.

Al. 2

L'organe paritaire de contrôle prévu par la convention collective de travail étendue est habilité à contrôler le bailleur de services. En cas d'infraction grave, il doit en informer l'office cantonal du travail et peut:

- a. infliger au bailleur de services une peine prévue par la convention collective de travail;
- b. imputer au bailleur de services tout ou partie des frais de contrôle.

Al. 3

Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, le bailleur de services est également tenu de respecter ce régime envers le travailleur. Le Conseil fédéral peut fixer la durée minimale d'engagement à partir de laquelle le travailleur doit être mis au bénéfice de ce régime.

Les bases légales sont claires et nous ne pouvons plus rien y changer. L'Union suisse des services de l'emploi (USSE) s'était engagée avec toute la vigueur possible pour que l'ordonnance reste relativement supportable pour notre branche en ce qui concerne cet article. Elle a en particulier lutté pour que les dispositions relatives au régime de retraite anticipée ne s'appliquent qu'aux engagements d'une durée supérieure à 3 mois. Ce fut malheureusement en vain. Les syndicats sont très puissants en ce moment et l'USSE a dû affronter une frange d'adeptes influents de la ligne dure. La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) s'est ainsi entièrement ralliée aux vues des syndicats et a contribué, sous l'argument de «l'égalité de traitement», à faire de la branche du travail temporaire la vache à lait des syndicats!

Lors de la consultation par voie de conférence du 10 novembre 2005, Monsieur Lehmann a déclaré en sa qualité de représentant de la SEE:

«Les surcoûts pourront être répercutés sur les clients.»

(extrait du procès-verbal de la consultation par voie de conférence; mail du seco du 17.11.05)

Nous vous y encourageons: servez-vous de cette affirmation de la Société Suisse des Entrepreneurs lorsqu'il sera question des tarifs 2006!

Le Conseil fédéral se prononcera le 9 décembre 2005 sur le projet d'ordonnance; l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2006. Sur la base de la réunion au seco avec les partenaires sociaux (syndi-

cats, USSE et SSE), nous savons déjà comment celle-ci se présentera dans les principaux domaines nous concernant:

Les cotisations au Parifonds (fonds de formation et d'application) seront à verser dès le 1^{er} jour d'engagement pour toutes les conventions collectives de travail avec déclaration d'extension. Dans les cas où des cotisations mensuelles ou annuelles sont prévues, celles-ci devront être converties au salaire horaire selon CCT. Il s'agit tout de même de 54 conventions collectives de travail nationales et cantonales! Les coûts varient en fonction de la CCT entre CHF 0.02/heure (hôtellerie et restauration) et 1% du salaire AVS.

Les sociétés de travail temporaire devront cotiser au titre de la retraite anticipée dès le premier jour de travail. Actuellement, trois conventions collectives de travail ont introduit le principe de la retraite anticipée: le secteur principal de la construction (à l'exception du canton du Valais), le second œuvre Suisse romande, le secteur principal de la construction et celui du carrelage dans le Valais. Les coûts engendrés sont tout sauf négligeables:

Secteur principal de la construction:	employés 1% du salaire SUVA employeur 4% du salaire SUVA
Second œuvre Suisse romande:	employés 1% du salaire AVS employeur 1% du salaire AVS
Valais:	employés 0,85% du salaire AVS employeur 0,85% du salaire AVS

La Suisse est un pays merveilleux: nous avons 26 lois cantonales différentes sur les allocations familiales, 26 lois fiscales cantonales différentes et, maintenant, nous devons encore tenir compte de 54 cotisations différentes au Parifonds et de 3 systèmes différents d'âge de la retraite anticipée; sans même parler de la profusion de dispositions diverses en matière de salaire minimal!

Seule lueur d'espoir: le seco et les syndicats se sont entendus sur un report de l'introduction au 1^{er} avril 2006.

Il va de soi que nous procéderons en temps utile aux adaptations des logiciels qui s'imposent. Mais une chose est d'ores et déjà entendue: à l'avenir, il faudra déterminer pour chaque client de quelle CCT l'entreprise locataire de services dépend.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement, la Confédération et les cantons vont engager 150 inspecteurs supplémentaires pour l'exécution des tâches de contrôle! Celles-ci consisteront principalement à surveiller les agences de placement temporaire. Il ressort des explications du seco sur l'ordonnance que chaque succursale d'une société de travail temporaire subira en règle générale pas moins de 3 (!) contrôles des livres de paie par an... à condition qu'il n'y ait pas de suspicion fondée d'abus. Nous pouvons donc d'ores et déjà nous attendre à consacrer une grande partie de notre temps au contrôle des livres de paie. Si à l'occasion de ces contrôles, des irrégularités même minimales étaient constatées, les frais seraient imputés à la société concernée. Les contraventions ultérieures ne seront que la cerise sur le gâteau.

Résiliation en temps inopportun

Ce thème fait régulièrement l'objet de débats brûlants; le Tribunal fédéral s'est de nouveau prononcé sur une telle affaire (4C.356/2004) dont voici les circonstances:

Le 21 novembre 2000, une employée temporaire a conclu un contrat de travail avec une agence de travail temporaire. Elle devait entrer en fonction le 22.11.2000 pour une durée indéterminée. Le 7.9.2001, l'agence annonce par lettre recommandée à l'employée que sa mission prendra fin le 12.10.2001, conformément aux dispositions de l'entreprise locataire de services.

Le 19.10.2001, l'employée temporaire a informé son employeur qu'elle se tenait à disposition pour poursuivre sa mission, dès lors que le contrat de travail ne pouvait être résilié, car elle était enceinte lors de la réception de la lettre de congé. Elle a attendu une semaine après la fin de la mission pour exprimer ce fait!

Le Tribunal cantonal neuchâtelois avait condamné l'agence à payer à l'employée la somme de CHF 22'701, soit son salaire du 13.10.2001 au 29.4.2002 (date de l'accouchement). L'agence de travail temporaire a interjeté un recours en réforme au Tribunal fédéral et fait valoir un abus de droit. L'argumentation s'appuyait sur les circonstances particulières, et notamment sur le fait qu'elle n'était pas en mesure de proposer une autre mission. De l'avis du Tribunal fédéral, la situation de l'agence de placement n'est pas pire que celle de l'employeur qui ferme son entreprise. Ce dernier se voit également privé de la possibilité de licencier un travailleur durant un délai de protection, alors même qu'il ne peut plus l'occuper en raison de la cessation de son ac-

tivité. Il doit néanmoins continuer à lui verser son salaire. Le recours a donc été rejeté; le Tribunal fédéral a jugé que l'agence de placement ne pouvait se prévaloir d'un abus de droit de la part du travailleur.

Révision de la LPP

La 3^e phase de révision de la Loi sur la prévoyance professionnelle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Les changements portent sur le traitement fiscal des rachats de cotisations, à savoir principalement:

- Les rachats volontaires de cotisations à la caisse de pension (années manquantes) ne seront déductibles des impôts que si des versements antérieurs pour la propriété du logement ont été entièrement remboursés.
- Un délai de carence de trois ans sera imposé entre de tels rachats et le droit au versement du capital en cas de retraite ou pour l'accession à la propriété du logement.

Peut-être faudrait-il profiter du temps qui reste jusqu'à la fin de l'année pour des rachats de cotisations au 2^e pilier!

Dietikon, novembre 2005