

**Offres d'emploi pour étudiant : attention au dumping salarial !**

Vincent Hennin (PCSI)

**Réponse du Gouvernement**

En préambule, il faut préciser que l'Établissement cantonal des assurances sociales (ECAS) n'est pas soumis à la loi sur le personnel de l'Etat. Les rapports de travail qui le lient à ses employés sont régis par le droit privé, en particulier le Code des obligations (CO) et la loi sur le travail. L'ECAS a néanmoins été sollicité et a accepté de donner des indications complémentaires sur les caractéristiques du poste mis au concours qui fait l'objet de la question écrite.

Le Gouvernement répond comme il suit aux questions posées :

**1. Selon le libellé de l'offre, l'emploi est de nature à intéresser d'autres personnes que les seul-e-s étudiant-e-s. En l'état, cette présélection de candidat-e-s potentiel-le-s est-elle admissible, une maladresse, voire une forme de discrimination ?**

De manière générale, le libellé d'une offre d'emploi ne limite en rien la possibilité pour un candidat de postuler. Il reflète simplement le profil idéal imaginé par l'employeur pour accomplir une tâche spécifique. Prenons un exemple : si un employeur recherche un peintre en bâtiment avec un CFC et trois ans d'expérience, une personne sans formation mais avec dix ans d'expérience peut très bien postuler en argumentant pourquoi elle est la meilleure candidate pour le poste. Dans ce cas précis, l'ECAS cherchait une personne capable de le soutenir pour rattraper un retard dans l'actualisation de ses dossiers suite à un changement de système informatique. Il s'agit d'un poste temporaire, impliquant des tâches basiques et répétitives, et exigeant une grande flexibilité horaire pendant une durée déterminée. Malgré le libellé de l'offre, rien n'empêche un candidat de postuler s'il n'est pas en étude ou s'il dispose déjà d'une expérience professionnelle et l'ECAS n'écartera pas systématiquement ce type de candidature. Il n'y a donc pas de discrimination. Cependant, l'expérience montre que les personnes avec ce type de profil plus qualifié ne sont généralement pas intéressées par ce type de postes.

En outre, il existe un besoin concret de places de travail temporaires pour des étudiants. Dans le contexte actuel de la formation en Suisse, des étudiants possédant un CFC avec maturité peuvent poursuivre des études de niveau bachelor ou master. Ces parcours académiques sont longs et coûteux, ce qui crée un besoin financier bien connu des familles. Le type de poste dont il est ici question, adapté aux horaires d'études, répond bien aux besoins de ces étudiants pour financer leur formation. Il n'y a donc pas non plus de maladresse de la part de l'ECAS.

**2. Lors de la publication de tels postes de travail, n'est-il pas judicieux de préciser la nature du contrat de travail qui est proposé, soit un contrat à durée déterminée ou indéterminée ?**

Rien dans la loi n'oblige à préciser le type de contrat de travail prévu. Dans le cas présent, la durée nécessaire à accomplir la tâche représentera la durée du contrat et l'employeur n'est pas en mesure de l'estimer précisément. D'une manière générale, le contrat de travail relève du droit privé et peut revêtir de nombreuses formes. Les offres d'emploi publiées dans la presse n'abordent en principe pas les multiples points réglés dans le contrat (durée et organisation du travail, niveau de rémunération, etc.).

**3. Publier cette annonce en réservant l'emploi aux seul-e-s étudiant-e-s titulaires d'une formation commerciale de base écartant d'emblée les candidat-e-s ne remplissant pas le premier critère (être étudiant-e) n'est-ce pas une forme de dumping salarial avéré ?**

Une fois encore, la formulation de l'annonce correspond au profil que l'employeur imagine convenir au poste, soit une personne au bénéfice de compétences commerciales mais sans expérience professionnelle particulière. Les candidatures qui ne répondent pas à ce critère ne seront pas pour autant écartées d'office. Concernant le dumping salarial, la Commission tripartite de libre circulation des personnes (CT-LIPER) est compétente pour se prononcer sur ce point dans le cadre d'un contrôle des salaires.

#### **4. En regard de ce cas précis, une surveillance existe-t-elle dans la publication des annonces d'emploi dans notre canton, notamment afin de lutter à ce qui pourrait s'avérer, in fine, à du dumping salarial ?**

La prévention du dumping salarial découle des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et est organisée comme il suit.

Dans les branches disposant d'une convention collective de travail (CCT) de force obligatoire, le contrôle des salaires est effectué par les commissions paritaires en charge de faire respecter leur CCT. L'État n'intervient pas dans ce processus.

Dans les branches qui ne sont pas soumises à une CCT de force obligatoire, le contrôle des salaires est effectué par les inspecteurs du marché du travail du Service de l'économie et de l'emploi (SEE), sur mandat de la CT-LIPER. Il s'agit avant tout de contrôles par sondages dans les branches économiques identifiées comme à risques par les CT-LIPER fédérale ou cantonale. Il peut arriver qu'une offre d'emploi déclenche un contrôle du SEE mais il n'existe pas de surveillance systématique des annonces publiées.

L'Office régional de placement (ORP) vérifie aussi les annonces qui lui sont soumises pour publication, là aussi dans le but de prévenir le dumping salarial. Dans ce cadre, une attention particulière est portée sur la question des stages pour éviter que des emplois soient occupés par des pseudo-stagiaires. L'offre faisant l'objet de la question écrite n'ayant pas été publiée par les canaux de l'ORP, elle n'a pas été examinée par celui-ci.

#### **5. Si oui, cette surveillance a-t-elle permis de détecter des cas avérés et combien ont été recensés ces cinq dernières années ?**

Dans les secteurs économiques relevant de la compétence de la CT-LIPER, le SEE a effectué 832 contrôles d'entreprises suisses ou étrangères au cours des cinq dernières années. 25% de ces contrôles ont déclenché l'ouverture de procédures de conciliation dont la plupart ont abouti à une adaptation salariale. En parallèle, quinze sanctions administratives ont été prononcées dans des domaines soumis à un contrat type (CTT) prévoyant des salaires minimaux impératifs (économie domestique ou vente de détail par exemple).

#### **6. Si non, pourquoi une telle surveillance n'existe-t-elle pas ?**

Une surveillance systématique demanderait des ressources supplémentaires et n'aurait qu'un faible impact. Il faut rappeler qu'en dehors des domaines soumis à une CCT de force obligatoire (exécution par les partenaires sociaux) ou ceux relevant d'un CTT prévoyant des salaires minimaux impératifs (exécution par le SEE), le montant des salaires n'est pas réglementé et est le résultat d'un accord de droit privé entre employeurs et employés (pour autant que le salaire minimum cantonal soit respecté).

En matière de contrôle des salaires, l'État n'est actif qu'au travers de la CT-LIPER en collaboration avec les partenaires sociaux. Celle-ci a notamment pour missions d'observer le marché du travail, de déterminer si des rémunérations sont inférieures à l'usage local et de mener des conciliations avec les employeurs pour adapter ces salaires si nécessaire. En cas de sous-enchère abusive et répétée, elle a la possibilité de proposer au Gouvernement la mise en place de mesures d'accompagnement, soit l'extension d'une CCT ou l'établissement d'un CTT prévoyant des salaires minimaux impératifs pour un secteur donné. Ce processus a, par exemple, mené à l'édiction du CTT prévoyant des salaires minimaux impératifs dans le secteur de la vente. Dans ce contexte, une surveillance systématique ferait probablement apparaître quelques cas supplémentaires de sous-enchère salariale dans des secteurs divers et variés mais certainement pas suffisamment pour pouvoir parler de sous-enchère abusive et répétée dans un secteur spécifique et donc mener à la mise en place d'une mesure d'accompagnement.

Delémont, le 13 août 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JBM', written in a cursive style.

Certifié conforme par le chancelier d'Etat  
Jean-Baptiste Maître