



PL 12133 modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) *(Pour un répertoire des entreprises du canton de Genève plus complet)*

Audition du 9 avril 2018
devant la commission de l'économie du Grand Conseil

Notre Union vous remercie de l'avoir associée à l'analyse de ce projet de loi.

La Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS) avait eu la courtoisie de présenter ce projet devant une commission officielle il y a quelques mois. La délégation patronale, que nous représentons ici, l'avait alors fraîchement reçu.

Devant cet accueil pour le moins réservé, la CGAS n'a pas pour autant baissé les bras et a transmis le projet à ses relais politiques, pour un dépôt devant le Grand Conseil. La paternité de la CGAS est d'ailleurs reconnue par l'exposé des motifs, qui indique, en fin de page 4, que «la proposition de la CGAS n'engendrera aucune surcharge pour les entreprises» (sic). Bel hommage ou malencontreux oubli dû à un copier-coller intempestif, peu importe: l'UAPG fait preuve d'une même constance dans son accueil, en rejetant fermement ce projet.

Que demande-t-il exactement? Sous couvert de relevés statistiques plus fiables et actuels et d'une lutte accrue contre la sous-enchère salariale, il est exigé des entreprises qu'elles annoncent:

- chaque année le **nombre d'employés**, leur **âge**, **sexe**, **nationalité** et **domicile**, la **fonction** et la **qualification** des employés, ainsi que leur **taux d'activité** et leur **salaire**,
- dans les 30 jours **tout licenciement** en précisant les motifs du licenciement et le salaire de la personne,
- dans les 30 jours **tout nouvel engagement** en précisant le salaire de la personne.

Ces informations seraient à la disposition des membres du CSME, de l'OGMT, de l'IPE et des commissions paritaires ayant des délégations de compétences de tâches étatiques, dans le cadre de leurs fonctions.

Dans les faits, ce projet propose ni plus ni moins qu'un «flicage» des entreprises, qui sont perçues comme des fraudeuses en puissance, à qui il conviendrait de demander des comptes en tout temps.

Il n'est ici pas inutile de rappeler ici quelques faits.

Tout d'abord, le registre des entreprises du canton de Genève (REG) est, comme son nom l'indique très clairement, un registre des entreprises. Il est proposé ici d'en faire un registre des travailleurs, ce qui le détourne de sa vocation.

Ensuite, Genève offre un salaire médian particulièrement élevé, de 7'154 francs par mois, pour 40 heures de travail hebdomadaire. Soit de plus de 11% supérieur au salaire médian suisse, qui est de 6'427 francs, sans parler des pratiques salariales d'autres contrées, qui ne peuvent rivaliser avec les conditions offertes dans notre canton. Est-il réellement sérieux de laisser entendre que les entreprises genevoises seraient scélérates alors qu'elles offrent globalement des conditions de travail bien supérieures à celles que l'on peut trouver ailleurs?

Par ailleurs, si des cas d'abus existent à n'en pas douter (comme il en existe de la part d'employés), les outils dont disposent notre canton pour les débusquer sont nombreux, utilisés et efficaces. En sus du travail de l'OCIRT et des commissions paritaires, votre Grand Conseil a voté en novembre 2015 la création d'un nouvel outil de surveillance du marché du travail: la nouvelle Inspection paritaire des entreprises, instrument unique au monde. Avec ces différents outils, notre canton peut se targuer d'être à la pointe en matière de surveillance du marché du travail et de détection des dérives et abus.

Enfin, il convient de rappeler que l'économie n'est pas statique, qu'un secteur peut évoluer et que les exigences et conditions qui s'y appliquent changent également. Dans certains cas, l'adaptation des salaires à cette nouvelle réalité peut se faire à la baisse, sans que cela ne puisse être qualifié de dumping.

Ce projet de loi, outre le fait qu'il donne une image faussée de la réalité, pose différents problèmes.

Contrairement à ce qu'indique l'exposé des motifs, il entraîne une surcharge administrative conséquente pour les entreprises. Certes, celles-ci doivent déjà faire face à de nombreuses tâches administratives en matière de déclaration. Mais loin de simplifier ces déclarations (qui pour certaines ne sont pas automatiques mais conditionnées, comme dans le cadre de licenciement collectif ou de l'existence de certains types d'autorisation de travail), le projet ajoute une couche supplémentaire à une liste déjà longue.

La Constitution fédérale garantit par ailleurs certains droits fondamentaux, telles la liberté personnelle (ainsi que le droit à la sphère privée) (art. 13 Cst.) et la liberté

économique (art. 27 et 94 Cst.), qui peuvent certes être restreintes moyennant une base légale, pour autant qu'un intérêt public existe et que la proportionnalité soit respectée. Cela suppose notamment que les moyens choisis soient aptes et nécessaires à atteindre le but visé.

En l'occurrence, il est clair que ce projet est disproportionné. L'âge par exemple ne serait nécessaire que pour les mesures de protection des jeunes travailleurs (moins de 18 ans) prévues par la loi fédérale sur le travail (LTr); la mention du sexe n'est pas nécessaire (ce qui serait pertinent pour la bonne application de la LTr serait plutôt la maternité); le domicile n'a aucun rapport avec la LIRT, etc. En outre, l'annonce de tout licenciement contrevient à la force dérogatoire du droit fédéral (art. 49 Cst.), le droit de la protection des travailleurs étant réglé uniquement par celui-ci (cf. art. 110 Cst) et cette compétence étant épuisée (les cantons n'ont pas le droit de régler le droit du licenciement, en dehors de ce que le droit fédéral leur délègue s'agissant des licenciements collectifs).

La question qui doit être posée est: à quoi sert réellement ce projet de loi? Et surtout que peuvent faire les différents organes des informations auxquelles ils auraient accès, organes dont les membres sont liés par le secret de fonction? Si des questions d'inégalité salariale, de sous-enchère salariale ou encore de licenciement abusif se posent, il existe déjà des lieux dédiés pour résoudre ces questions. Si le problème relève de relevés statistiques insatisfaisants, c'est à l'office cantonal de la statistique d'y remédier, en collaboration avec l'office fédéral de la statistique. Ce n'est pas à la LIRT de remédier à cette question.

En tous les cas, notre Union vous recommande de rejeter ce projet de loi.

En vous remerciant de votre attention

Nicolas Rufener

Secrétaire général FMB

Nathalie Bloch

Secrétaire patronale FER Genève