



Notre dossier sur le travail au noir :

Définitions, dispositif de contrôle, inspection paritaire des entreprises

Conditions générales du contrat d'entreprise :

La version 2016 est disponible

Votation du 28 février 2016 :

Oui aux Vernets !

Oui au Musée d'Art et d'Histoire !

Editorial



Olivier BERCHTEN
Vice-Président FMB

Le travail au noir, qui occupe une place importante dans ce nouveau numéro, est un fléau depuis fort longtemps identifié, mais qui a la vie dure et que l'on peine à combattre efficacement.

L'industrie de la construction est suffisamment gravement touchée pour mériter un dossier sur le sujet. Mais qu'entend-on au juste par travail au noir ? Quelle ampleur a réellement le phénomène ? Pourquoi nos métiers sont-ils directement concernés et

parmi eux, lesquels sont les plus exposés ou au contraire les mieux armés pour se protéger et se prémunir ? Les autres secteurs échappent-ils au problème ou refusent-ils

de l'appréhender ? Y a-t-il des régions dans notre pays plus exposées que d'autres ? Quelle est la responsabilité effective des uns et des autres ? Faut-il agir au niveau des partenaires sociaux et/ou de l'Etat ?

Autant de questions qui suscitent le débat et auxquelles sans forcément apporter une réponse précise, la FMB a cherché à s'intéresser de près.

Parmi les réponses envisagées, figure le contenu des conditions-cadres régissant les relations contractuelles entre maître d'ouvrage et entrepreneur. Un meilleur équilibre est sans doute garant d'une concurrence plus loyale et c'est en ce sens que les nouvelles Conditions générales du contrat d'entreprise, qui entrent en vigueur, sont essentielles, en rappelant qu'il s'agit de la 4^{ème} version d'un document qui a largement fait ses preuves.

Travail au noir : quelques définitions et précisions

La loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (loi sur le travail au noir, LTN) est entrée en vigueur le 1er janvier 2008.



Elle institue des simplifications administratives ainsi que des mécanismes de contrôle et de répression pour lutter contre le travail au noir. Selon la définition officielle du Secrétariat à l'économie (SECO), «le travail au noir englobe différentes formes de non-respect des obligations en matière d'annonce et d'autorisations liées au travail. En général, ces obligations relèvent du droit des assurances sociales, du droit des étrangers et du droit fiscal».

L'ampleur du phénomène est logiquement difficile à appréhender mais selon certains chiffres, notamment de l'OCDE (Organisation pour la coopération et le développement en Europe), il aurait représenté 6.9% de l'activité économique (PIB) en 2014 et concerné 427'000 équivalent plein temps auxquels s'ajoutent 63'000 personnes en situation irrégulière (cf. Bilan, citant l'économiste autrichien Friedrich Schneider). Malgré tout, la Suisse fait figure d'élève exemplaire en comparaison internationale.

Il est à relever que cette approche ne s'intéresse nullement aux conditions de travail (salaires, vacances, etc), même celles impératives découlant des Conventions collectives de travail (CCT) et même si elles sont déclarées de force obligatoire par une décision étatique.

Les partenaires sociaux (syndicats et patronat), signataires de ces CCT, considèrent que le non-respect des dispositions impératives relatives aux conditions de travail est aussi constitutif de travail au noir, même si la LTN ne traite pas de cette question. A noter que lorsqu'un travailleur bénéficie de conditions de travail conformes tout en étant déclaré dans les institutions sociales, mais qu'il n'a pas d'autorisation de travailler en Suisse, l'on parle volontiers de «travail au gris», mais cette notion n'est pas définie dans la législation.

Toujours selon le SECO, «le travail au noir a de nombreuses conséquences négatives comme la perte de recettes pour l'Etat et les assurances sociales, des distorsions de la concurrence entre les entreprises et entre les travailleurs, la suppression du droit des travailleurs à des prestations des assurances sociales, la sous-enchère salariale et l'exploitation des travailleurs».

L'on constate de grandes disparités entre cantons qui ne reflètent pas une différence en termes d'activités illicites mais bien plutôt une célérité accrue dans certains cantons seulement, dont le canton de Genève qui est en pointe concernant la lutte contre le travail au noir.

Travail au noir : des dispositifs de contrôle multiples

Pour lutter contre le travail au noir, les autorités disposent évidemment de compétences étendues, mais l'originalité du système tient en des possibilités de délégation aux partenaires sociaux.



La prospérité helvétique repose en grande partie sur un interventionnisme étatique limité au strict minimum et subsidiaire aux partenaires privés qui disposent d'une grande latitude pour s'organiser et régir leurs relations. Cela vaut tout particulièrement en matière de droit du travail avec un rôle accru pour les partenaires sociaux de branches qui peuvent conclure des Conventions collectives de travail (CCT) au champ d'application très large.

Dans certains cas, ces CCT peuvent même être déclarées de force obligatoire (décision ici étatique), c'est -à-dire s'appliquer à tous les acteurs de la branche concernée, qu'ils soient signataires ou non de la CCT. Ce dispositif a fait ses preuves et garantit une paix du travail durable.

Comme corollaire à ces dispositions régissant les relations entre travailleurs et employeurs se pose la question de la vérification de leur respect et ici aussi, les partenaires sociaux sont particulièrement actifs, grâce à des Commissions paritaires instituées par les CCT et dotées de pouvoirs de contrôle et de sanction étendus.

Mais ce dispositif est limité aux conditions de travail. Toutefois, dans des domaines comme le travail au noir, les travailleurs détachés (mesures d'accompagnement à la libre circulation) ou les marchés publics notamment, la législation et la réglementation prévoient que l'Etat peut déléguer son pouvoir de contrôle propre aux partenaires sociaux organisés. Cela se passe dans le cadre de contrats de prestation en bonne et due forme.

Dans le canton de Genève, les métiers de la construction sont ainsi au bénéfice de plusieurs de ces contrats de prestations qui leurs permettent d'effectuer des contrôles très minutieux et organisés de tous les chantiers du territoire cantonal. Le champ des dispositions contrôlées est très large puisqu'il englobe tout ce qui a trait de près ou de loin aux conditions de travail au sens large.

En tout, ce sont 12 inspecteurs de terrain, sous l'autorité de 2 responsables qui sont actifs pour des contrôles systématiques, de routine ou sur dénonciation. Les rapports d'infractions supposées sont ensuite transmis pour instruction et sanction éventuelle respectivement aux autorités et aux Commissions paritaires concernées. On le voit, le dispositif est très développé et contribue autant que faire se peut à une meilleure maîtrise de la concurrence, à la défense des entreprises citoyennes et à la protection des travailleurs.

Inspection paritaire des entreprises (IPE) : un dispositif novateur ambitieux

Le Grand Conseil genevois a récemment adopté à l'unanimité le projet de loi PL 11724 comme contre-projet à l'initiative IN 151 « pour un renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale ».

Ce résultat consensuel est une grande victoire pour le partenariat social qui partait de loin dans ce dossier avec une initiative syndicale clairement excessive, une décision du Grand Conseil sur la recevabilité incompréhensible et fruit d'une majorité de circonstance, un recours de plusieurs patrons sous l'égide de l'UAPG (Union des Associations Patronales Genevoises), un arrêt du Tribunal fédéral invalidant partiellement l'IN 151 et le retour au dialogue paritaire, puis tripartite, pour rédiger un contre-projet équilibré.

Le résultat fruit de travaux constructifs entre la CGAS (Communauté Genevoise d'Action Syndicale), l'UAPG et l'Etat (tout particulièrement le Département de l'Économie et de la Sécurité), est la mise en place d'une Inspection Paritaire des Entreprises (IPE). Il s'agit d'un instrument de milice, constitué sous la forme d'une commission officielle (donc soumis à la Loi sur les Commissions Officielles (LCOf) - A 2 20) qui comprendra 24 inspecteurs de terrain placés sous la surveillance d'un Bureau composé de 4 membres (présentés à part égales par la CGAS et l'UAPG).

L'IPE aura pour mission de détecter les éventuelles dérives sur le marché du travail (conditions de travail essentiellement) qui faussent les règles du jeu et la concurrence. Elle agira dans un esprit de subsidiarité et de complémentarité aux mesures déjà mises en place, à travers l'Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT), que la loi dote également d'inspecteurs supplémentaires, et les commissions paritaires. Elle devrait commencer à fonctionner durant le 1er trimestre 2016.

Le canton de Genève est déjà sans doute celui qui est le plus actif dans la lutte contre le travail au noir et la concurrence déloyale. Il se dote ainsi d'un outil totalement inédit dans un contexte économique et politique plus tendu, qui voit la population craindre pour ses conditions de travail, ainsi que l'émergence de réactions toujours plus marquées contre l'ouverture et la libre circulation.

C'est une réponse ambitieuse à de nombreuses dérives, mais aussi un renforcement du partenariat social qui se voit clairement promu au rang des acteurs majeurs du contrôle du marché du travail. C'est surtout la preuve que nos autorités politiques ont saisi les enjeux d'une saine concurrence et la nécessité de se doter des moyens adéquats pour la garantir. La population a non seulement besoin d'être rassurée, mais aussi de regagner une certaine confiance dans nos institutions. L'IPE doit y contribuer.



Travail au noir : une fatalité malgré les moyens de lutte ?

On le voit, le phénomène du travail au noir peine à être endigué malgré des dispositifs de contrôles de plus en plus développés et performants. Comme si les fraudeurs avaient toujours un coup d'avance.

Ce constat doit amener à une réflexion sur les moyens mis en œuvre et surtout à de nouvelles pistes, dans une approche plus fondée sur la demande. En effet, nous nous trouvons parfois dans une position un peu schizophrène consistant d'une part à exiger des prestataires le strict respect des conditions de travail, des règles en matière d'assurances sociales, de fiscalité, etc., mais à considérer d'autre part que le niveau des prix est excessif et que tout ce qui le fait baisser est positif.

Les récents débats de l'Assemblée fédérale au sujet de la Loi sur les cartels (volonté de supprimer les consortiums alors que la majorité des entreprises ont des tailles telles qu'elles ne peuvent pas répondre seules à des appels d'offres surdimensionnés et que plus de la moitié des marchés de la Confédération sont justement passés avec des consortiums) ou les discussions autour de la révision de la réglementation en matière de marchés publics l'attestent. Seul le prix compte et peu importe dans quelles conditions les prestataires parviennent à décrocher un marché. La même dérive est aussi observée lorsqu'il s'agit de réaliser des logements sociaux dans le carcan strict de plans financiers très serrés. L'ironie tient au fait que ces logements sont aussi appelés à profiter aux travailleurs des métiers du bâtiment, ceux-là même qui subissent cette concurrence déloyale.

Le péril sur les entreprises structurées, citoyennes, formatrices est important. En filigrane, c'est la paix du travail garantie par des Conventions collectives de travail qui est en jeu. Le système de formation professionnelle est aussi clairement menacé. Pourtant, tous les observateurs objectifs y voient les ferments de la prospérité helvétique et les pays qui nous entourent les envient.

Dans ce contexte, l'action doit maintenant porter au niveau de la demande. C'est au tour des donneurs d'ordres d'être impliqués dans ce cadre. De récentes expériences-pilotes menées sur le chantier du CEVA, avec les TPG ou la ville de Genève démontrent que non seulement c'est possible, mais qu'il y a là un très important potentiel.

Alors pour 2016, des chantiers plus exemplaires grâce à des maîtres d'ouvrages responsabilisés ? Gageons qu'un enjeu important des chantiers genevois se situe là !



Logo de la campagne de la Confédération suisse des années 2008 – 2009.

Conditions générales du contrat d'entreprise 2016

La nouvelle version des Conditions générales du contrat d'entreprise est entrée en vigueur au début de l'année 2016. Elle regroupe les signatures de la FMB, de la FAI (Fédération des associations des architectes et d'ingénieurs de Genève), de l'Etat de Genève et de la ville de Genève.



Depuis 1981, la Norme SIA 118 qui traite des Conditions générales pour l'exécution des travaux de construction est complétée à Genève par un document établi par les associations professionnelles d'entreprises et de mandataires pour tenir compte de quelques spécificités locales et codifier des domaines non traités par ladite norme. Or, la Norme SIA 118 a subi une importante mise à jour en 2013, rendant un toilettage des Conditions générales indispensable.

À noter que les maîtres d'ouvrages publics utilisent le plus souvent le document genevois, sans y avoir formellement adhéré. Depuis 2006, son contenu bénéficie de la participation active et du soutien de l'Etat, auquel s'est ajoutée la ville de Genève lors des travaux ayant mené à cette dernière version.

Parmi les principales nouveautés ou ajouts, outre quelques corrections rédactionnelles ou de cosmétique, il y a lieu de mentionner la prescription dorénavant de la forme écrite pour le contrat d'entreprise ; quelques précisions concernant les prototypes et protections ; une refonte des articles traitant de la sous-traitance ; un nouveau dispositif pour les variations de prix ; une meilleure rédaction pour les vérifications ; début des travaux et programme ; une adaptation des règles relatives aux mesures de santé et de sécurité, ainsi que de celles concernant les déchets.

Le document est désormais disponible exclusivement en téléchargement sur les sites internet des signataires. Il s'agit d'un document équilibré, fruit de négociations entre professionnels de l'acte de construire, qui garantit des relations contractuelles unifiées équitables et raisonnables.

La FMB encourage vivement tous les maîtres d'ouvrages publics et privés, leurs mandataires, les entreprises générales à utiliser ces Conditions générales sans dérogation, en renonçant à leurs propres cahiers des charges. L'expérience montre en effet que les litiges contractuels sont rarissimes dans ce contexte, alors que les contestations portent presque exclusivement sur des arrangements qui justement dérogent à ces Conditions générales. Surtout, ces Conditions générales font partie intégrante de l'acte de construire à Genève, ayant été édité à des dizaines de milliers d'exemplaires s'étant appliquées à plusieurs milliards de travaux depuis plus de trente ans.

Votations du 28 février 2016

De très nombreux objets fédéraux, cantonaux et municipaux sont soumis au verdict populaire le 28 février 2016. Le Comité de la FMB a choisi deux sujets particuliers, l'un cantonal, l'autre - une fois n'est pas coutume - municipal.



Sur le plan cantonal, l'«Opération les Vernets» prévoit la construction de 1'500 logements sur l'emplacement actuel de la caserne militaire des Vernets. Or, l'armée suisse dispose d'une convention lui permettant d'occuper ces terrains jusqu'à fin 2040. Un départ anticipé est conditionné à une solution de remplacement équivalente assumée financièrement par le canton. Le déplacement d'une partie des troupes sur le site de Meyrin-Mategnin en fait partie.

Cela permettra la réalisation rapide, le démarrage du projet est prévu en 2020, de très nombreux logements, tous à des loyers contrôlés par l'Etat, dont 300 uniquement pour des étudiants.

Le Comité vous encourage à voter OUI à la loi ouvrant un crédit d'ouvrage de CHF 20'869'000 pour la reconstruction d'un bâtiment de stationnement de troupe sur le site de Meyrin-Mategnin contribuant à la libération du site des Vernets pour la construction de logements (PL 11580).

Sur le plan municipal (ville de Genève), la rénovation du Musée d'Art et d'Histoire (MAH) doit être décidée. Il s'agit d'un projet essentiel, issu de 15 ans de concertation, qui permettra la réalisation de travaux urgents, la sauvegarde d'œuvres majeures en péril, la préservation et la valorisation du patrimoine architectural de ce bâtiment, l'augmentation des surfaces d'exposition, le développement d'un outil phare de promotion de Genève, un partenariat public-privé de qualité avec des investissements à hauteur de CHF 131 millions, financés pour moitié par des privés.

En cas de refus, il n'existe aucune alternative crédible et tout repartira à zéro, sans amélioration des conditions souvent dramatiques de conservation et d'exposition des œuvres. Les métiers du bâtiment, artisans, entrepreneurs et apprentis ont tout à gagner d'un projet qui leur permettra de mettre en œuvre leur savoir-faire dans un chantier complexe d'envergure, et de contribuer au rayonnement de notre cité, ainsi que de notre canton.

Le Comité vous recommande donc de voter OUI aux délibérations I-IV (PR 1073) du Conseil municipal de la Ville de Genève, du 20 mai 2015, autorisant l'ouverture de crédits pour un montant total brut de CHF 131'421'500 destinés à la restauration et à l'agrandissement du Musée d'Art et d'Histoire (dont à déduire un montant total de CHF 67'500'000 composé d'une subvention et d'apports de tiers, soit un montant net de CHF 63'921'500).



Un œil neuf pour trouver la solution sur mesure

Vous avez besoin d'aide immédiate ou de conseils ? Pour les PMI/PME, adlatus dispose toujours d'un conseiller disponible dans les domaines les plus divers : du diagnostic au coaching, de la création d'entreprise au règlement de sa succession. Un autre regard pour trouver votre solution.

adlatus

Réseau d'expérience et de compétences



Le réseau national de seniors **adlatus** compte quelque 400 membres - dont une soixantaine en Suisse romande - prêts à partager leur expérience et transmettre leurs compétences au sein d'entreprises de tous domaines.

La fidélisation des collaborateurs seniors n'était plus à l'ordre du jour ces dernières années : trop chers, peu flexibles, peinant à acquérir de nouvelles compétences. Ils constituaient, croyait-on, un fardeau sur le marché de l'emploi. Mais la mondialisation de l'économie et le vieillissement de la population contraignent aujourd'hui les entreprises à reconsidérer leur position et à valoriser le potentiel de leurs collaborateurs.

Qualité des membres

Les atouts d'**adlatus** tiennent avant tout à la qualité de ses membres. Anciens chefs d'entreprises ou cadres dans des sociétés suisses, ils sont disponibles pour une analyse de la situation, une intervention ponctuelle, une mise en place de solutions efficaces. De plus ils peuvent faire appel au réseau suisse pour débloquer une situation. Ces conseillers entretiennent depuis plus de 30 ans les relations qui facilitent la vie et les affaires.

adlatus léman (Vaud, Valais et Genève) affiche des résultats parmi les meilleurs des 11 régions suisses depuis plusieurs années. Comment expliquer ce succès ? La crise d'abord, évidemment, qui a contraint de nombreuses PMI/PME à repenser leurs options de base, à remettre en cause les concepts d'antan et à faire appel à un œil extérieur. Et ce secteur représente plus de 60% des mandats d'**adlatus léman**, le reste se répartissant entre collectivités publiques et grandes entreprises.

Elargissement de l'offre

En plus des domaines traditionnels tels que comptabilité, coaching, création d'entreprises, adlatus propose des services du type check-up, management intérimaire, recherche de financements, transmission d'entreprises ou médiation. Et le potentiel de développement reste important : au cours des 5 années à venir, plus de 75'000 PMI/PME vont être à la recherche de repreneurs. **adlatus** dispose d'un réseau qui sera certainement mis à profit.



VOTRE INTERLOCUTEUR DIRECT

Philippe Grobéty
Président adlatus léman

Tél: +41 79 510 39 65
E-mail: phgr@sevjnet.ch
www.adlatus.ch

IMPRESSUM

Ce journal paraît 4 fois par an, est tiré en français à 3'000 exemplaires et est imprimé sur du papier recyclé.

Responsable éditorial : Pierre-Yves Tapponnier • E-mail : redaction@fmb-ge.ch

FMB - PONT ROUGE CENTRE DE FORMATION - Rampe du Pont-Rouge 4 - 1213 Petit-Lancy

Conception graphique : Agence Hémisphère • Impression et diffusion : Imprimerie Genevoise SA.