

SECO
Madame Corinne Joder

corinne.joder@seco.admin.ch

Berne, le 27 août 2015

Le texte allemand fait foi.

**Réponse à l'enquête auprès des partenaires sociaux et des cantons
Motion Niederberger « Coût des réglementations pour les entreprises. Supprimer les travaux
inutiles dans le domaine de l'AVS »**

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de nous prononcer au sujet de la suppression de l'obligation pour les entreprises de déclarer leurs nouveaux employé(e)s à la caisse de compensation de l'AVS concernée et des effets de cette suppression sur la lutte contre le travail au noir.

Il n'est pas question de supprimer l'obligation d'annoncer rapidement les nouveaux employé(e)s à la caisse de compensation de l'AVS

En comparaison internationale, la Suisse a un droit du travail libéral et sa protection des travailleurs et travailleuses est faible. Les prescriptions concernant les annonces et les modalités de paiement des cotisations en vertu du droit des assurances sociales sont aussi réputées simples et non bureaucratiques. Largement répandus, les systèmes électroniques de comptabilité salariale et les portails destinés aux annonces en ligne facilitent aujourd'hui, aussi pour les très petites entreprises, l'annonce de nouveaux employé(e)s et le versement des cotisations sociales. La charge est minime et les procédures bien rodées. L'analyse des frais de réglementation du 1^{er} pilier le montre aussi¹. Selon elle, l'annonce de nouveaux employé(e)s coûte en tout 7,6 millions de francs par an aux entreprises. Au demeurant, ces frais ne diminueraient que très peu si l'obligation d'annonce à l'AVS dans les 30 jours tombait. De plus cette annonce s'accompagne souvent d'une demande d'allocations familiales, raison pour laquelle elle est nécessaire dès l'entrée en fonction de nouveaux employé(e)s.

Pour ces raisons, l'Union syndicale suisse (USS) non seulement ne voit pas la nécessité de déréglementer les prescriptions en matière d'annonce, mais rejette énergiquement aussi la suppres-

¹ Check-up de la réglementation dans le domaine du premier pilier, OFAS 2013.

sion de l'obligation d'annoncer les nouveaux employé(e)s à la caisse de compensation de l'AVS concernée pendant le premier mois suivant leur entrée en fonction.

Alors que nos voisins allemands et autrichiens appliquent une obligation d'annonce avant l'entrée en fonction et sanctionnent sévèrement, dès le 1^{er} jour après celle-ci, l'emploi de travailleurs ou travailleuses non annoncés, la Suisse connaît, avec délai d'annonce d'un mois à partir de l'entrée en fonction, un régime déjà très souple qui ne saurait aucunement être encore plus assoupli.

Réponse à la première question au sujet des conséquences d'une suppression de l'obligation d'annonce sur la lutte contre le travail au noir

L'USS attache une grande importance à la lutte contre le travail au noir. D'une part, ce dernier tourne la protection des travailleurs et travailleuses et leur protection d'assurance en vertu du droit des assurances sociales, de l'autre, les employeurs s'octroient grâce à lui des avantages concurrentiels illégitimes. Pareille « concurrence malhonnête » nuit finalement aux conditions de travail et aux salaires de l'ensemble de la branche, entraînant, pour un grand nombre de travailleurs et travailleuses, une dégradation de leurs conditions de travail et une baisse de leurs salaires.

Il ne sera plus possible de contrôler les obligations en matière d'annonce selon le droit des assurances sociales

Selon la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (LTN), le respect des obligations en matière d'annonce en vertu du droit des assurances sociales (art. 6 LTN) est entre autres l'objet du contrôle. De ce fait, la lutte contre le travail au noir dépend aussi d'une annonce correcte des employé(e)s aux institutions de la sécurité sociale. Concernant l'AVS, c'est l'annonce à la caisse de compensation qui est, selon la LTN, contrôlée, pas le versement des cotisations AVS. C'est judicieux, d'autant plus que le versement des cotisations est déjà contrôlé par chaque assurance sociale. De plus, l'annonce dans les 30 jours a un effet préventif sur le versement ultérieur des cotisations. La personne annoncée tombe moins souvent dans l'oubli lors de l'annonce de la masse salariale à la fin de l'année et le contrôle du versement des cotisations est plus aisé.

Pas étonnant donc que le Conseil fédéral aimerait donner plus de poids, dans son avant-projet de LTN, au respect de l'obligation d'annonce et propose des sanctions plus dures si celle-ci est violée. Ce sont là des mesures que l'USS soutient expressément dans sa réponse à la procédure de consultation qui vient de prendre fin il y a peu. Or, la suppression de l'obligation d'annonce dans les 30 jours va dans une direction diamétralement opposée à cette démarche.

Seule l'annonce à l'entrée en fonction du/de la travailleur/travailleuse permet, lors de contrôle du travail au noir, de contrôler si les nouveaux employé(e)s ont été annoncés à la caisse de compensation de l'AVS. Si l'annonce devait se faire au plus tard à la fin de l'année seulement, des personnes engagées pour une durée inférieure à une année ne se trouveraient jamais en situation de travail au noir selon la LTN. La tentation de ne pas annoncer du tout les engagements de courte durée à la fin de l'année serait grande pour les entreprises, car elles n'auraient pas à craindre de contrôles du travail au noir efficaces concernant les engagements de moins d'une année.

Augmentation du travail au noir et des cas de sous-enchère salariale

La lutte contre le travail au noir serait ainsi gravement compromise, particulièrement dans les branches où les rapports de travail de moins d'une année sont nombreux à cause des variations saisonnières ou d'importantes fluctuations du personnel. Il faudrait par conséquent partir de l'idée que le travail au noir augmenterait, ce qui serait une catastrophe pour les conditions de travail de la branche concernée, comme par exemple l'hôtellerie-restauration.

La suppression de l'obligation d'annonce dans les 30 jours entraverait aussi l'application des mesures d'accompagnement. Précisément en ce qui concerne l'activité en Suisse de ressortissant(e)s de l'Union européenne (UE) non soumise à autorisation (90 jours de travail par année civile), il est important de contrôler rigoureusement si les conditions de travail usuelles dans la localité et la branche sont appliquées, car la sous-enchère salariale est particulièrement répandue dans cette catégorie de séjour. Les contrôles du marché du travail réalisés sur le terrain permettent de vérifier facilement si les ressortissant(e)s d'États de l'UE titulaires d'une autorisation de courte durée ont été annoncés auprès de la caisse de compensation de l'AVS compétente, et cette annonce est un important indice pour savoir si les conditions de travail locales sont respectées. Mais même le délai d'annonce d'un mois aujourd'hui en vigueur complique le contrôle de ces engagements de courte durée. Et s'il était prolongé jusqu'à une année, on ne pourrait plus du tout contrôler le respect des prescriptions légales en matière d'assurances sociales pour les ressortissant(e)s de l'UE engagés sur une courte durée. La situation, déjà tendue actuellement, s'aggraverait. L'augmentation des abus grossiers relatifs à l'activité de résident(e)s de courte durée serait de fait programmée.

En outre, la suppression de l'obligation d'annonce dans les 30 jours rendrait aussi plus difficile l'encaissement des cotisations sociales. En effet, l'annonce du/de la nouvel employé(e) à la caisse de compensation doit être accompagnée par l'annonce d'une masse salariale probable, sur laquelle les acomptes sont perçus. Si l'annonce de nouveaux employé(e)s était faite à un moment plus tardif, les acomptes seraient d'un montant inférieur et les versements rétroactifs seraient alors plus élevés ; ce qui pourrait poser des problèmes de liquidités aux très petites entreprises.

Réponse à la deuxième question sur d'autres mesures pour lutter contre le travail au noir

Dans le cas où l'annonce de nouveaux employé(e)s à la caisse de compensation de l'AVS pourrait se faire après coup, soit à la fin de l'année, l'objet du contrôle selon la LTN (respect des obligations en matière d'annonce) deviendrait obsolète. C'est en contradiction avec la volonté du législateur dont l'intention était, avec la LTN, de créer une loi-cadre qui devait diminuer l'emploi non annoncé, donc susceptible d'échapper au versement de cotisations. Avec le respect des obligations en matière d'annonce, le législateur a sciemment choisi une procédure préventive et non répressive.

Si le contrôle des obligations en matière d'annonce disparaissait, il faudrait intensifier celui de l'obligation de cotiser. Cela veut dire que les caisses de compensation devraient effectuer davantage de contrôles des employeurs. Ces contrôles relatifs à l'AVS coûtent cher aux entreprises. Selon l'estimation des coûts du 1^{er} pilier faite aujourd'hui, ils sont plus chers que ceux concernant l'annonce de nouveaux employé(e)s. Les mesures préventives se révèlent également payantes dans la lutte contre le travail au noir. Les mesures répressives, comme les contrôles d'employeurs en matière d'AVS, sont plus onéreuses.

La possibilité d'une annonce facultative sur demande de l'employé(e), comme le prévoit aussi la motion Niederberger, ne permet pas d'atteindre le but visé. Dans la pratique, on ne trouvera guère d'employé(e) qui l'exigera de son employeur. Du reste, c'est toujours à ce dernier qu'il incombe de respecter les prescriptions légales en matière d'assurances sociales.

L'USS ne voit pas de mesures plus efficaces pour éviter le travail au noir selon la LTN que le respect des obligations en matière d'annonce. Sous l'angle d'une lutte efficace contre le travail au noir – notamment en ce qui concerne les engagements de courte durée –, nous demandons une obligation d'annonce avant l'entrée en fonction du/de la nouvel employé(e).

En vous remerciant de prendre en considération notre position sur cette question, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

UNION SYNDICALE SUISSE



Paul Rechsteiner
Président



Doris Bianchi
Secrétaire dirigeante