



Loi sur les étrangers. Gestion de l'immigration et amélioration de la mise en œuvre des accords sur la libre circulation des personnes.

Concept de la majorité et concepts de la minorité pour la mise en œuvre de l'initiative populaire « contre l'immigration de masse »

Position de la Fédération des Entreprises Romandes (FER)

Genève, le 28 novembre 2016

Madame la Députée, Monsieur le Député,

Lors de la Commission des institutions politiques du Conseil des Etats du 7 novembre 2016, deux concepts de mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse ont été discutés, celui de la majorité correspondant à la proposition de M. Philipp Müller (PLR) et ceux de la minorité correspondant à ceux de M. Pirmin Bischof (PDC) et de M. Peter Föhn (UDC).

La Fédération des Entreprises Romandes (FER) a pris connaissance de ces différentes propositions et regrette que les divers concepts aillent dans le sens d'un durcissement par rapport à la solution proposée par le Conseil national, en particulier sous l'angle des mesures concernant les demandeurs d'emploi. Ci-dessous sont passés en revue les deux concepts avec nos commentaires.

Les concepts

a) Concept de la majorité - Müller

Les points essentiels de ce concept sont les suivants :

- Le Conseil fédéral arrête des mesures afin d'épuiser le potentiel de main-d'œuvre indigène. Pour ce faire, il s'appuie sur les cantons et les partenaires sociaux ;
- Lorsque certains groupes de profession/domaines d'activité enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne, des mesures limitées dans le temps doivent être prises pour favoriser les demandeurs d'emploi ;
- Les postes vacants dans des groupes de profession/domaines d'activités qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne **doivent être** communiqués par les employeurs au service de l'emploi. Par ailleurs, **l'accès aux postes est restreint** pour une période limitée aux personnes inscrites auprès d'un service de l'emploi ;
- Le service de l'emploi adresse à l'employeur, des demandeurs d'emplois dont le profil correspond au poste vacant. L'employeur **convoque ces derniers à un entretien** et le résultat doit être **communiqué** au service de l'emploi. Le cas échéant, l'employeur doit **indiquer les motifs** pour lesquels il n'engage aucun candidat ;

- Si les mesures susmentionnées ne produisent pas l'effet escompté ou qu'apparaissent de nouveaux problèmes, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale, après avoir consulté les cantons et les partenaires sociaux, des mesures supplémentaires respectueuses des engagements de la Suisse relevant du droit international ;
- L'amende est de 40'000 francs en cas de violation intentionnelle de l'obligation de communiquer les postes vacants, de l'obligation de mener un entretien ou de l'obligation d'indiquer les motifs pour lesquels aucun candidat n'est engagé (20'000 en cas de négligence).

Position de la FER – concept Müller

Sur la forme, notre Fédération relève que ce concept ne tient pas compte du niveau d'immigration en Suisse, alors que la population est particulièrement sensible à ce point. Par ailleurs, il se base principalement sur des mesures contraignantes pour les employeurs (entretien, communication du résultat et motifs de non engagement), sans répartition équilibrée entre les rôles dévolus aux employeurs et au service public de l'emploi. Il ne propose également pas d'étapes pour gérer la crise en cas d'immigration importante puisqu'il suffit que certains groupes ou domaines d'activités enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne (s'agit-il de la moyenne nationale ?) pour que des mesures se déclenchent. Notre Fédération déplore également que le concept ne parle aucunement de la main-d'œuvre frontalière. Il est aussi à noter que les mesures en question s'appliqueraient sur l'ensemble du territoire national sans levier d'action pour les cantons, ce qui est regrettable aux yeux de notre Fédération. En revanche, notre Fédération apprécie le fait que les mesures visant à épuiser le potentiel qu'offre la main-d'œuvre en Suisse soient prises en collaboration avec les partenaires sociaux.

Sur le fond, notre Fédération pense que la restriction de l'accès aux postes, pour une période limitée (d'ailleurs non précisée et peu claire), aux personnes inscrites auprès d'un service de l'emploi est discutable puisqu'elle oblige les employeurs à s'adresser au service de l'emploi, sans tenir compte d'impératifs de temps, pour pourvoir les postes en question dans des délais raisonnables. En d'autres termes, ce processus va **retarder grandement la prise de l'emploi**, alors que l'employeur doit faire preuve de réactivité.

A la lecture de l'article 21a alinéa 2, 3 et 6, la temporalité complète d'un processus de recrutement n'apparaît pas clairement. Les employeurs ont besoin de savoir combien de temps prendra le recrutement et quelles étapes il s'agira de franchir et surtout auprès de qui il faudra se renseigner (par exemple pour la liste de profession caractérisée par un taux de chômage supérieur à la moyenne).

De plus, notre Fédération demande à ce que les profils des candidats envoyés aux employeurs par le service public de l'emploi correspondent **parfaitement** au poste en question à pourvoir ou à repourvoir.

Pour ce qui concerne la convocation des demandeurs d'emploi à l'entretien d'embauche, le concept prévoit pour l'employeur trois obligations :

1. convocation à un entretien
2. communication des résultats au service de l'emploi
3. indication des motifs pour lesquels il n'engage pas le candidat.

L'article 21a alinéa 5 propose de transférer le fardeau de la convocation et de la preuve à l'employeur ainsi que celui de la communication du résultat au service public de l'emploi. Sur cet alinéa, notre Fédération est d'avis qu'il faudrait limiter **au maximum à cinq** le nombre d'entretiens auquel l'employeur est tenu avec des demandeurs d'emplois. En outre, il serait également nécessaire que le service public de l'emploi joue encore un rôle actif dans le processus de recrutement, cette charge ne devant pas simplement reposer sur les employeurs.

Pour ce qui touche au devoir de communication, la Fédération n'y voit pas d'inconvénients majeurs. En revanche, elle est **opposée à ce que l'employeur doive motiver les raisons pour lesquelles il n'engage pas un candidat**. En effet, cela constituerait une restriction à la liberté contractuelle et une atteinte à la protection des données des candidats qui doit être respectée par l'employeur.

De ce fait, la bureaucratie progresserait fortement pour les entreprises, ce qui n'est pas souhaitable.

Notre Fédération se questionne également sur les notions peu claires suivantes (soulignées en gras) qui apparaissent à l'article 21a alinéa 9 : « Lorsque les mesures visées aux al.1 à 5 ne produisent pas **l'effet escompté** ou qu'apparaissent de **nouveaux problèmes**, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale après avoir consulté les cantons et les partenaires sociaux, des **mesures supplémentaires** respectueuses des engagements de la Suisse relevant du droit international ».

Quant aux sanctions, les montants prévus en cas de violation des obligations relatives à la communication des postes vacants sont trop élevés. Il n'est pas raisonnable de penser qu'une entreprise doive s'acquitter d'une amende de 20'000 francs pour avoir négligé de communiquer un poste ouvert au service de l'emploi. A titre comparatif, à Genève, l'article 28 alinéa 1 de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSELS) prévoit une amende de 5'000 francs maximum en cas de violation d'une déclaration à l'office cantonal de l'emploi.

b) Concept de la minorité - Bischof

Selon le concept Bischof, les éléments à tenir en compte sont les suivants :

Pour les ressortissants des **Etats membres de l'UE** ou de l'**AELE** :

- Le Conseil fédéral arrête des mesures afin d'épuiser le potentiel de main-d'œuvre indigène. Pour ce faire, il s'appuie sur les cantons et les partenaires sociaux. Il établit chaque année un rapport sur les mesures et leur efficacité à l'intention du Conseil fédéral ;
- Le Conseil fédéral détermine, en tenant compte de l'immigration (y compris autorisations frontalières délivrées pour la première fois + indicateurs du marché du travail), les seuils à partir desquels s'applique une obligation de communiquer les postes ;
- Si, dans un canton, le seuil de déclenchement est atteint pour un groupe de professions, le canton en question peut proposer au Conseil fédéral d'introduire l'obligation de communiquer les postes vacants ;
- Le service de l'emploi transmet à l'employeur, dans un bref délai, une liste restreinte de demandeurs d'emploi inscrits convenant au poste ;
- Si les mesures visées ne produisent pas les effets escomptés, le Conseil fédéral peut introduire l'obligation pour les employeurs d'inviter des demandeurs d'emplois inscrits à un entretien. Le résultat doit être communiqué au service de l'emploi et si le demandeur d'emploi n'est pas embauché, la décision doit être justifiée ;

- Si l'immigration des ressortissants de l'UE et de l'AELE dépasse le seuil de déclenchement et que les mesures précitées ne produisent pas l'effet escompté, le Conseil fédéral peut, en cas de problèmes économiques ou sociaux importants, prendre des mesures correctives appropriées ;
- Dans des cas justifiés, le Conseil fédéral peut décider, pour certains métiers, notamment au sein d'entreprises saisonnières, que les mesures correctives ne s'appliquent pas aux autorisations de courte durée dont la validité est égale ou supérieure à 9 mois ;
- L'amende est fixée à 40'000 francs à celui qui, intentionnellement, ne communiquera pas les postes vacants (20'000 francs en cas de négligence).

Position de la FER – concept Bischof

Sur la forme, notre Fédération prend note que le concept Bischof intègre des mesures tenant compte du niveau de l'immigration, et laisse le pouvoir d'appréciation de la situation aux cantons. Contrairement à la solution esquissée par le concept Müller, en cas d'aggravation de l'immigration, les mesures seraient prises de manière graduelle (phase 1: devoir d'annonce; phase 2: autres mesures correctives). Toutefois, le concept se base également sur des mesures contraignantes pour les employeurs à la phase 1 (obligation d'entretien, communication du résultat au service de l'emploi et justification) et rejoint sur ce point le concept Müller. La notion de frontaliers devrait également être revue dans un sens plus positif car l'article 17d alinéa 1bis fait référence aux « problèmes économiques et sociaux importants causés par les frontaliers ».

Sur le fond, la FER appuie le fait que cette proposition tienne compte, comme dans le concept Müller, du rôle joué par les partenaires sociaux afin de favoriser le potentiel de main-d'œuvre indigène.

De la même manière que le concept Müller, l'article 17c alinéa 7, propose de transférer le fardeau de la convocation et de la preuve à l'employeur ainsi que celui de la communication du résultat au service public de l'emploi. Notre Fédération réitère sa proposition de limitation **au maximum de cinq** le nombre d'entretiens auquel devrait être tenu l'employeur avec des demandeurs d'emplois. Pour ce qui concerne l'article 17d alinéa 1, la Fédération s'interroge sur les notions peu claires telles que « en cas de problèmes économiques ou sociaux importants causés par les frontaliers » et de « mesures correctives appropriées ». A l'alinéa 3, la terminologie « perturbent le moins possible le fonctionnement de l'ALCP » reste très imprécise. Il en est de même de la notion de « bref délai » de l'article 17c alinéa 6. De la même manière que le concept Müller, la temporalité du processus de recrutement mériterait d'être précisée.

La proposition Bischof souhaite également supprimer le veto que l'UE peut utiliser en cas de mesure non conforme aux accords sur la libre circulation des personnes. Si le comité rejette les mesures supplémentaires proposées, le Conseil fédéral aurait la possibilité d'en référer au Parlement dans un délai de 60 jours afin que ce dernier puisse alors proposer d'autres dispositions. Sur ce dernier point, notre Fédération ne voit pas d'inconvénients à ce que le Conseil fédéral établisse un rapport dans un délai de 60 jours, si le comité mixte rejette les mesures correctives décidées par la Suisse.

Notre Fédération salue le fait que si des postes vacants sont occupés par des personnes résidant en Suisse ou si des rapports de travail de courte durée arrivés à échéance doivent être renouvelés, les principales mesures liées à ce concept ne s'appliquent pas au pourvoi de ces postes. Pour ce qui touche aux permis de courte durée dans certains métiers, notre Fédération avait souligné dans les propositions qu'elles avaient formulées, tout l'intérêt de ne pas contingenter ceux-ci jusqu'à une année puisqu'il ne s'agit pas d'immigration au sens strict.

Concernant les amendes, les montants envisagés sont les mêmes que ceux avancés dans le concept Müller. A notre sens, les sanctions ne sont pas acceptables en l'état.

c) Concept de la minorité – Föhn

Les éléments essentiels du concept Föhn sont les suivants :

- Les nombres maximaux s'appliquent à l'octroi d'une autorisation de courte durée pour un séjour de plus de neuf mois en vue de l'exercice d'une activité lucrative et à l'octroi d'une autorisation frontalière ;
- Lors de la détermination des nombres maximaux et des contingents, le Conseil fédéral tient compte des intérêts économiques de la Suisse ainsi que des autres principes d'admission et notamment de l'évolution du PIB par habitant ;
- Il tient également compte de la proportion d'étrangers bénéficiant des assurances sociales, notamment de l'AC, de l'AI, des PC et de l'aide sociale ainsi que du taux de chômage et d'inactivité parmi les étrangers.

Position de la FER – concept Föhn

Notre Fédération est d'avis que ce concept est trop rigide puisqu'il n'entre pas en matière sur la participation des partenaires sociaux et des cantons. Par ailleurs, il prévoit des systèmes de contingentement pour la population étrangère, ce qui revient à une solution incompatible avec les accords bilatéraux. Les autorisations frontalières sont également visées alors que l'accord sur la libre circulation des personnes interdit le contingentement des frontaliers (article 10 alinéa 7 ALCP). La mise en œuvre d'une telle proposition aurait pour conséquence un encombrement des offices cantonaux des étrangers, et des procédures complexifiées pour les employeurs. Il est à noter que certains critères de détermination des nombre maximaux et des contingents sont en plus discutables (évolution du PIB par habitant ; proportion d'étrangers bénéficiant des assurances sociales). En l'état, ce concept ne serait simplement pas compatible avec les accords bilatéraux, et notre Fédération s'y oppose.

Conclusion

Notre Fédération regrette le durcissement des différents concepts développés par la Commission des institutions politiques du Conseil des Etats par rapport à la solution qui avait été proposée par le Conseil national. Cela étant dit, l'enjeu essentiel est de pouvoir maintenir tous les accords bilatéraux, de permettre la ratification du protocole relatif à la Croatie d'ici à la fin de l'année et de renouveler la participation de la Suisse à Horizon 2020. Il est donc impératif de trouver des solutions qui tiennent compte de cela. A notre sens, la solution proposée doit être la plus souple possible afin de se donner les meilleures chances d'être acceptée par l'Union européenne.

Concernant les deux concepts présentés, notre Fédération est d'avis que la temporalité (les étapes) pour recruter de la main-d'œuvre devrait être précisée. Avec ces concepts, combien de temps faudra-t-il aux entreprises pour recruter du personnel ? Ne faudrait-il pas imaginer que certaines

étapes se déroulent simultanément afin d'éviter que les employeurs perdent trop de temps dans le processus de recrutement ? Où sera-t-il possible de trouver l'information pour les employeurs, par exemple sur les groupes de profession dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne ou, sur les seuils ?

Pour notre Fédération, il est important que les employeurs puissent **accéder rapidement à ce type d'information** afin que le processus de recrutement se déroule dans des délais qui soient acceptables.

Notre Fédération relève également que l'obligation liée à des entretiens d'embauche pour les employeurs devrait être limitée **au maximum à cinq candidats**. Il serait également nécessaire de **biffer toutes mentions de justification du refus d'embaucher auprès du service public de l'emploi afin de limiter la bureaucratie et de préserver la confidentialité de l'entretien**. Les **sanctions à l'égard des entreprises devraient également être revues à la baisse**, en particulier en cas de négligence.

Nous vous remercions de tenir compte de nos préoccupations et nous nous tenons à votre disposition pour toute question.

Nous vous prions de croire, Madame la Députée, Monsieur le Député, en l'assurance de notre haute considération.



Blaise Matthey
Secrétaire Général



Ivan Slatkine
Président

blaise.matthey@fer-dg.ch
079 628 11 91

ivan.slatkine@fer-dg.ch
079 301 40 84