

Avant-projet de loi sur le salaire minimum cantonal

Rapport explicatif

Quelques remarques générales précèdent le commentaire des articles de l'avant-projet de loi, lequel figure en annexe.

1 Historique

La Constitution jurassienne dispose, depuis son origine, que chaque travailleur a droit à un salaire qui lui assure un niveau de vie décent (art. 19 al. 3).

Le 14 octobre 2009, l'initiative populaire cantonale "Un Jura aux salaires décents" a été déposée, munie de 2090 signatures.

La validité matérielle de l'initiative a été constatée par le Parlement le 20 octobre 2010. Le 26 septembre 2012, celui-ci a décidé de ne pas donner suite à l'initiative.

Le 3 mars 2013, une majorité de la population jurassienne (54.2%) a accepté l'initiative visant à concrétiser le droit constitutionnel à un salaire décent.

L'avant-projet de loi figurant en annexe a été élaboré sur la base des travaux d'un groupe constitué d'experts représentant les initiants, les syndicats, les employeurs et l'Etat.

2 Ce que demande l'initiative

L'initiative "Un Jura aux salaires décents" est conçue en termes généraux. Elle demande au Parlement jurassien d'instituer une base légale visant à instaurer un salaire minimum chiffré dans toutes les entreprises et branches économiques du Canton du Jura. Selon l'initiative, ce salaire minimum chiffré doit correspondre à un pourcentage du salaire national médian des branches économiques. L'initiative prévoit en outre que ce salaire minimum ne s'applique ni aux branches possédant une convention collective de travail (CCT) de force obligatoire avec un salaire minimum chiffré, ni aux entreprises signataires d'une CCT non étendue mais comportant un salaire minimum chiffré. Enfin, l'initiative prévoit un délai de deux ans permettant aux entreprises d'engager les démarches pour adhérer à une CCT.

REMARQUE:

Le salaire médian est le salaire tel que la moitié des salariés gagne plus et l'autre moitié gagne moins.

3 Contexte en Suisse

3.1 Initiative au niveau fédéral

Lors de la votation du 18 mai 2014, l'initiative populaire fédérale visant à introduire un salaire minimum de 22 francs de l'heure a été rejetée. Le Jura a rejeté cette initiative à 64.1%.

3.2 Conséquences du refus de l'initiative fédérale par la population jurassienne

D'après l'art. 76 al. 4 Cst. JU, si le peuple accepte une initiative en termes généraux, le Parlement doit y satisfaire dans un délai de deux ans. Comme l'initiative jurassienne et l'initiative fédérale ne portaient pas exactement sur le même objet (montant relativement élevé du salaire minimum prévu par l'initiative fédérale), il n'est pas possible de conclure à un revirement de l'opinion populaire. En cas d'inaction du législateur après que le peuple a accepté une initiative, la Cour constitutionnelle pourrait être saisie, constater la négligence du législateur et l'inviter à agir, c'est-à-dire à exécuter le mandat donné par le peuple. Cela signifie que l'obligation de concrétiser l'initiative cantonale demeure après le vote fédéral.

3.3 Initiatives cantonales

Le droit à un salaire minimum a été refusé en 2011 par les Cantons de Genève et de Vaud. En mai 2014, le Grand Conseil neuchâtelois a accepté un projet de modification de la législation cantonale en vue de concrétiser une initiative acceptée en novembre 2011 et destinée à l'introduction d'un salaire minimum cantonal. Le salaire minimum neuchâtelois est de 20 francs par heure. Il s'agit du revenu déterminant prévu par la législation sur les prestations complémentaires pour une personne adulte vivant seule, majoré d'un bonus représentant une franchise sur l'activité lucrative. En mai 2014, le Valais a rejeté une initiative visant à introduire un salaire minimum cantonal.

4 Limites juridiques

Pour concrétiser l'initiative "Un Jura aux salaires décents", il a fallu concilier la volonté populaire avec les exigences posées par le droit supérieur.

4.1 Respect de la Constitution fédérale et du droit fédéral en général

En vertu du principe de la force dérogatoire du droit fédéral ancré à l'art. 49 al. 1 Cst., les cantons ne sont pas autorisés à légiférer dans les matières exhaustivement réglementées par le droit fédéral. Dans les autres domaines, ils peuvent édicter des règles de droit pour autant qu'elles ne violent ni le sens ni l'esprit du droit fédéral, et qu'elles n'en compromettent pas sa réalisation (ATF 138 I 435 considérant 3.1 p. 446).

Dans le cas particulier d'une législation cantonale qui institue un salaire minimum, le principe du respect de la Constitution fédérale et du droit fédéral en général s'applique de la manière suivante. Les cantons ne peuvent instituer des salaires minimaux que pour des motifs de police ou de politique sociale. Ils ne peuvent instituer des salaires minimaux de nature économique, c'est-à-dire des salaires minimaux conformes au marché. Le fait d'instituer des salaires minimaux économiques contreviendrait au principe de la liberté économique garantie par la Constitution fédérale (art. 27 Cst.). Ces principes sont déjà anciens (ATF 80 I 155 du 12 mai 1954). Ils ont été rappelés par le Tribunal fédéral (TF) dans un arrêt 1C_357/2009 du 8 avril 2010, en ces termes: "Il ne sera notamment pas aisé de fixer les montants des salaires minima, puisqu'ils devront se situer à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale, sous peine de sortir du cadre de la "politique sociale" pour entrer dans celui de la "politique économique" et, donc, d'être contraires à la liberté économique" (considérant 3.3).

4.2 Respect de la volonté populaire

D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, une initiative rédigée en termes généraux (comme celle sur les salaires décents) trace une voie à l'autorité législative dont elle ne peut s'écarter ni pour modifier le sens de la proposition contenue dans l'initiative, ni pour régler d'autres matières que celle visée par l'initiative. Le législateur n'agit pas en toute liberté, mais dans l'exécution d'un mandat conféré par le peuple ou par les électeurs signataires de l'initiative. Il n'est certes pas un simple agent de transmission entre les auteurs de l'initiative et le peuple, et le texte qu'il doit soumettre à celui-ci est élaboré en vertu de sa propre compétence. Mais (...) il est tenu de mettre sur pied un projet qui réponde aux intentions des initiants et exprime leur pensée. La marge de manœuvre du législateur est ainsi limitée (...) (ATF 115 la 148).

5 Solution jurassienne – salaire minimum unique et à caractère social

Il n'était pas possible d'instituer des salaires économiques car il y aurait eu violation du droit fédéral. Il n'était pas non plus question d'instituer des salaires trop bas car la volonté populaire aurait été bafouée.

Le groupe de travail chargé de contribuer à élaborer le projet de loi a rapidement écarté la solution prévue par l'initiative et consistant à prévoir autant de salaires que de branches économiques. Une telle solution aurait eu pour fondement le système traditionnel de fixation des salaires, influencé essentiellement par le principe de l'offre et de la demande, donc par le marché. Or, si l'on admet qu'un salaire minimum différencié selon les branches varie en fonction du marché, cela signifie que le critère de fixation du salaire est de nature économique. Un tel système aurait donc été extrêmement risqué du point de vue de la compatibilité avec le droit fédéral, lequel proscrit la fixation par le législateur cantonal, de salaires minimaux de nature économique (arrêt du TF 1C_357/2009 du 8 avril 2010 précité).

Seul un salaire unique relativement bas et correspondant au salaire décent permettant à un travailleur de vivre pouvait être éventuellement compatible avec le droit supérieur. Le montant déterminant pour un adulte seul au sens de la législation sur les prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI (PC) a ainsi été retenu (comme du reste dans la loi neuchâteloise). Il s'agit d'un montant unique, c'est-à-dire identique pour les travailleurs de toutes les branches économiques. Il s'agit également d'un montant neutre du point de vue de la situation familiale. Il n'aurait pas été envisageable d'instaurer un salaire minimum dépendant de la situation familiale (nombre d'enfants, etc.). Avec un tel système, un employeur aurait dû verser davantage à un employé marié et avec enfants qu'à un célibataire sans enfants, ce qui aurait été potentiellement discriminatoire (à l'embauche) pour les personnes assumant le rôle de soutien de famille.

Il n'est pas possible d'affirmer avec certitude qu'un salaire minimum cantonal fixé d'après le revenu déterminant PC est conforme au droit fédéral. La jurisprudence du TF précitée (1C_357/2009 du 8 avril 2010) ne traitait que de la validité matérielle d'une initiative. Elle n'avait pas pour objet l'examen de la conformité au droit fédéral d'un salaire minimum chiffré et il n'y a pas de jurisprudence récente dans ce domaine. Le Gouvernement jurassien avait soutenu, avant la votation du 26 mars 2013, qu'un salaire minimum cantonal ne pouvait être qu'inférieur aux salaires économiques les plus bas, et se situer entre 2500 et 3000 francs par mois. Il est d'avis aujourd'hui qu'un salaire minimum fondé sur le revenu déterminant PC pourrait rester dans les limites d'un instrument de politique sociale compatible avec la Constitution fédérale, même s'il est supérieur à certains salaires versés actuellement (salaires économiques). Il s'agit en effet bel et bien d'un montant prévu par une assurance sociale et destiné à permettre aux bénéficiaires de subvenir à leurs besoins vitaux. Il est donc sans doute "proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale" au sens de la jurisprudence du TF citée plus haut.

6 Conséquences d'un salaire minimum

Les entreprises qui versent actuellement des salaires inférieurs au futur salaire minimum cantonal pourraient connaître des difficultés financières en raison de leur obligation d'augmenter lesdits salaires. Un délai d'application de deux ans est toutefois prévu, ce qui ménagera une transition. Dans l'hypothèse de disparitions d'entreprises pour des raisons liées à l'augmentation des charges salariales, le taux de chômage augmenterait dans les branches concernées. D'une manière générale, le salaire minimum renchérirait l'embauche de personnel peu qualifié ou de jeunes personnes. Par ailleurs, dans les branches où les salaires sont inférieurs au futur salaire minimum, l'attractivité des entreprises jurassiennes serait renforcée pour les travailleurs étrangers, les frontaliers en particulier.

Différentes branches et entreprises risquent d'être touchées par la future loi. Il s'agit des branches et des entreprises où les salaires sont souvent inférieurs à 3500 francs et qui ne sont pas couvertes par un salaire minimum (prévu par une convention collective de travail [CCT] ou un contrat-type de travail [CTT]). Pourraient ainsi être touchées les entreprises (non soumises à une CCT avec salaire minimum) de la branche de l'horlogerie, de la boulangerie, des garages et du transport. D'autres branches dans lesquelles les salaires sont relativement bas ne sont pas directement concernées car elles sont soumises actuellement à une CCT avec salaire minimum obligatoire (coiffure; nettoyage textile; nettoyage; boucherie; hôtellerie-restauration). La branche de la vente dans le commerce de détail est actuellement soumise, dans le Jura, à un CTT impératif, c'est-à-dire un CTT avec des salaires minimaux desquels il n'est possible de déroger qu'en faveur des employés. Cette branche n'est donc actuellement pas concernée par le projet de loi. Elle le serait si le CTT impératif devait ne pas être reconduit à l'issue de sa période de validité qui est en l'occurrence de trois ans (jusqu'à fin 2016).

Le Canton du Jura ne dispose pas des relevés statistiques nécessaires permettant de déterminer le nombre de travailleurs dont le salaire est inférieur au salaire minimum.

Par ailleurs, avec un salaire minimum, la structure des salaires dans les entreprises pourrait évoluer en direction d'un lissage. Il est probable que la masse salariale des entreprises n'évoluerait guère mais qu'un équilibre se ferait entre bas, moyens et hauts salaires.

D'un point de vue fiscal, il n'est pas possible de prévoir l'effet de l'instauration d'un salaire minimum car une multitude de facteurs entrent en considération. S'agissant de l'impact sur l'aide sociale, ici également, les effets ne sont pas prévisibles.

L'incidence de salaires minimaux sur le partenariat social est également difficile à estimer. L'incitation à conclure ou à maintenir des CCT pourrait se renforcer dans certaines branches et diminuer dans d'autres.

Enfin, l'adoption d'un salaire minimum est l'une des réponses à la lutte contre les très bas salaires figurant dans le programme de législature du Gouvernement.

7 Commentaire des articles

Article premier

Le but de la loi est de mettre en œuvre l'art. 19 al. 3 de la Constitution cantonale et l'initiative "Un Jura aux salaires décents".

Article 2

Cette disposition, usuelle, n'appelle aucun commentaire.

Article 3

Cette disposition a pour objet le champ d'application de la loi. L'initiative étant rédigée en termes généraux, il est tout à fait possible d'exclure du champ d'application de la loi certaines personnes, professions, branches ou entreprises.

Alinéa 1

L'al. 1 traite du champ d'application géographique ou territorial. Seuls les rapports de travail se déroulant habituellement sur territoire jurassien sont concernés par la loi. La notion d'accomplissement habituel du travail est inspirée de celle prévue en droit international privé (art. 115 al. 1 de la loi fédérale sur le droit international privé). On veut éviter que des entreprises qui emploient des personnes qui accomplissent un travail occasionnellement dans le Jura ou en étant seulement de passage dans le Jura n'aient à adapter le salaire aux normes jurassiennes durant la période concernée.

La législation fédérale sur le travail détaché demeure cependant réservée. Cette législation oblige les employeurs étrangers qui détachent des employés en Suisse à s'adapter aux salaires usuels pratiqués en Suisse (art. 2 LDét; RS 823.20). Le salaire minimum jurassien serait dès lors applicable aux travailleurs détachés, même si leur lieu habituel de travail est à l'étranger. La réserve du droit fédéral est générale et applicable invariablement. Il n'est pas nécessaire de faire figurer cette réserve dans la loi.

Alinéa 2

L'al. 2 se rapporte aux personnes exclues du champ d'application. L'initiative a été rédigée en termes généraux. Des exclusions du champ d'application de la loi qui concrétise l'initiative sont donc tout à fait permises, pour autant que l'initiative ne s'en trouve pas dénaturée et qu'il n'en résulte pas des inégalités de traitement sans fondement sérieux.

Lettre a. – Le salaire des employés cantonaux et communaux est défini par un organe législatif. Il ne serait pas opportun de légiférer une nouvelle fois à ce sujet, au moyen de la présente loi. Par ailleurs, dans la mesure où c'est un organe législatif qui décide des salaires des employés cantonaux et communaux, le risque que les salaires en question ne soient pas décents est pratiquement inexistant. A noter que les membres du groupe de travail n'ont pas été unanimes à ce sujet, certains souhaitant que les employés cantonaux et communaux ne puissent être soustraits au champ d'application.

Lettre b. – Il est évident que le salaire des apprentis peut être bien moindre que le salaire minimum prévu par le projet de loi. Le statut des apprentis le justifie.

Lettre c. – Les jeunes personnes occupées pendant les vacances pour gagner de l'argent de poche, celles qui gardent occasionnellement des enfants en l'absence des parents (baby-sitters) ou celles occupées dans le cadre de programmes d'orientation professionnelle pour se faire une idée d'une profession ne sont pas réellement dans la vie active et ne comptent pas sur un salaire pour vivre. Elles perçoivent davantage de l'argent de poche qu'un revenu digne de ce nom. Il se justifie de les exclure du champ d'application.

Lettre d. – Les jeunes au pair sont logés et nourris. Ils viennent découvrir une autre culture souvent pour améliorer leurs connaissances linguistiques (avec des cours obligatoires). Le but principal de leur activité n'est pas de gagner de l'argent mais d'être immergés dans une autre culture. Ils perçoivent davantage de l'argent de poche qu'un véritable revenu. Ils ne sont donc pas réellement dans la vie active, ce qui justifie de les exclure du champ d'application de la loi.

Lettre e. – Les entreprises forment régulièrement des personnes autres que des apprentis. Lorsqu'il s'agit d'une formation débouchant sur un certificat officiel (et non lorsque la formation n'est qu'une simple mise au courant usuelle au début du rapport de travail), il est prévu que le salaire minimum ne s'applique pas.

Lettre f. – Il en va de même des personnes dont le rendement réduit a été constaté par une assurance sociale ou un médecin. Il s'agit de ne pas diminuer les chances d'embauche de ces personnes (politique d'intégration professionnelle).

Lettre g. – Le personnel familial n'est pas soumis à la loi sur le travail. Il a moins besoin de protection que le personnel ordinaire et les prestations offertes par l'employeur vont au-delà du simple salaire (perspective de reprise de l'entreprise; amélioration du niveau de vie familial; etc.). Dans le même esprit, il convient de ne pas soumettre le personnel familial au salaire minimum jurassien.

Lettre h. – D'une manière générale, le versement du salaire minimum cantonal de 19.25 francs de l'heure est supportable pour toutes les activités économiques, sauf pour l'agriculture. Dans cette branche, les employés peuvent travailler jusqu'à 55 heures par semaine ou 238 heures par mois (v. l'art. 5 du contrat-type de travail pour le personnel d'exploitation et de maison dans l'agriculture; RSJU 222.153.21). Si la loi devait leur être appliquée, les employés dans la branche de l'agriculture pourraient devoir être rémunérés jusqu'à 4580 francs par mois. Certes, l'art. 8 al. 2 Cst. interdit notamment les discriminations du fait de la situation sociale. Or, l'exclusion du champ d'application de la branche de l'agriculture constitue une inégalité de traitement au détriment des employés de la branche. Toutefois, l'agriculture serait menacée si la loi devait s'appliquer à elle. Il existe donc un motif raisonnable et objectif permettant de traiter différemment la branche de l'agriculture. Il ne faudrait pas que la loi sur le salaire minimum cantonal, dont le but est en définitive la protection des travailleurs, menace les emplois dans l'agriculture. Il se justifie donc d'exclure cette profession du champ d'application de la loi.

Il faut encore relever que la branche de l'agriculture n'est pas dénuée de protection en ce qui concerne les salaires puisqu'elle est soumise au contrat-type de travail mentionné un peu plus haut. Ce CTT est certes de droit dispositif (l'employeur peut y déroger à certaines conditions). Toutefois, en cas de sous-enchère abusive et répétée dans la branche, le Gouvernement pourrait, sur proposition de la commission tripartite cantonale, rendre ledit CTT impératif.

Alinéa 3

L'al. 3 traite des branches et entreprises exclues du champ d'application de la loi en raison du critère de la couverture conventionnelle.

Comme le prévoit l'initiative, le salaire minimum ne s'applique pas aux branches possédant une convention collective de travail (CCT) de force obligatoire avec un salaire minimum chiffré et aux entreprises signataires d'une CCT non étendue mais comportant un salaire minimum chiffré. L'idée des initiants était ici de maintenir, voire de favoriser le partenariat social, en excluant du champ d'application de la loi les entreprises conventionnées ou soumises à une CCT étendue comportant un salaire minimum chiffré.

Alinéa 4

Les salaires prévus par contrats-types de travail impératifs (mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée) ont la priorité. Les contrats-types de travail impératifs découlent du droit fédéral. Un canton ne pourrait pas instituer un salaire minimum qui dérogerait à celui institué au moyen de cet instrument de droit fédéral. Il convient de le rappeler dans la loi.

Article 4

Un employeur peut bien entendu verser une rémunération supérieure à celle prévue par la loi. Par contre, il ne peut verser une rémunération inférieure. C'est ici l'expression du caractère "relativement impératif" de cette loi.

Il convient de signaler qu'en cas de non-respect du salaire minimum cantonal, le travailleur lésé peut s'adresser au Conseil de Prud'hommes.

Article 5

Alinéa 1

La tâche principale du groupe de travail a été de définir des salaires minimaux qui garantissent des conditions de vie décentes mais qui ne constituent pas des salaires économiques.

Le groupe de travail a toutefois rapidement écarté la solution de salaires multiples selon les branches économiques, pour les raisons explicitées plus haut (ch. 5). Il a opté pour un salaire unique correspondant au revenu déterminant PC pour un adulte seul (montant neutre). Les raisons de ce choix ont été expliquées au ch. 5.

Il reste à expliquer comment le salaire minimum de 19.25 francs par heure a été déterminé. Il convient de préciser au préalable que dans un premier temps, les calculs ont été faits sur la base d'un salaire mensuel car le revenu déterminant PC est un revenu mensuel. C'est toutefois un salaire horaire qu'il faut chercher à déterminer car ce critère de calcul permet de déterminer le salaire minimum pour chaque rapport de travail, indépendamment de la durée hebdomadaire du travail, qui peut varier d'une profession à l'autre et d'un employeur à l'autre. A noter encore que si un 13^e salaire est effectivement versé par l'employeur, la part correspondante ($1/12^e = 8.33\%$) devra être ajoutée au salaire de base. C'est à partir de ce salaire majoré que l'on pourra déterminer si le salaire minimum de 19.25 francs est respecté.

On est donc parti du revenu déterminant PC pour une personne seule, qui est de 3105 par mois (1601 francs pour les besoins vitaux, 1100 francs pour le logement et 404 francs pour les primes LAMal).

Le revenu déterminant PC correspond à ce qui devrait être touché effectivement. Dans le cadre d'un rapport de travail, il s'agit donc du salaire net. Le salaire minimum qui sert de référence dans le projet de loi a donc dû être déterminé "à rebours", en partant du salaire net pour arriver au salaire brut.

Avec un salaire brut de 3500 francs par mois (ou 42 000 francs par année), on obtient un salaire net de 3118 francs par mois (37 417.90 par année), qui se rapproche du revenu minimum PC qui est de 3105 francs.

Les retenues sociales annuelles sur un salaire brut de 42 000 francs sont les suivantes (en francs):

AVS/AI/APG	(5.15%)	2163
AC	(1.1%)	462
AANP	(1.46%)	613.20
PP	(7.71%)	1343.90
Total		4582.10

NB

- Pour l'AANP, le taux de prime moyen 2011 fait référence.
- Pour la PP, le taux de prime moyen selon la statistique des caisses de pensions 2011 fait référence. La cotisation PP s'applique sur le montant du salaire assuré, soit 17 430 (42 000 – 24 570 [salaire coordonné]).

La somme du montant annuel des charges sociales (4582.10 francs) et du salaire net annuel (37 417.90 francs) correspondant au revenu minimum PC donne le salaire brut annuel, à savoir 42 000 francs.

Si l'on se fonde sur les montants déterminants au sens de la législation sur les prestations complémentaires, on peut donc dire que le salaire brut minimum social dans le Jura est d'environ **3500 francs par mois** (42 000 divisé par 12).

Il faut encore convertir le salaire mensuel en salaire horaire (ou salaire de base), afin de déterminer chaque salaire minimum, indépendamment du mode de versement du salaire. Dans les branches potentiellement touchées par la future loi, on travaille généralement 42 heures, voire légèrement davantage. C'est donc sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 42 heures que le salaire horaire est déterminé. L'idée est ici de s'inspirer dans la plus grande mesure possible de l'usage, afin d'éviter de tomber dans la politique salariale.

La semaine de 42 heures correspond à 182 heures par mois. Le salaire horaire est donc de 19.23 francs (3500 divisé par 182), arrondi à 19.25 francs.

Enfin, au sein du groupe de travail, des divergences sont apparues au sujet du niveau du salaire minimum, jugé trop élevé par la partie patronale et trop bas par la partie syndicale et la représentation du comité d'initiative. L'horaire hebdomadaire de référence a également suscité des divergences; la partie patronale évoquait 45 heures (durée maximale de la semaine de travail dans la plupart des professions, au sens de l'art. 9 al. 1 let. a LTr), la partie syndicale 40 et l'Etat 42 heures. Comme indiqué ci-dessus, dans les professions qui seront concernées par la loi sur le salaire minimum cantonal, on travaille usuellement 42 heures par semaine. Comme déjà indiqué, cette référence de 42 heures permet d'exclure toute visée de politique salariale.

Alinéa 2

Une indexation aux montants prévus par la législation sur les prestations complémentaires paraît appropriée. Ces montants sont révisés tous les deux ans. Le critère d'indexation doit être de nature sociale. Les montants sont indexés par la Confédération à la fin de l'automne. Un décalage maximal d'une année s'impose s'agissant de l'indexation du salaire minimum cantonal. Les employeurs ont besoin de quelques semaines pour adapter les salaires avant le début de l'année. Une transition doit être ménagée.

A signaler que les représentants patronaux étaient contre une indexation automatique. Ils ont aussi relevé que la législation sur les prestations complémentaires était actuellement en révision. Il est prévu que le montant se rapportant aux loyers soit relevé de 18% environ, avec une ventilation des loyers en trois régions (grands centres, villes et campagne). Selon les représentants patronaux, la base de calcul risque donc d'être modifiée en fonction de l'inflation et de considérations politiques. Quant aux représentants syndicaux, ils souhaitent une indexation annuelle ou selon les prestations complémentaires.

Article 6

Le texte de l'initiative prévoyait un délai de deux ans laissé aux entreprises afin de pouvoir entreprendre les démarches pour adhérer à une CCT. La loi doit préciser les modalités de mise en œuvre de ce délai. Le délai de deux ans débute dès l'entrée en vigueur de la loi. Dans ce délai, les employeurs doivent soit appliquer le salaire minimum, soit se soumettre à une CCT. D'éventuelles démarches visant à instaurer une CCT ou à adhérer à une telle convention n'interrompent ni ne suspendent ce délai. L'idée est ici d'imposer aux employeurs un délai maximal de deux ans (même en cas de négociations qui se prolongeraient) pour terminer d'éventuelles démarches visant à instaurer une CCT ou à y adhérer.

REMARQUE:

L'interruption abolit le délai et le fait recommencer à courir. La suspension le met entre parenthèses.

Article 7

Il revient au Gouvernement de fixer la date d'entrée en vigueur de la loi. Les adaptations salariales interviennent généralement en début d'année. Toutefois, une entrée en vigueur au début d'une année n'est pas indispensable en l'occurrence, compte tenu du délai de deux ans accordé aux employeurs pour se soumettre au salaire minimum.

Delémont, le 12 août 2014

Annexe: avant-projet de loi