



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

24 octobre 2013

**RENCONTRE BILATERALE entre  
le BUREAU du COMITE et une DELEGATION SUISSE**

**(Berne, 9 septembre 2013)**

**Rapport**

1. La rencontre s'est déroulée le lundi 9 septembre, à Berne, au Palais Fédéral Nord, Kochergasse 10, rez-de-chaussée, salle no. 1, de 10H45 à 12H30.

2. La délégation suisse se composait de :

Ambassadeur Valentin Zellweger, Directeur de la Direction du droit international public DFAE ;

Ambassadeur Jürg Lindenmann, Directeur suppléant de la Direction du droit international public DFAE ;

Daniel Frank, Chef de la Section des Droits de l'homme, Direction du droit international public DFAE ;

Sophie Heegaard-Schroeter, collaboratrice scientifique, Section des Droits de l'homme, Direction du droit international public DFAE ;

Pascal Hubatka, stagiaire académique, Section des Droits de l'homme, Direction du droit international public DFAE ;

Philippe Crevoisier, Chef a.i. Section Conseil de l'Europe et OSCE, Direction politique DFAE ;

Ambassadeur Jean-Jacques Elmiger, Directeur des affaires internationales du travail, Secrétariat d'Etat à l'économie DEFR ;

Valentin Lager, Chef de l'inspection fédérale du travail, Secrétariat d'Etat à l'économie DEFR ;

Marie-Laure Favre, responsable de projet, Unité projets internationaux en éducation, Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation DEFR ;

Prof. Frank Schürmann, Chef de l'Unité Droit européen et protection internationale des droits de l'homme et Agent du Gouvernement suisse auprès de la Cour européenne des droits de l'homme, Office fédéral de la justice DFJP ;

Bassem Zein, collaborateur scientifique, Unité droit civil et procédure civile, Office fédéral de la justice DFJP ;

Claudina Mascetta, Cheffe Secteur Organisations internationales, Office fédéral des assurances sociales DFI.

3. La délégation du Comité européen des Droits sociaux se composait de :

Luis Jimena Quesada, président du Comité,  
Professeur de droit constitutionnel à l'Université de Valence (Espagne)  
Juge suppléant au Tribunal supérieur de justice, Cour suprême de la région de Valence, Chambre administrative (Espagne) ;  
Monika Schlachter, vice-présidente du Comité,  
Professeur de droit civil, de droit du travail et de droit international

Directrice des études juridiques, Institut du droit du travail et des relations professionnelles dans la Communauté européenne, Université de Trèves (Allemagne) ;

Petros Stangos, vice-président du Comité,  
Professeur de droit européen, Titulaire de la Chaire Jean Monnet "Droit européen des droits de l'homme", Faculté de droit, département d'études internationales  
Université Artistote, Salonique (Grèce) ;

Colm O'Conneide, rapporteur général du Comité,  
Maître de conférences en droit, Faculté de Droit, University College, Londres (Royaume-Uni) ;

Régis Brillat, secrétaire exécutif du Comité,  
Chef du Service de la Charte sociale européenne, Direction des droits de l'homme,  
Direction générale des droits de l'homme et de l'état de droit, Conseil de l'Europe.

4. La discussion intervient dans le cadre d'un échange de vues dont la rencontre précédente s'était déroulée à Strasbourg le 22 mai 2012 (compte rendu annexé).
5. À l'ouverture de la réunion, l'Ambassadeur Zellweger rappelle l'importance que la Suisse attache à ses engagements internationaux, en particulier dans le domaine des droits de l'homme. Il exprime le souhait que la poursuite des discussions permettra d'avancer dans le processus d'élaboration du rapport que le Conseil Fédéral devrait soumettre au Conseil des Etats au début de l'année 2014.
6. Dans le cadre de l'établissement du rapport destiné au Parlement, les services gouvernementaux de la Suisse s'interrogent sur les modalités pratiques par lesquelles l'accord qui s'était dessiné lors de la réunion précédente, à propos de la compatibilité du système dual de formation professionnelle initiale Suisse avec la Charte sociale, pourrait être inscrit dans un texte de nature à lui donner une forme et un effet pérenne.
7. Le président du Comité européen des Droits sociaux rappelle le caractère constructif des échanges déjà intervenus et considère que la présente réunion vise à faire un pas important en ce qui concerne les modalités concrètes.
8. Il est rappelé que le système de formation professionnelle initiale duale en Suisse a des spécificités, en particulier :
  - Tout d'abord, la formation professionnelle initiale duale, en entreprise et à l'école professionnelle, est le type le plus répandu de formation professionnelle initiale. Les formations qui sont proposées dépendent des qualifications professionnelles définies par les organisations du monde du travail selon les métiers, mais aussi de l'état du marché du travail, des possibilités d'embauche future et de l'intérêt des jeunes.
  - C'est ainsi que le taux de chômage des jeunes en Suisse est l'un des plus bas d'Europe.

- la formation professionnelle initiale duale fait partie intégrante du système éducatif et se compare ainsi aux autres types de formation de caractère scolaire ou universitaire.
  - Des passerelles existent entre la formation professionnelle initiale duale et la formation universitaire qui permettent à ceux qui ont suivi la formation professionnelle duale de poursuivre et compléter leur formation par un parcours universitaire, par exemple.
  - La formation professionnelle initiale duale se déroule en entreprise, sous la responsabilité d'un formateur qui, au sein de l'entreprise, est plus particulièrement chargé de la transmission des connaissances. Les personnes supervisant les jeunes dans les entreprises doivent être des formateurs ayant obtenu un certificat reconnu par les autorités compétentes (cantons et Confédération).
  - La période de formation se termine par un examen montrant que les candidats ont réussi à acquérir des compétences spécifiques; les autorités compétentes (organisations du monde du travail et cantons) définissent les contenus de ces procédures de qualification et contrôlent le processus de celles-ci.
  - Quant à la formation scolaire, elle comprend l'enseignement de connaissances professionnelles et l'enseignement de culture générale. Elle peut être modulée de différentes manières avec la formation.
  - Le montant de l'indemnisation des élèves dans le circuit de formation professionnelle initiale serait insuffisant par rapport à l'interprétation que le Comité européen des Droits sociaux donne de l'article 7§5 de la Charte sociale européenne.
9. Le Comité européen des Droits sociaux est conscient que le système dual privilégie la formation plutôt que le travail. Par ailleurs, les Etats parties à la Charte jouissent d'une marge d'appréciation quant aux modalités pratiques de mise en œuvre du traité, particulièrement lorsque leurs acquis sociaux sont performants.
10. Le Comité a d'ailleurs maintes fois affirmé que :
- « La Charte sociale est un traité dans le domaine des droits de l'homme. Elle a pour objet, au niveau européen, en complément de la Convention européenne des Droits de l'homme, de mettre en œuvre la Déclaration universelle des Droits de l'Homme.
- Dans cette perspective, il convient, tout en respectant la diversité des traditions nationales des Etats membres du Conseil de l'Europe qui font la richesse de l'acquis social européen et qui ne sauraient être mises en cause ni par la Charte ni par les conditions de son application :
- de consolider l'adhésion aux valeurs communes que sont la solidarité, la non-discrimination et la participation ;
  - de dégager des principes autorisant la mise en œuvre des droits reconnus par la Charte de manière également effective dans l'ensemble des Etats membres du Conseil de l'Europe. » (Conclusions 2006, Introduction générale, p. 10.)

11. Enfin, le Comité rappelle que, comme c'est souvent le cas dans la Charte sociale européenne, les mots utilisés doivent se comprendre comme constituant des «notions autonomes», c'est-à-dire qu'ils ne correspondent pas nécessairement aux appellations qui existent dans le droit et la pratique interne des Etats parties.
12. En l'occurrence, le Comité constate que, même si le système suisse est parfois qualifié d'«apprentissage», il relève en fait de la catégorie de la formation professionnelle et, dès lors, concerne l'article 10 de la Charte et non pas l'article 7§5.
13. Afin de parvenir à une solution technique qui clarifie et pérennise la position convenue entre les deux délégations, il est envisagé qu'un compte rendu écrit de la présente réunion soit établi et fasse l'objet d'un accord entre les deux parties et, notamment, d'une adoption par le Comité européen des Droits sociaux.
14. À la fin de la réunion, les deux délégations se félicitent du climat positif qui perdure dans leurs relations mutuelles et des perspectives que ce dialogue, mené en commun, ouvre quant aux possibilités de ratification de la Charte sociale européenne révisée par la Confédération helvétique.

## **ANNEXE**

### **Rapport détaillé de la rencontre entre une délégation de la Suisse et le Comité européen des Droits sociaux**

**Strasbourg, mardi 22 mai 2012**

#### **Participants :**

##### ***Comité européen des droits sociaux***

- M. Luis JIMENA QUESADA, Président du Comité européen des droits sociaux
- M. Jean-Michel BELORGEY, Rapporteur Général du Comité européen des Droits sociaux
- M. Christos GIAKOUMOPOULOS, Directeur des droits de l'homme
- M. Régis BRILLAT, Chef du Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale, Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux
- M. Mikaël POUTIERS, Administrateur, Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale

##### ***Délégation suisse***

- M. l'Ambassadeur Jürg LINDENMANN, Directeur suppléant, Direction du droit international public, Département fédéral des affaires étrangères
- M. l'Ambassadeur Charles-Edouard HELD, Représentant permanent de la Suisse auprès du Conseil de l'Europe
- M. l'Ambassadeur Jean-Jacques ELMIGER, responsable des Affaires internationales du travail, Secrétariat d'Etat à l'économie, Département fédéral de l'économie
- M. Benedict Johannes GUBLER, Représentant permanent adjoint de la Suisse auprès du Conseil de l'Europe
- M. George WAARDENBURG, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, Relations internationales, Secteur Collaboration globale et bilatérale, Département fédéral de l'économie
- Mme Sophie HEEGAARD-SCHROETER, Direction du droit international public, Section droits de l'homme, Département fédéral des affaires étrangères

A son arrivé au Conseil de l'Europe, la délégation a été reçue par M. Philippe BOILLAT, Directeur générale des droits de l'homme et de l'Etat de droit pour un entretien préliminaire.

La réunion s'est tenue à la demande de la Suisse dans le cadre des travaux en cours en vue d'une éventuelle ratification de la Charte révisée. Les points abordés font suite à l'échange de correspondance entre les autorités suisses et le Comité, en octobre 2011.

#### **1) Présentation générale de la situation politique et juridique en Suisse par rapport à une ratification de la Charte**

M. LINDENMANN indique que le Parlement a demandé au Gouvernement un rapport sur la compatibilité de l'ordre juridique suisse avec la Charte et sur l'opportunité de signer et de ratifier la Charte révisée dans les meilleurs délais. Le rapport doit notamment montrer concrètement quels engagements peuvent être pris

et quelles réserves doivent être émises pour qu'une ratification puisse se faire dans l'état actuel du droit.

Il explique que la Suisse dispose d'un système social qui fonctionne bien, que le marché du travail est assez libéral, que le taux de chômage est très faible par rapport aux autres pays européens et qu'il y a une tradition très forte de partenariat social qui fonctionne bien (au point que les partenaires sociaux sont mêmes sceptiques quant à l'intervention étatique et/ou celle d'un comité extérieur) dans les domaines de leur compétence.

M. ELMIGER ajoute que la préoccupation principale de certains parlementaires est l'insécurité de l'interprétation de la Charte par le Comité et la crainte de l'instauration d'une pratique à deux vitesses qui consisterait à exiger plus des pays riches que des autres pays européens.

M. JIMENA QUESADA souligne que le Comité a décidé, à l'occasion du 50<sup>e</sup> anniversaire de la Charte de 1961 de discuter davantage des particularités nationales. M. BELORGEY ajoute que les infléchissements de jurisprudence sont le propre de tout organe juridictionnel ou quasi-juridictionnel mais que la jurisprudence du Comité est plutôt stable. Il souligne que le Comité doit être vu comme un allié et non un censeur.

## **2) Dans le cadre des articles 1, 5, 6 et 20 : indemnités en cas de licenciement abusif / Plafond**

M. ELMIGER explique que la difficulté majeure est la question du plafond des indemnités (6 mois de salaire selon la loi, 3 mois environ dans la pratique), sans réintégration possible du salarié abusivement licencié.

M. JIMENA QUESADA rappelle que l'approche du Comité a évolué avec l'adoption de l'observation interprétative en décembre 2011 : le Comité, désormais, examine les situations au cas par cas même s'il y a un plafond d'indemnités, pour que cela n'entraîne plus automatiquement une conclusion de non-conformité ; il tient compte du montant du plafond et prend en compte d'autres voies de compensation du licenciement abusif.

M. ELMIGER souligne que, dans des cas exceptionnels lorsque l'indemnité légale ne suffit pas à réparer le tort moral, il est possible que les tribunaux accordent un dédommagement additionnel. De plus, il y a des conventions collectives de travail qui abordent cette question. Il reconnaît que l'infléchissement de l'approche du Comité en la matière est important pour la Suisse.

M. JIMENA QUESADA souligne que le Comité examine tant le droit que la pratique.

## **3) Dans le cadre de l'article 7§1 : âge minimum d'admission à l'emploi ; cas particulier des entreprises familiales**

M. ELMIGER explique que la question se pose principalement pour les entreprises agricoles familiales, notamment pendant les congés. Il n'y a pas de véritables emplois réguliers avant 15 ans, seuls des travaux légers sont possibles. En cas de

suspicion de travail d'enfants, l'inspection du travail et le système scolaire de proximité (commune/canton) peuvent venir examiner la situation.

La discussion montre que la question concerne le travail léger et non l'emploi, et donc l'article 7§3 de la Charte et non l'article 7§1. M. ELMIGER admet qu'il peut y avoir un problème de formulation en français, par rapport à la formulation en allemand de la législation fédérale qui s'apparenterait davantage à l'« occupation » plutôt qu'à l'emploi. M. BELORGEY souligne qu'il n'y a pas de difficulté à ce que les enfants travaillent un certain nombre d'heures limité à des travaux légers. M. JIMENA QUESADA fait référence à l'observation interprétative de l'article 7§3 adoptée en décembre 2011 par le Comité en matière de période de repos obligatoire pendant les vacances scolaire qui assouplit la position du Comité en la matière, notamment en tenant compte de toutes les périodes de vacances et pas seulement des vacances d'été.

#### **4) Dans le cadre de l'article 7 §§ 4 et 5 : situation des apprentis : durée hebdomadaire de travail maximale et salaire**

M. WAARDENBURG distribue une brochure sur la formation professionnelle en Suisse. Il explique qu'après les 9 ans de scolarité obligatoire, près de 70% des jeunes entrent en formation professionnelle (les  $\frac{3}{4}$  des jeunes qui suivent une formation diplômante suivent une formation professionnelle). Il s'agit d'une situation très spécifique par rapport aux autres pays du monde, reconnu comme un bon système par l'OCDE et qui explique le taux de chômage très bas des jeunes. La particularité du système est la formation duale, en entreprise et à l'école professionnelle qui est le type de formation professionnelle le plus répandu. En théorie les jeunes travaillent 45 heures par semaines (travail + formation) et 42 heures en pratique (1 ou 2 jours de formation à l'école professionnelle par semaine + des formations en dehors de l'entreprise ; le reste du temps étant en formation dans l'entreprise). Il n'y a pas de contrat de travail mais un contrat dit « d'apprentissage », conclu entre l'entreprise et le jeune. Ce qui est au cœur est l'activité de formation. Le salaire est compris entre 200 et 1.000 CHF mais les données médianes indiquent un salaire annuel de 8.500 CHF (7.076 €) brut la première année et de 15.200 CHF (12.654 €) la troisième année de formation. Des bourses d'études (au niveau des cantons) peuvent s'y ajouter ; les allocations familiales restent versées. Les salaires ne sont pas régis par une loi ; il y a toutefois une autorité cantonale qui surveille les formations et qui peut émettre des remarques sur les salaires (elle doit approuver le contrat d'apprentissage). Les associations professionnelles peuvent aussi émettre des recommandations en la matière.

Il ressort de cette présentation et de la discussion qui s'ensuit qu'il semble que l'« apprentissage » auquel se réfèrent les autorités suisses s'apparente davantage à de la formation professionnelle au sens de l'article 10§1. M. BELORGEY indique que le Comité pourrait requalifier ces contrats d'apprentissage. Il est conseillé aux membres de la délégation suisse de présenter de façon très précise le régime spécifique de la formation en Suisse. En ce qui concerne la durée du travail, M. JIMENA QUESADA souligne que le Comité n'a jamais examiné la durée hebdomadaire de formation.



## **5) Suites de l'échange de vues**

M. LINDENMANN indique que la réunion a été très constructive et utile à la délégation suisse dans la préparation de son rapport à soumettre au Parlement en vue d'une éventuelle ratification. Il envisage que, le cas échéant, une nouvelle rencontre soit organisée pour affiner encore certains points. Il propose d'envoyer le projet de rapport pour commentaires éventuels. Enfin, il est envisagé que M. BRILLAT soit de nouveau invité à Berne pour une présentation de la Charte.