

**Sekretariat:**  
c/o Postfach 220, 3930 Visp  
T: +41 27 948 12 80 F: +41 27 948 12 85

sekretariat@arbeitenimwallis.ch  
arbeitenimwallis.ch



Sekretariat OGB, Postfach 220, CH-3930 Visp

**Dienststelle für Arbeitnehmerschutz  
und Arbeitsverhältnisse**  
Rue des Cédres 5  
1950 Sion

REÇU le  
27 MAR. 2015

David Gundi  
Sekretär OGB

david.gundi@unia.ch  
T + 41 27 948 12 89  
M + 41 76 460 53 85

**Vernehmlassungsverfahren zur Revision des kantonalen Arbeitsgesetzes  
(kArG) und des Ausführungsgesetzes zum Entsendegesetz und gegen  
Schwarzarbeit (AGEntsGBGSA)**

Sehr geehrter Frau Staatsrätin Esther Waeber Kalbermatter  
Sehr geehrter Herr Dienstchef Nicolas Bolli  
Sehr geehrte Damen und Herren Departementsmitarbeitende

Im Namen des Oberwalliser Gewerkschaftsbundes, welcher als Dachverband der Oberwalliser Gewerkschaftssektionen der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syndicom und des Schweizerischen Eisenbahnerverbandes (SEV) auftritt, nehmen wir am Vernehmlassungsverfahren teil.

Vorgängig möchten wir festhalten, dass die Änderungen, welche von der Dienststelle vorgeschlagen werden, insgesamt einen fortschrittlichen und positiven Eindruck machen.

Gemäss dem Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren zu Revision des kArG und des AGEntsGBGSA haben wir folgende Bemerkungen:

▪ **Frage 1: (Art. 1-3 kArG)**

*Art 2. Abs. c in Bezug auf Artikel 243 Abs. 1 ZPO*

Gemäss diesen ist es möglich, Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis in einem besonderen vereinfachten Verfahren regeln zu lassen. Diese vereinfachten Verfahren sind vor allem für Gewerkschaften und ihre Mitglieder ein wichtiges Instrument, um ihre Rechte zu einem bezahlbaren Preis durchsetzen zu können bzw. Recht zu erhalten. Der Streitwert ist auf CHF 30'000 begrenzt und dies kann gemäss eidgenössischem Recht nicht verändert werden. Der Alltag zeigt aber, dass das Verfahren anfällig ist und sabotiert werden kann. Wenn eine Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis durch eine unrealistisch hohe Gegenforderung, welche über der Streitwertgrenze liegt, aus diesem vereinfachten Verfahren hinausgedrängt wird und so zu einem regulären kostspieligen Prozess vor Gericht gezwungen wird. Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei Dinge. Und sich Recht überhaupt leisten können, ist das andere. Wir sind der Auffassung, dass man diesem Umstand und diesem Risiko Rechnung tragen muss. Etwa beispielsweise, indem die 1. Forderung massgebend ist, vereinfachter Zugang zu Prozesskostenhilfe etc. Die Absicht des eidgenössischen Gesetzgebers, dass man mit dem vereinfachten Verfahren dem ungleichen Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechnung tragen soll bzw. den schwächeren in diesem Falle schützen muss, sollte auch in der kantonalen Gesetzgebung verbrieft werden.

▪ **Frage 2: (Art. 4-27 kArG)**

*Zum Abschnitt 1 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit*

Der Abschnitt bzw. der Titel des Abschnittes erweckt den Anschein, dass das Thema Gesundheitsschutz hier ganzheitlich angegangen wird. Im Abschnitt wird wohl das Thema Arbeitssicherheit, Hygiene und Unfallverhütung geregelt, nicht jedoch die Thematik rund um Berufskrankheiten insbesondere die Verhinderung von diesen. Insbesondere die Thematik rund um psychosoziale Risiken und Belastungen in der Arbeitswelt sollte in diesem Zusammenhang ebenfalls geregelt werden. Eine Studie des Staatsekretariates für Wirtschaft hat aufgezeigt, dass die direkten Kosten von Stress das Gesundheitssystem mehrere Milliarden Franken betragen  
Vgl. <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/?msg-id=40970>.

*Art. 5 Abs. 5 Hygiene und Unfallverhütung*

Der Artikel erwähnt Arbeitsärzte, Hygienespezialisten und Ergonomen, um die Behandlung der Aspekte im Zusammenhang mit der Prävention von Berufsrisiken zu gewährleisten.

Basierend auf der Grundlage vom Unfallversicherungsgesetz UVG und der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten VUV, sowie ArG Art. 6, sollte hier auf die Begrifflichkeit und das Konzept ASA zurückgegriffen werden. ASA bedeutet, den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitswelt

und ist Teil eines umfassenden Konzeptes der EKAS. Die Begrifflichkeit findet sich als solche auch explizit im eidgenössischen Gesetzgebungstext wieder. Der Kommentar zu den Neuerungen im Gesetz spricht von einer beispielhaften Aufzählung von Tätigkeitsbereichen der Dienststelle. Um die im Kommentar angesprochene Kohärenz gegenüber dem Bürger zu gewährleisten, müssen die Konzepte, welche auf eidgenössischer Ebene lanciert wurden, in diesem Falle EKAS Richtlinie 6508 und ASA, auch erwogen werden bzw. auch Gegenstand sein der Kantonalen Gesetzgebung. Vgl. [www.ekas.admin.ch](http://www.ekas.admin.ch)

Zusammenfassend fällt der Artikel 5 etwas überladen aus. Einerseits werden Aspekte der öffentlichen Sicherheit „Gefährdung von Leben und Gesundheit der Nachbarschaft...“ vermischt mit Aspekten des öffentlich rechtlichen Arbeitnehmerschutz. Hier wäre sicherlich ratsam, die Themenkreise auseinanderzuhalten und in separaten Artikeln unterzubringen. Das heisst einen neuen Artikel zu formulieren, welcher sich mit dem öffentlich rechtlichen Arbeitnehmerschutz auseinandersetzt und die oben erwähnten Konzepte und Modelle EKAS und ASA miteinbezieht.

### *Zum Abschnitt 3 Arbeit-s und Ruhezeit*

#### *Art 14 Bewilligungen und Ausnahmen*

Im Gegensatz zum alten Artikel - in diesem Falle Artikel 12 Abs.3 - wird die Möglichkeit zur Beschwerde gegen Verfügungen und Entscheide der Behörde nicht erwähnt. Gemäss der eidgenössischen Gesetzgebung Art 56 ff ArG kann gegen Entscheidungen und Verfügungen von Instanzen der Kantone Beschwerde erhoben werden. Dies von beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, als auch von deren Verbänden und Personen, welche ein unmittelbares Interesse nachweisen können.

Dieses Recht sollte auch unmittelbar bei der Bekanntgabe von Entscheiden nach Abs. 3 erwogen werden. Das heisst, Entscheide sollen auch den zuständigen Verbänden und Gewerkschaften zugestellt werden.

Des Weiteren lehnen wir das im Kommentar erwähnte Vorhaben der Dienststelle ab, den Gemeinden einen Freibrief zur Ladenöffnung an Sonntagen zu erteilen. Auch wenn es sich nur um wenige Stunden handelt, für die betroffenen Arbeitnehmer ist dies immer ein gravierender Einschnitt in die Freizeitgestaltung. Der Nutzwert der Freizeit an Wochenenden, insbesondere an Sonntagen, ist höher als unter der Woche. Zudem ist der Sonntag meist der einzige Tag, an dem Familien zusammen etwas unternehmen können. Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Walliser Bevölkerung in quasi allen Abstimmungen zu diesem Thema gegen jegliche Erweiterung der Ladenöffnungszeiten am Sonntag gestimmt hat.

#### *Art. 15 Touristische Saison und bedeutende Verkehrsachsen*

Wir verweisen auf den Landesgesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe und empfehlen den Vorschlag zur Definition von Saisonbetrieben miteinfließen zu lassen. Gemäss Anhang II gelten als Hochsaisonzeiten Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen Umsatz des ganzen Jahres liegen und deren durchschnittlicher Monatsumsatz während den Monaten der Hochsaison mindestens 35% höher ist als der durchschnittliche Monatsumsatz in den übrigen Monaten.

[http://www.l-gav.ch/fileadmin/downloads/L-GAV2012/L-GAV%2BKommentar\\_2012.pdf](http://www.l-gav.ch/fileadmin/downloads/L-GAV2012/L-GAV%2BKommentar_2012.pdf)

### *Art. 16 Feiertage*

Im alten Gesetzesartikel Art.12 Abs.2 wurden die Feiertage im Einverständnis mit den kirchlichen Oberbehörden auf dem Beschlusswege festgelegt. Daraus folgt, dass die gegenwärtig 9 festgelegten Feiertage undemokratisch und ohne Mitbestimmung gesetzt wurden. Wir empfehlen, dass diese 9 Daten durch eine parlamentarisch zusammengesetzte Kommission neu festgelegt werden. Für die Gewerkschaften im Kanton Wallis ist es wünschenswert, dass der 1. Mai ebenfalls als Feiertag festgesetzt wird.

- **Frage 3 (Art. 28-33 kArG)**

### *Kapitel III Kantonale Beschäftigungsinspektion und ständige Listen*

#### *Art 28 Abs. 2 Verweis*

Zur Aktualisierung der ständigen Listen sollen neben den Informationen und Berichten der kantonalen Beschäftigungs- sowie Arbeitsinspektion, auch die Berichte und Informationen der in den jeweiligen Gesamtarbeitsvertragsbrachen zuständigen Paritätischen Berufskommissionen eingeholt werden. Die paritätisch geführten Gremien zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung haben Wissen, Knowhow und auch den nötigen Willen, dass die Firmen, welche von der öffentlichen Hand Aufträge erhalten, im Sinne der sozialpartnerschaftlichen Kooperation agieren und gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen zwingend einhalten.

Des Weiteren wäre es wünschenswert, wenn zur Aktualisierung der ständigen Listen auch eine Art Sozial- und Nachhaltigkeitscharta miteinbezogen würde. Demnach hätten Firmen, welche Aufträge von der öffentlichen Hand erhalten, auch gewisse Kriterien in Bezug der Ausbildung von Lernenden, Umweltschutz, Integration usw. zu erfüllen. Wir schlagen vor, dass eine Kommission, welche tripartit zusammengesetzt wird, die Kriterien festlegt.

- **Frage 4 (Art 34-62 kArG)**

### *Kapitel V Zivilrechtstreitigkeiten*

#### *Art.46 Berufsmässige Vertretung*

Dass beruflich qualifizierte Vertreter, die im Namen eines Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbandes handeln, befugt sind, Parteien in diesem Prozess zu vertreten, befürworten wir. Dies fördert die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und festigt die gesellschaftliche Rolle der Sozialpartner in der Gesellschaft.

Die Erfahrung im Rechtsalltag zeigt aber, dass dieses Recht von Treuhändern und anderen Beratungsfirmen zu Nutze gemacht wird, ausschliesslich um Geld zu verdienen. Treuhänder sind weder gesellschaftlich bzw. sozialpartnerschaftlich legiti-

miert noch sind sie durch eine Ausbildung befähigt, an einem Prozess des Arbeitsrechtes teilzunehmen. Diese Tatsache muss in die Gesetzgebung miteinfließen.

▪ **Frage 5 (Art. 63-73 kArG)**

Die Änderungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

▪ **Frage 6 (Art. 1-9 AGEntsGBGSA)**

Die Änderungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

▪ **Frage 7 (Art. 10-14 AGEntsGBGSA)**

Die Änderungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

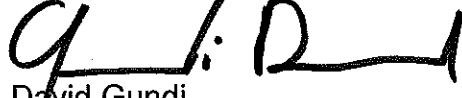
▪ **Frage 8 (Art 15-23 AGEntsGBGSA)**

Die Änderungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

Wir danken Ihnen im Namen des Oberwalliser Gewerkschaftsbundes für ihre engagierte Arbeit im Dienste des Arbeitnehmerschutzes und dass wir am Vernehmlassungsverfahren mitwirken konnten.

Geschätzte Frau Staatsrätin, geschätzter Herr Bolli, geschätzte Damen und Herren Departements-Mitarbeitende, erlauben Sie den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung

Für den Oberwalliser Gewerkschaftsbund

  
David Gundi  
Sekretär

Kopie des Schreibens geht an:

- alle Sektions- und Gruppenpräsidenten/innen dem Bunde angeschlossenen Verbände
- an die von den Sektionen und Gruppen nominierten OGB-Vorstandsmitglieder
- an die Sekretärinnen und Sekretäre



Département de l'économie, de l'énergie et du territoire  
Service de l'industrie, du commerce et du travail  
Direction

Departement für Volkswirtschaft, Energie und Raumentwicklung  
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit  
Direktion

- 1. AVR. 2015

**CANTON DU VALAIS**  
**KANTON WALLIS**

Département de la santé,  
des affaires sociales et de la culture  
Av. de la Gare 39  
1950 Sion

**Contact** Peter Kalbermatten ☎ 027 606 73 05  
peter.kalbermatten@admin.vs.ch

**Date** 31 mars 2015

**Procédure de consultation - Avant-projet de révision de la loi cantonale sur le travail et de la loi d'application des lois fédérales sur les travailleurs détachés et le travail au noir**

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de la possibilité qui nous est donnée de nous exprimer au sujet de l'avant-projet mentionné en titre.

Nous saluons particulièrement le regroupement dans un seul et même dispositif légal de l'ensemble des missions du Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT).

Nous vous remercions par ailleurs d'avoir tenu compte d'un certain nombre d'observations que nous avons formulées le 9 janvier 2015 à l'occasion de votre consultation préalable auprès de notre Service.

Nos remarques ont trait aux chapitres en lien avec l'activité du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT).

**1. Modification de la loi cantonale sur le travail**

**• Art. 14 Autorisations et dérogations**

Exposé des motifs

Contrairement à ce qui est écrit, le SICT n'est pas *«chargé de veiller au respect des horaires fixés par la loi cantonale sur l'ouverture des magasins»*. Ce sont les communes qui sont chargées de le faire car elles sont autorités compétentes pour exécuter la loi cantonale concernant l'ouverture des magasins (LOM). Le SICT est autorité de surveillance. Cet élément est à modifier dans l'avant-projet.

## • Art. 15 Saisons touristiques et axes de circulation importants

### Votre mouture

<sup>1</sup> Les communes dont le territoire se situe tout ou partie en région touristique sont compétentes pour définir huit mois maximum par an correspondant à leurs hautes saisons touristiques, durant lesquelles l'occupation dominicale de travailleurs répondant aux besoins spécifiques des touristes est possible sans autorisation, au sens de l'article 25 de l'ordonnance 2 relative à la loi fédérale sur le travail.

<sup>2</sup> Les axes de circulation importants à forte fréquentation, hors trafic pendulaire et d'agglomération, au sens de l'article 26 de l'ordonnance 2 de la loi fédérale sur le travail, sont définis par voie de règlement.

### Notre proposition

~~<sup>1</sup> Les communes dont le territoire se situe tout ou partie en région touristique sont compétentes pour définir huit mois maximum par an correspondant à leurs hautes saisons touristiques, durant lesquelles l'occupation dominicale de travailleurs répondant aux besoins spécifiques des touristes est possible sans autorisation, au sens de l'article 25 de l'ordonnance 2 relative à la loi fédérale sur le travail.~~

~~<sup>2</sup> Les axes de circulation importants à forte fréquentation, hors trafic pendulaire et d'agglomération, au sens de l'article 26 de l'ordonnance 2 de la loi fédérale sur le travail, sont définis par voie de règlement.~~

### Commentaire

Les nouveaux articles 14 et 15 sont à mettre directement en lien avec la loi cantonale concernant l'ouverture des magasins (LOM).

**La problématique principale est que la loi cantonale permet d'ouvrir des magasins mais que la loi fédérale sur le travail (LTr) ne permet pas forcément d'engager du personnel durant les horaires d'ouverture prévus (notamment le dimanche).**

La mise en œuvre de l'article 15 de la nouvelle mouture impliquerait les **risques économiques** suivants:

1. **Pas de possibilité pour les shops des stations-services d'engager du personnel le dimanche** (sauf si situé sur un axe important, notion pas très claire actuellement). Or, de nombreux shops ont ouvert ces dernières années dans les stations-services.

Par exemple, la Coop dispose actuellement de 11 stations-services avec shop en Valais, tous ces shops sont ouverts le dimanche. **Avec ce projet de loi ces shops n'auraient pas la possibilité d'engager du personnel le dimanche.** Or une partie importante du chiffre d'affaires est réalisée le dimanche.

2. **La définition des lieux touristiques n'est pas la même entre la LOM et la Ltr.** La LOM prévoit une liste de communes touristiques dans lesquelles les commerces peuvent ouvrir le dimanche. Les commentaires du SECO sur la LTr définissent les lieux touristiques différemment (cf annexe). Ces derniers peuvent être qualifiés de lieux touristiques

seulement s'ils remplissent 4 critères cumulatifs (fréquentation du lieux par des touristes - importance du tourisme dans l'économie locale – saisonnalité marquée dans l'afflux de touristes – la motivation des touristes doit être liée à des activités spécifiques). De plus, les lieux ne peuvent être considérés comme touristiques que **8 mois par an**.

**Concrètement, cela signifie par exemple que les commerces de Zermatt ou de Crans-Montana ne pourraient pas employer de personnel les dimanches de basse saison (soit durant 4 mois par an). Cela concerne les commerces de détail mais également les magasins de sport, les bijouteries, etc.**

3. La LOM définit comme lieux touristiques également les **lieux de passage frontière direct** avec la France ou l'Italie (Port-Valais ou Gondo par exemple). **La loi fédérale sur le travail n'intègre pas cette notion de passage frontière. L'emploi de collaborateurs le dimanche y est donc interdite.**

### Conclusion

L'article 15 de la nouvelle mouture de la loi cantonale sur le travail représente un **risque économique et touristique non négligeable** pour le Valais.

La question qu'il faut se poser est de savoir si on veut transposer dans le droit cantonal les commentaires du SECO sur une ordonnance fédérale, ce qui mettrait à mal non seulement la marche des affaires de certains commerces, mais également l'attractivité du canton en matière touristique.

**L'article 15 devrait donc être abandonné car il supprime la marge d'interprétation cantonale qui existe actuellement. A notre sens, il conviendrait d'opter pour une disposition dont la formulation octroie une souplesse maximale en faveur de l'économie valaisanne, et notamment touristique.**

- **Art. 49 Compétences**

S'agissant des licenciements collectifs, il serait souhaitable que l'article 49 et son commentaire soient mieux formulés pour éviter des confusions avec l'article 44 de la loi du 13 décembre 2012 sur l'emploi et les mesures en faveur des chômeurs [LEMC]), lequel se fonde sur la législation fédérale et la jurisprudence y relative.

2. **Modification de la loi d'application des lois fédérales sur les travailleurs détachés (Ldét) et sur le travail au noir (LTN)**

- Art. 5 Organe d'observation du marché du travail

### Votre mouture

De manière générale, la Commission cantonale tripartite délègue ses compétences d'analyse économétrique de données en matière d'observation du marché du travail au Service de l'industrie, du commerce et du travail, qui assume ces tâches par son Observatoire valaisan de l'emploi.

### Notre proposition

De manière générale, la Commission cantonale tripartite délègue ses compétences d'analyse, *notamment* économétrique, de données en matière d'observation du marché du travail au Service



de l'industrie, du commerce et du travail, qui assume ces tâches par son Observatoire valaisan de l'emploi.

Exposé des motifs

Nous demandons de remplacer la phrase suivante: *«Les grandes lignes du fonctionnement de l'Observatoire et des méthodes de travail ont été définies d'entente avec les partenaires sociaux au fil des enquêtes menées ces dernière années»* par cette nouvelle formulation: *«Le fonctionnement de l'Observatoire et les méthodes de travail ont été définis d'entente avec les partenaires sociaux au fil des enquêtes menées ces dernières années et ont fait leurs preuves»*.

En restant à disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

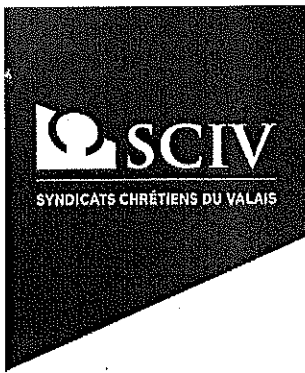
**Peter Kalbermatten**  
Chef de service



**Annexe** Commentaire du SECO sur la Ltr

**Copie** M. Jean-Michel Cina, Chef du DEET

M. Nicolas Bolli, chef du Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT)



Service de protection des travailleurs et  
des relations du travail  
M. Nicolas Bolli, chef de service  
Rue des Cèdres 5  
1950 Sion

Sion, le 12 avril 2015 / CHP / chp

**Avant-projet de révision de la loi cantonale sur le travail et de la loi d'application  
des lois fédérales sur les travailleurs détachés et le travail au noir – Procédure de  
consultation**

Cher M. Bolli,

Nous vous prions d'excuser le retard de notre réponse dans le cadre de la procédure de consultation et espérons que nos commentaires ci-dessous pourront s'intégrer dans votre analyse des réponses que nous imaginons nombreuses.

Nous tenons d'abord à saluer le souci de clarification qui a guidé ce projet de révision, tant la situation a évolué durant ces dernières années. Une loi qui permette une vision d'ensemble nous paraît dans ce sens nécessaire.

Au-delà de cette appréciation globale très positive, nous relevons les points suivants:

**Révision de la loi cantonale sur le travail**

- **Art. 3 – Obligation de collaborer**  
Il est important d'ancrer cette obligation dans la loi, tant la mauvaise volonté est parfois manifeste chez certains employeurs.
- **Art. 12 – Contrôle des heures de travail**  
A l'heure où la saisie du temps de travail est attaquée par certaines organisations patronales, l'ancrage dans la loi de cet instrument essentiel de protection des travailleurs est impératif.
- **Art. 14 – Autorisations et dérogations**  
Ce point très sensible a donné lieu à un certain nombre de confusions, notamment quant aux attributions respectives du SPT et du SICT, ce que le libellé de l'article devrait éviter à l'avenir.
- **Art. 15 – Saisons touristiques et axes de circulation importants**  
L'intégration dans la loi est nécessaire car les assouplissements liés à l'OLT2 se veulent limités, comme cela ressort clairement des débats, mais encore faut-il une instance qui ait le souci de poser ces limites de façon sensée et cohérente.
- **Art. 20 – Protection de la maternité et de la famille**  
Correction bienvenue d'un manque évident dans la loi actuelle.

Secrétariat général

Rue de Condémines 14 • CP 1272 • 1951 Sion

T 027 327 34 56 • F 027 327 34 59 • info@sciv.ch • www.sciv.ch



- **Art. 29 – Sous-traitance et responsabilité solidaire**  
La tenue à jour et la mise à disposition du public (via internet) d'un registre professionnel sont nécessaires pour optimiser les mesures visant à garantir un marché sain.
- **Art. 30 – Encouragement du partenariat social**  
Cet ajout constitue un rappel utile et met en évidence le rôle de facilitateur que le SPT peut jouer lorsque le dialogue social patine, ce qui n'est malheureusement pas rare...
- **Art. 49 – Compétences de l'Office cantonal de conciliation**  
L'entier du chapitre 6 – Conflits collectifs offre la possibilité d'une intervention rapide pour éviter qu'un conflit collectif dégénère, ce qui est souhaitable pour les deux parties. Le fait de doter l'OCC d'une compétence générale renforce son importance, de même de l'obligation faite aux parties de comparaître aux séances.

### **Modifications de la loi d'application des lois fédérales sur les travailleurs détachés (LDét) et sur le travail au noir (LTN)**

- **Art. 6 – Organes paritaires**  
Les commissions professionnelles paritaires ont un rôle important à jouer en matière de contrôle et une coordination efficace doit être assurée avec les organes compétents de l'Etat. Cela pourrait d'ailleurs être précisé à l'art. 1 lit. d (But) de manière positive, comme cela l'est de manière "négative" à l'art. 7 – Organes de contrôle.  
Dans le souci d'améliorer l'efficacité des contrôles paritaires, un mode de collaboration avec l'Inspection cantonale de l'emploi qui confère aux contrôleurs paritaires une forme d'officialité serait la bienvenue.
- **Art. 12 – Sous-enchère**  
L'alinéa 4 renforce l'intérêt du contrat-type en prévoyant la possibilité pour le Conseil d'Etat d'édicter pour une durée limitée des salaires minimaux contraignants. Elle pourrait également constituer une incitation pour certains secteurs à faire le pas d'une CCT.

Voilà résumé l'essentiel de nos remarques sur les projets mis en consultation.

Syndicales et cordiales salutations,

Patrik Chabbey

Secrétaire général des SCIV

Concerne :

**Avant-projet de révision de la loi cantonale sur le travail et de la loi d'application des lois fédérales sur les travailleurs détachés et le travail au noir.**

Madame, Monsieur,

Suite à votre mise en consultation, nous saluons en préambule la pertinence de la mise à jour de cette loi et globalement de la clarté des propositions.

Pour nos fédérations, il reste indispensable d'accentuer les contrôles, d'arriver à des contrats types avec des conditions minimales obligatoires et d'avoir des facilités plus grandes dans les mises en place de conventions collectives. Les sanctions pour les entreprises violant la loi doivent être maintenues, augmentées et appliquées.

Les minimas obligatoires restent la solution contre le dumping et contre les mouvances racistes. Qu'importe leur origine, avec des conditions cadres claires, les employé-e-s peuvent espérer un traitement équitable et être sur un même pied d'égalité les uns vis-à-vis des autres.

Voici ci-après nos remarques :

**Question 1 Dispositions générales du chapitre 1 (art. 1-3 LcTr) :**

La rémunération des buts et champ d'application informe clairement la matière traitée sans ambiguïté.

**Question 2 Dispositions relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail (art. 4-27 LcTr)**

Les compétences générales du service sont notifiées (art. 4). En matière d'installation (art. 7), le fait de notifier les nouvelles dispositions permet une plus grande sécurité pour le travailleur (prévention pénibilité du travail). **Il est important que le Service informe régulièrement les communes dans les conditions à intégrer dans l'autorisation à construire.** Art. 12, les entreprises doivent aussi recevoir des directives strictes quant aux contrôles des horaires.

Art. 14 et 15, nous saluons qu'il est notifié que les décisions soient portées à la connaissance des employé-e-s. **La clarifications liées à l'autorisation au sens de l'art. 25 de l'OLT 2 sont importantes à nos yeux, ceci évitera des quiproquos.**

Art. 20 et 21, les documents du service sont très utiles et leur mise à jour permet d'éviter des conflits.

Art. 27 Logements et bien-être social : **un contrat de bail devrait être exigé.** Sur le terrain nous avons constaté que parfois les employé-e-s étaient mis à la porte lors d'un arrêt d'activité professionnelle. Un temps pour trouver un autre logement ou un contrat pour le bail peut éviter des situations périlleuses.

**Question 3 Dispositions des chapitres 3 et 4 relatives à l'inspection cantonale de l'emploi, aux listes permanentes et aux relations de travail (art. 28-33 LcTr)**

Le renforcement de la responsabilité solidaire en le notifiant dans la loi est primordial.

Art. 30 à 33 : Encouragement du partenariat social est un gain tant pour les entreprises que pour les employés.

**Question 4 : Dispositions des chapitres 5 et 6 relatives aux contestations de droit civil et aux conflits collectifs (art. 34 – 62 LcTr)**

Art. 39 : pris note de la présidence proposé en sus pour la partie germanophone.

**Question 5 : Chapitres 7 et 8 relatives aux dispositions d'exécution, de sanction, transitoires et finales (art. 63-73 LcTr)**

Pas de commentaires

**Question 6 : Dispositions générales du chapitre I (travailleurs détachés et travail au noir)**

Remarques générales : il faudrait plus de moyens au service pour pouvoir lutter efficacement avec des amendes prélevées plus facilement. Meilleures possibilités d'encaisser les montants surtout aux entreprises de l'UE.

**Question 7 et 8 : Dispositions des chapitres 4 et 5 relatives aux mesures d'accompagnements... Sanctions...**

L'organe d'observation du marché du travail devrait pouvoir accéder au sein des entreprises. Les questionnaires envoyés et remplis manquent parfois de clarté.

L'observatoire valaisan doit avoir un mandat beaucoup plus contraignant pour les entreprises ; doit avoir accès à des données par le biais du service des impôts par exemple.

Lutte contre le travail au noir : encore une fois les sanctions doivent être exemplaires surtout pour les entreprises qui ne doivent pas continuer à engager des travailleurs au noir. Les peines du travailleur sont plus grandes que celles encourues par l'entreprise.

En vous remerciant pour votre attention, veuillez agréer, nos meilleures salutations.

Pour l'USVs

Elisabeth Di Blasi

