

Date de dépôt : 15 septembre 2020

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M^{me} et MM. Eric Stauffer, Thierry Cerutti, Jean-François Girardet, Pascal Spuhler, Sandro Pistis, Henry Rappaz, Dominique Rolle, Guillaume Sauty, Jean-Marie Voumard et Florian Gander modifiant la loi sur l'aéroport international de Genève (LAIG) (H 3 25)

Rapport de majorité de M. Romain de Sainte Marie (page 1)

Rapport de minorité de M. Edouard Cuendet (page 15)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Romain de Sainte Marie

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie du Grand Conseil a étudié le projet de loi 10626-A durant 7 séances, sous les présidences successives de MM. Patrick Lussi, Thierry Cerutti et Jacques Béné, de 2015 à 2018. La commission a auditionné :

- M. Stauffer, député et auteur du projet ;
- M. Maudet, conseiller d'Etat, DES, et M^{me} Stoll, directrice de l'OCIRT.

Les procès-verbaux ont été rédigés par M^{me} Noémie Pauli et permettent de retracer les différents débats dans le présent rapport de majorité.

Le projet de loi 10626 avait déjà été traité en commission, débattu au Grand Conseil, puis renvoyé à la commission de l'économie en date du

27 mars 2014. Les différentes auditions ont permis à une majorité de la commission d'amender le projet de loi et de l'accepter.

Audition de M. Stauffer, député et auteur du projet de loi

M. Stauffer, auteur, a eu l'occasion de présenter une nouvelle fois le présent projet de loi de façon succincte. Il explique que le PL 11626 a été rédigé suite au licenciement à l'aéroport de tous les employés de Swissport et leur réengagement sous une nouvelle convention collective de travail (CCT). La loi a été utilisée à mauvais escient afin de descendre les salaires des employés. M. Stauffer avait invité les syndicats au niveau fédéral à renégocier certaines CCT. Dans le domaine de la vente, tous les employés ne sont pas protégés par une CCT (par exemple une petite boutique avec deux vendeurs). Ce projet de loi a pour but d'imposer à l'aéroport de ne louer ses surfaces et octroyer des concessions qu'à des sociétés soumises à une CCT afin de protéger les employés du secteur de la vente :

Art. 31 Locations et concessions (nouvelle teneur)

¹ L'établissement peut octroyer des concessions pour toutes les activités aéroportuaires dont l'accomplissement n'est pas réalisé par lui-même.

² L'établissement peut donner en location ou en concession les locaux techniques, administratifs et commerciaux dont il est propriétaire et dont il n'a pas lui-même l'usage.

³ L'établissement ne peut octroyer des concessions, conformément aux alinéas 1 et 2 du présent article, aux entreprises ou entités de plus de 20 employés ETP (équivalent temps plein) qui ne sont pas au bénéfice d'une convention collective de travail.

Le PL 10626 n'a pas de côté négatif selon l'auteur. Sa volonté est de protéger les plus bas salaires qui concernent notamment le domaine de la vente.

Un député (PLR) remarque que la situation juridique n'a pas changé depuis. M. Longchamp, président du Conseil d'Etat lors de la législature 2013-2018, avait précisé que l'art. 31 du PL 10626 n'était pas compatible avec le système de concession et le droit fédéral. Ce projet de loi est clairement illégal, même s'il part d'une bonne intention.

Suite à cette remarque, la commission de l'économie a demandé un éclaircissement juridique au département de l'économie.

1^{re} audition de M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat, DES

M. Maudet fait part de son appréciation politique, conformément au souhait des commissaires. Suite à l'affaire Gate Gourmet en 2013, il a été fait pression sur l'aéroport pour que cette entreprise remonte ses minimas (demande arrivée jusqu'au conseil d'administration de l'AIG). L'une des tactiques du syndicat était de faire croire que l'aéroport possédait une marge de manœuvre sur l'entreprise Gate Gourmet. Cela est possible, mais à la condition qu'elle soit antérieure à la signature de l'octroi de la concession. Le CSME a mis sur pied un groupe de travail spécifique pour se poser la question d'une CCT de site. Or, c'est impossible en raison des natures diverses de l'activité et du fait que certaines entreprises soient déjà couvertes par une CCT étendue. La vraie question est la suivante : comment renforcer le système en amont en introduisant une logique de pénalité conventionnelle si l'entreprise à laquelle l'aéroport octroie une concession n'intègre pas les paramètres qui sont des quotas supplémentaires de protection des travailleurs ? Cette solution a été approuvée par la direction de l'AIG, mais pas encore par le conseil d'administration. Elle est la suivante : « L'AIG prononce une peine conventionnelle à l'égard du concessionnaire lorsque dans le cadre de son activité sur le site aéroportuaire ce dernier viole gravement ses obligations en matière de respect des conditions de travail malgré les avertissements qui lui sont signifiés pour s'y conformer. » Il y a ensuite le détail des peines conventionnelles, notamment lorsque l'OCIRT a sous l'angle de l'art. 95 LIRT constaté le non-respect des usages, lorsqu'une commission paritaire a effectué des constats et indiqué que telle obligation n'est pas appliquée ou lorsque le concessionnaire qui n'est pas lié par les usages fait l'objet d'un rapport établi par l'OCIRT ou l'inspection paritaire des entreprises (IPE) constatant que la réglementation n'est pas respectée. Ce modèle a l'agrément du groupe tripartite patronat-syndicat-Etat, mais doit encore être affiné et passé par le CSME avant d'être approuvé par le conseil d'administration de l'aéroport. Cette solution répond pleinement au PL 10626 qui date de 2006. Le document relatif à cette solution se trouve dans l'annexe 1 du rapport.

2^e audition de M. Maudet, conseiller d'Etat, DES, et M^{me} Christina Stoll, directrice OCIRT

M. Stauffer, premier signataire, assiste à la séance de commission ; il intervient avant l'audition de M. Maudet, conseiller d'Etat, et informe être membre du conseil d'administration de l'AIG. L'aéroport connaît un problème récurrent par rapport au prix des salaires. Il rappelle que Swissport a résilié une CCT pour en signer une autre, entraînant ainsi une baisse des

salaires. Certes, cette façon de faire est conforme à la loi, mais les résidents genevois qui gagnent en dessous de 4000 francs par mois n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins et doivent demander de l'aide à l'Etat. Il faut se poser les bonnes questions. Il souhaite que les travaux sur ce PL se poursuivent dans une réflexion globale. Le rôle du pouvoir législatif ne s'arrête pas au droit, puisque le parlement peut légiférer. Comme l'AIG est l'un des fleurons de l'économie genevoise, il est peut-être possible de trouver un juste milieu grâce à quelques modifications législatives. Certes, la résultante sera que les frontaliers gagneront plus, mais il en sera de même pour les résidents du canton. Il serait assez intéressant que cette commission ait des chiffres réels. Il faudrait connaître les plus bas salaires des employés de l'AIG et regarder combien sont au bénéfice d'une aide sociale. Enfin, il faudrait savoir quel est le coût qui incombe à l'Etat.

M. Maudet partage les préoccupations de base de M. Stauffer. L'établissement stricto sensu appartient à l'Etat qui privilégie l'embauche de chômeurs. L'AIG applique les prescriptions en vigueur pour son personnel s'agissant de l'emploi pour les résidents genevois au chômage (art. 40 qui oblige à annoncer les postes vacants à l'OCE). 10 000 personnes travaillent sur la plateforme de l'aéroport, mais seules 1000 sont réellement rémunérées par celui-ci. Le contrat est celui de droit public et les professions sont diverses (boulangier, ingénieur, sapeur-pompier, etc.). Les 9000 autres personnes sont rémunérées par Dnata et Swissport. Pour celles-ci, la problématique est différente. Les discussions dans le cadre du CSME ont amené à la conclusion qu'il est possible d'intégrer certaines conditions dans les contrats de concession, mais pas dans les contrats de location. Gate Gourmet est une entreprise locataire de l'AIG. Il est plus facile d'intégrer certaines dispositions sur l'engagement du personnel dans les contrats de concession, car un appel d'offres a lieu en amont. Dans les critères définis, il est possible de prendre celui selon lequel une entreprise doit être au bénéfice d'une CCT. Le professeur Geiser évoque les standards minimaux dans son avis de droit, notamment concernant les salaires. Dès 2014, avec l'appui unanime du conseil d'administration, ils ont fait tout ce qu'ils ont pu pour être aussi exemplaires que possible à concurrence de ce qui est possible à teneur du droit. Le salaire prévu par les CCT étendues au niveau national est un peu en dessous de celui prévu par la CCT régional. Par rapport aux employés de l'aéroport, le travail est fait. Par rapport aux employés de la plateforme, on fait ce qu'il est possible de faire par rapport à la loi. M. Maudet aurait souhaité le retrait de ce PL.

M^{me} Stoll explique que le cas de Gate Gourmet est compliqué. Privilégier une CCT nationale avec des salaires plus bas plutôt qu'une CCT régionale est

conforme à la loi. La responsabilité incombe aux partenaires sociaux qui doivent signer une CCT au niveau national qui tienne compte des réalités différentes selon les régions. Dans le cadre du travail effectué par le CSME, deux questions essentielles se sont posées. La première concerne le contrôle des conditions de travail (qui est soumis à quelles règles ?). Les entreprises au bénéfice d'une concession ont l'obligation d'être signataires d'une CCT ou de signer les usages auprès de l'OCIRT. Les zones de conflit sont souvent celles où il existe une CCT. Il peut y avoir des zones d'ombre au niveau du renouvellement. Il existe aussi beaucoup de CCT d'entreprises sur la plateforme de l'aéroport où aucune véritable commission n'est mise en place. Il n'y a donc pas de dispositif de contrôle vérifiant que les conditions sont réellement réalisées. Il n'y a par ricochet pas non plus de dispositif de sanction.

La première demande à M. Geiser a consisté à savoir s'il est légal d'imposer à travers des concessions l'obligation de respecter une CCT ou les usages. La réponse est positive.

La seconde question est de savoir s'il est légal d'obliger tout le monde à signer les usages. Ceux qui signent les usages sont soumis au contrôle obligatoire organisé par l'OCIRT, ce qui permet de suppléer à l'absence de dispositif de contrôle qui ne serait pas prévu par une CCT d'entreprise. La réponse de M. Geiser est positive. La réponse des partenaires sociaux était en revanche négative.

La question qui s'est ensuite posée est de savoir s'il est possible d'imposer ces mêmes conditions à travers un contrat de bail. L'avis de M. Geiser est plus réservé. L'aéroport n'a pas souhaité prendre ce risque.

Enfin, concernant les sanctions, l'AIG s'est engagé à prévoir des dispositions de sanction sous forme d'amende à l'intérieur de leur concession pour pallier le fait qu'un dispositif conventionnel ne prévoit pas de sanction ou que le dispositif de sanction prévu à travers l'art. 45 LIRT (maximum 5 ans) est inférieur à la durée de la concession qui peut aller jusqu'à 7 ans. L'AIG a donc dans les contrats de concession rajouté des clauses qui sont considérées comme dissuasives par l'ensemble des partenaires.

M. Stauffer répond à M. Maudet que la volonté de ce PL ne concernait que les employés de l'aéroport, comme il n'est pas possible pour le législateur d'intervenir sur le secteur privé en raison de la liberté du commerce. Il demande ce qui pourrait être opposé en termes de droit si le Grand Conseil ou l'AIG décidait de manière unilatérale d'imposer comme condition sine qua non à la signature de tout nouveau bail dans la zone aéroportuaire un salaire minimum. Il comprend qu'il existe des CCT

nationales, mais le niveau de vie à Uri n'est pas le même qu'à Genève, ville la plus chère de Suisse. Il y a un vrai problème régional et il faut s'occuper de nos résidents. Quel est le message qu'on donne si on continue dans cette voie ? L'Etat va payer.

M^{me} Stoll rappelle qu'elle n'est pas une spécialiste du droit du bail. Le second avis de droit explique que les conditions qu'il est possible de mettre dans les contrats de bail qui n'ont rien à voir avec la mise à disposition de locaux sont très restrictives. Si on veut aller au-delà, sur la base du droit du bail, le contrat sera très rapidement illicite. Si l'AIG souhaite le résilier car l'une des conditions n'est pas respectée, la décision ne sera pas valable car la condition n'aura pas été considérée comme acceptable par le Tribunal des baux et loyers. L'avis de M. Geiser est clair.

M^{me} Stoll explique que la finalité juridique est la suivante : il est possible d'insérer des normes de conditions de travail dans une concession, mais pas dans un contrat de bail. Il n'est pas possible de déguiser un bail en concession. Si tel est le cas, le tribunal retiendra qu'il s'agit d'un contrat de bail. Il n'est pas non plus possible d'imposer un salaire minimum à travers une concession car le législateur suisse a refusé l'idée d'avoir un salaire minimum légal.

En revanche, il est possible d'étendre une CCT ou d'imposer un CTT avec un salaire minimum si une situation de dumping salariale est prouvée. Sur la problématique de la CCT, elle répète qu'il est de la responsabilité des partenaires sociaux d'avoir signé une CCT qui ne prévoit pas de pondérations selon les régions.

Un député (S) ne comprend pas pourquoi la Fondetec, qui est une fondation de droit public, peut décider d'attribuer des baux à certaines conditions, mais pas l'AIG. Le problème de la CCT nationale est que le coût de la vie à Genève est trop élevé et les conditions salariales trop basses. Il demande s'il est possible juridiquement de faire en sorte que la CCT nationale ait un avenant cantonal.

M^{me} Stoll répond que l'avenant est décidé par les partenaires sociaux et qu'il n'est pas possible de les obliger à trouver un avenant cantonal.

M. Maudet explique qu'il n'est pas possible, selon l'avis de M. Geiser, d'autoriser la signature d'une CCT uniquement si celle-ci prévoit un avenant cantonal.

M^{me} Stoll apporte des précisions s'agissant de la Fondetec. Au moment où la société attribue un bail, elle peut pondérer un certain nombre de critères. Si ceux-ci ne sont plus respectés, la société peut résilier le bail. Elle ne sait pas comment la Fondetec formule ses contrats de bail, mais elle doute qu'il soit

possible de rompre le contrat pour la raison qu'une condition de travail n'aurait pas été respectée. Le mécanisme est le même.

Le député (S) pense que la décision pour octroyer le bail se prend en accord avec le règlement.

M^{me} Stoll explique que, par exemple, la FAE prévoit clairement et systématiquement l'obligation de signer les usages ou une CCT pour avoir accès au financement.

M. Stauffer demande si M. Maudet peut imaginer calquer les usages pour les conditions de travail des locataires du secteur privé sur ceux des ouvriers de l'aéroport.

M. Maudet répond négativement en raison de la nature de l'activité du personnel, qui est tellement différente. Il n'est pas non plus possible de créer une CCT de secteur pour l'AIG en définissant un périmètre. Le cap des 15 millions de passagers a été dépassé. Il faudra ouvrir une troisième concession, ce qui pousse les compagnies à une forme de recherche de compétitivité. La marge de manœuvre de l'aéroport n'est très grande, même s'il est possible de jouer un rôle avec les concessions. Il y a vraiment un risque de dumping salarial et de recherche du prix le plus bas. On essaie de trouver une CCT.

Un député (Ve) demande ce que prévoit l'art. 45 LIRT.

M^{me} Stoll répond que la décision de l'art. 45 LIRT est celle par laquelle l'OCIRT constate que l'entreprise ne constate pas les usages. Est-ce que l'AIG souhaite aller sur le principe de caducité de la concession ou bien sur un régime de sanction ? Si l'on fait un parallèle avec les marchés publics, si on est sous le régime de l'art. 45 LIRT, le marché public ne tombe pas automatiquement. Il appartient à l'autorité adjudicatrice de décider de rompre le contrat ou pas. Par contre, l'entreprise ne peut plus postuler pour avoir un marché. L'AIG a souhaité un régime similaire. Elle ne souhaite pas que le contrat soit immédiatement rompu à cause de la gestion. En effet, si un des deux concessionnaires se voyait rompre son contrat du jour au lendemain, cela poserait un problème en termes d'assistance au sol. En théorie, il est possible de prévoir la caducité. L'AIG a préféré une variante avec des possibilités de sanction.

Le député (Ve) remarque qu'avoir uniquement deux concessionnaires est un handicap.

M. Maudet répond que, de ce côté-là, l'arrivée d'un troisième concessionnaire est effectivement positive. Cela étant, elle amènera surtout une concurrence et risque de diminuer les prix. Il faut que le troisième concessionnaire signe une CCT, comme l'ont fait Dnata et Swissport.

M^{me} Stoll indique que les critères des sanctions sont prévus dans la concession où s'inscrivent maintenant des amendes pécuniaires en cas de non-respect des conditions de travail. Les sanctions sont énumérées dans la concession qui va le cas échéant remonter le dossier. Si l'entreprise a signé les usages, c'est l'OCIRT. Si l'entreprise a signé une CCT prévoyant une commission paritaire, c'est une commission paritaire. Si l'entreprise a signé une CCT qui ne prévoit pas de commission paritaire, c'est l'OCIRT ou l'IPE qui peuvent mettre en évidence le non-respect d'une condition, et sur cette base une sanction pourra être prononcée par l'AIG.

Le député (Ve) demande où l'AIG en est au niveau des concessions.

M. Maudet ajoute que peu de concessions seront prochainement renouvelées. En revanche, le conseil d'administration a pris les devants.

M^{me} Stoll dit que chaque concession est octroyée pour une certaine durée. Elle explique que, même si les concessions n'ont pas encore été modifiées, l'AIG a pris contact avec le concessionnaire pour lui faire remarquer que sa concession risque de ne pas être renouvelée s'il ne respecte pas les nouvelles conditions.

Un député (S) demande si avoir un troisième concessionnaire est une réelle obligation ou bien une recommandation. Il demande s'il existe une liste des différents paramètres des secteurs liés aux concessions.

M. Maudet répond que la règle n'est pas si absolue puisque le cap de 15 millions de passagers a été dépassé il y a deux ans.

Un député (Ve) demande qui est responsable en cas de grève à l'aéroport.

M. Maudet répond que l'aéroport est une infrastructure qui est censée fournir le service. On peut imaginer que l'aéroport se retourne contre les sociétés qui emploient le personnel considéré. Le passager se retourne contre la compagnie qui se retourne contre la société avec qui elle a contracté.

Le député (Ve) demande si l'AIG pourrait monter une société d'assistance au sol.

M. Maudet répond négativement. Il y aurait un conflit d'intérêts majeur et ce serait une société-écran. Il déduit des questions des députés qu'il y a une forte orientation pour que l'aéroport s'interroge sur sa structure juridique et il en prend bonne note.

Débat et prises de position des partis

Les groupes MCG et UDC soutiennent avec ferveur le PL 10626 dans sa version initiale.

Les groupes EAG, socialistes et Verts sont favorables au PL 10626, toutefois, les trois groupes font valoir une opposition à l'instauration du principe de préférence cantonale avec l'article 40 alinéa 2. Ils indiquent qu'ils proposeront la suppression de cet alinéa. De plus, ils font ressortir une problématique à l'article 40 alinéa 1. Ils estiment que la référence à la convention collective est utile. Cependant, la dénonciation de la convention collective cantonale au profit de la convention collective nationale de l'hôtellerie-restauration a eu pour effet de baisser les salaires de Gate Gourmet. Il est dès lors essentiel de faire référence à une CCT cantonale.

Enfin, les groupes PLR et PDC font valoir leur opposition au projet de loi selon l'argumentation de la non-conformité au droit fédéral et au système d'octroi des concessions.

Votes

L'entrée en matière du PL 10626-A est acceptée par :

Pour : 9 (3 MCG, 2 UDC, 1 Ve, 2 S, 1 EAG)

Contre : 5 (4 PLR, 1 PDC)

Abstentions : 1 (1 S)

Les débats et votes des deuxième et troisième débats du PL 10626-A sont les suivants :

Titre et préambule : pas d'opposition – ADOPTÉ

Article 1 souligné : pas d'opposition – ADOPTÉ

Article 31 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Article 40 :

Une députée (EAG) propose d'amender l'alinéa 1 et de rajouter « à une convention collective de travail prioritairement locale ».

Un député (PLR) propose de laisser l'alinéa 1 intact puisque la convention collective peut être aussi bien locale que nationale. Il pense que l'essentiel c'est que les gens soient soumis à une convention collective de travail, mais qu'il ne s'agit pas de définir si elle doit être locale ou nationale.

La députée (EAG) rappelle qu'il y avait une convention collective locale pour Gate Gourmet, qui avait été signée par les trois partenaires, mais qu'ils

L'ont dénoncée et ils se sont référés à la convention collective nationale de l'hôtellerie-restauration. Elle indique par ailleurs que son amendement ne vise pas à exclure les conventions collectives. Elle explique qu'elle propose seulement une hiérarchie dans l'apparition des textes.

L'amendement de la députée (EAG) à l'article 40 alinéa 1 : « Le personnel travaillant pour l'Aéroport international de Genève doit être au bénéfice d'une convention collective de travail *prioritairement locale* » est refusé par :

Pour : 6 (3 MCG, 2 S, 1 EAG)
Contre : 6 (1 UDC, 4 PLR, 1 PDC)
Abstentions : 3 (1 UDC, 1 Ve, 1 S)

Un député (Ve) propose de supprimer l'alinéa 2 de l'article 40.

Un député (UDC) propose de supprimer les termes « résidents genevois ». Il explique que l'UDC souhaite soutenir les Suisses de France voisine ou les nationaux du canton voisin.

L'amendement du député (Ve) qui vise à supprimer l'article 40 alinéa 2 est accepté par :

Pour : 10 (4 PLR, 1 PDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)
Contre : 5 (2 UDC, 3 MCG)
Abstentions : –

Art. 2 souligné : pas d'opposition – ADOPTÉ

Le PL 10626-A est accepté en vote final par :

Pour : 8 (3 S, 1 Ve, 1 EAG, 3 MCG)
Contre : 7 (4 PLR, 2 UDC, 1 PDC)
Abstentions : –

Projet de loi (10626-B)

modifiant la loi sur l'aéroport international de Genève (LAIG) (H 3 25)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur l'aéroport international de Genève, du 10 juin 1993, est modifiée
comme suit :

Art. 31 Locations et concessions (nouvelle teneur)

¹ L'établissement peut octroyer des concessions pour toutes les activités
aéroportuaires dont l'accomplissement n'est pas réalisé par lui-même.

² L'établissement peut donner en location ou en concession les locaux
techniques, administratifs et commerciaux dont il est propriétaire et dont il
n'a pas lui-même l'usage.

³ L'établissement ne peut octroyer des concessions, conformément aux
alinéas 1 et 2 du présent article, aux entreprises ou entités de plus de
20 employés ETP (équivalent temps plein) qui ne sont pas au bénéfice d'une
convention collective de travail.

Chapitre VIII Personnels de l'aéroport international de Genève – conditions-cadres (nouveau, le chapitre VIII actuel devenant le chapitre IX)

Art. 40 Personnels et engagements (nouveau)

Le personnel travaillant pour l'Aéroport international de Genève doit être au
bénéfice d'une convention collective de travail.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur 6 mois après sa promulgation dans la Feuille
d'avis officielle.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de la sécurité et de l'économie
Le Conseiller d'Etat

DSE
Case postale 3962
1211 Genève 3

400187-2016

Monsieur Patrick Lussi
Président
Commission de l'économie
Grand Conseil
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
Case postale 3970
1211 Genève 3

Genève, le 15 janvier 2016

Concerne : PL 10626-A

Monsieur le Président,

Comme convenu lors de mon audition du lundi 11 janvier 2016 concernant le projet de loi précité, je vous prie de trouver en annexe une note présentant la clause supplémentaire pour les conventions de concessions aéronautiques et commerciales émanant du groupe de travail ad hoc institué par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME). Lors de sa séance de ce jour, le CSME a pris acte de cette clause et exprimé son appui.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

Pierre Maudet

GRAND CONSEIL	
Expédié le : 13.1.2016	Visa : PP
Par poste	Par courriel <input checked="" type="checkbox"/>
Président <input checked="" type="checkbox"/>	Députés (100)
Commissaires	Bureau
Secrétariat	Archives <input checked="" type="checkbox"/>
Commission : <u>RECONSTRUCTION</u>	
Copie à :	
Divers : <u>PL 10626-A</u>	

Annexe mentionnée



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Département de la sécurité et de l'économie
Secrétariat général

Commission de l'économie – PL 10626A - Groupe de travail CSME Aéroport

Situation actuelle

Actuellement, les conventions de concession commerciale ou aéronautique de Genève Aéroport (GA) imposent à l'entreprise soit de respecter les usages dans son secteur d'activité, soit d'être liée par une convention collective de travail (CCT) applicable à Genève. GA peut exiger du concessionnaire, à tout moment, la présentation d'une attestation actuelle de signature CCT ou des usages.

Les entreprises signataires d'une CCT sont soumises au système de sanction prévue par ladite CCT. Les entreprises soumises aux usages peuvent être sanctionnées par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) sur la base de la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT J1 05).

Les conventions de concessions contiennent des dispositions réservant à GA le droit de résilier les conventions en cas de non-respect par le concessionnaire de ses obligations vis-à-vis de son personnel.

Les travaux du GT CSME aéroport: renforcement du système

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission tripartite cantonale au sens du code des obligations, a institué un groupe de travail ad hoc "aéroport quadripartite (partenaires sociaux, Etat, Genève Aéroport). Dans ce cadre, il a été proposé de renforcer le dispositif pour éviter que certaines entreprises n'échappent à toute sanction, par exemple lorsqu'il n'existe pas de commission paritaire chargée de contrôler le respect des CCT ou lorsque la CCT ne comprend pas de dispositif de sanction.

Sur proposition de GA, une clause supplémentaire sera insérée dans les conventions de concession, fixant des peines conventionnelles, lesquelles ne seraient prononcées qu'à l'échéance du processus d'intervention et de contrôle (examen de la situation, délais pour se mettre en conformité, etc.).

Clause conventionnelle supplémentaire – concession aéronautique et concession commerciale

1 L'AIG prononce une peine conventionnelle à l'égard du concessionnaire lorsque, dans le cadre de son activité sur le site aéroportuaire, ce dernier viole gravement ses obligations en matière de respect des conditions de travail, malgré les avertissements et délais qui lui ont été signifiés pour s'y conformer. Une peine conventionnelle est prononcée dans les cas suivants :

- lorsque le concessionnaire a fait l'objet d'une décision prononcée par l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT) en application de l'article 45 LIRT constatant le non-respect des usages;
- lorsque le concessionnaire n'a pas donné suite à une demande de mise en conformité qui lui avait été notifiée par la Commission paritaire compétente et/ou n'a pas payé la peine conventionnelle prononcée par ladite Commission paritaire en vertu du dispositif de sanctions prévu dans la convention collective de travail (CCT) applicable;
- lorsque le concessionnaire qui n'est pas lié par les usages fait l'objet d'un rapport établi par l'OCIRT ou l'Inspection paritaire des entreprises (IPE), constatant qu'il ne respecte pas la réglementation en matière de conditions de travail et qu'il refuse de donner suite à la demande de mise en conformité notifiée par l'OCIRT ou l'IPE.

2 Le montant de la peine conventionnelle est fixé selon le barème suivant :

- Pour les entreprises occupant moins de 20 personnes : CHF 10'000,-
- Pour les entreprises occupant entre 20 et 100 personnes : CHF 20'000,-
- Pour les entreprises occupant plus de 100 personnes : CHF 50'000,-

3 En cas de récidive, le montant de la peine conventionnelle mentionné ci-dessus est doublé.

4 Si le concessionnaire a fait l'objet d'une amende prononcée par l'OCIRT ou d'une peine conventionnelle prononcée par une commission paritaire, les montants prévus à l'alinéa 2 ci-dessus seront, le cas échéant, réévalués.

Date de dépôt : 31 janvier 2020

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Edouard Cuendet

Mesdames et
Messieurs les députés,

Historique du dossier

Le PL 10626 a fêté ses 10 ans. En effet, il a été déposé le 13 janvier 2010 par le groupe MCG, avec pour 1^{er} signataire M. Eric Stauffer.

Ce PL visait deux buts. D'une part, il voulait que l'Aéroport international ne puisse pas octroyer de concessions aux entreprises de plus de 20 ETP qui ne seraient pas au bénéfice d'une convention collective de travail.

En second lieu, le PL 10626 stipulait que l'AIG devait prioritairement octroyer les emplois à pourvoir aux résidents genevois au chômage.

Le rapporteur de minorité sur le PL 10626-B relève qu'il était rapporteur de majorité dans le cadre du PL 10626-A (voir <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL10626A.pdf>). En effet, à la commission de l'économie, le PL 10626 avait été refusé par 7 voix contre, 3 voix pour et 5 abstentions.

Auditionné à propos du PL 10626, le conseiller d'Etat François Longchamp a rappelé le caractère fondamentalement contraire au droit supérieur de ce projet.

Pour des motifs obscurs, le PL 10626-A a été renvoyé à la commission de l'économie lors de la session plénière du 27 mars 2014.

Les travaux en commission

La commission a procédé à l'audition du conseiller d'Etat Pierre Maudet le 14 décembre 2015. Il a exposé notamment ce qui suit dans ce contexte :

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) a mis sur pied un groupe de travail spécifique pour se poser la question d'une CCT de site. Or, c'est impossible en raison de la nature diverse de l'activité et du fait que certaines entreprises sont déjà couvertes par une CCT étendue.

Des discussions se sont poursuivies dans le cadre du CSME. Ce dernier est parvenu à la conclusion qu'il est possible d'intégrer certaines conditions dans les contrats de concession, mais pas dans les contrats de location. Par exemple, l'entreprise Gate Gourmet est locataire de l'AIG et non pas concessionnaire. Il est en effet plus facile d'intégrer ces conditions dans les contrats de concession car un appel d'offres a lieu en amont.

Lors du débat en commission, la directrice de l'OCIRT a confirmé qu'il est légal de privilégier une CCT nationale avec des salaires plus bas, plutôt qu'une CCT régionale. **Il est de la responsabilité des partenaires sociaux d'avoir signé une CCT qui ne prévoit pas de pondérations selon les régions.** Il n'est pas non plus possible d'obliger les partenaires sociaux à signer un avenant cantonal.

Elle a confirmé que les conditions qui pouvaient être fixées dans le cadre d'une concession ne pouvaient pas forcément être imposées à travers un contrat de bail. En effet, le droit du bail prévoit que les conditions pour inclure dans le contrat de bail des dispositions qui n'ont rien à voir avec la mise à disposition des locaux sont très restrictives. Si l'on veut aller plus loin, le contrat devient rapidement illicite. **En résumé, il est possible d'insérer des normes liées aux conditions de travail dans une concession, mais pas dans un contrat de bail. Il n'est par ailleurs pas possible de déguiser un bail en concession. Il n'est pas non plus possible d'imposer un salaire minimum à travers une concession. En revanche, il est possible d'étendre une CCT ou d'imposer une CCT avec un salaire minimum si une situation de dumping salariale est prouvée.**

Il faut rappeler ici que l'OCIRT n'a pas constaté de cas de dumping salarial à l'AIG en lien avec les litiges liés à Gate Gourmet ou à Swissport.

La directrice de l'OCIRT a également précisé que les « **entreprises au bénéfice d'une concession ont l'obligation d'être signataires d'une CCT ou de signer les usages auprès de l'OCIRT** ».

Les conclusions du conseiller d'Etat et de la directrice de l'OCIRT ne tombent pas du ciel. Elles se fondent notamment sur deux avis de droit, des 28 avril 2015 et 27 avril 2016, rédigés par le professeur Thomas Geiser de l'Université de Saint-Gall (voir annexes).

L'art. 31 al. 3 du PL 10626 prévoyant l'obligation d'une CCT pour les concessionnaires employant plus de 20 ETP est donc contraire au droit.

Les travaux en commission n'ont que peu porté sur la disposition prévoyant que l'Aéroport international de Genève doit prioritairement octroyer les emplois à pourvoir aux résidents genevois au chômage. Le caractère fondamentalement contraire au droit supérieur de cette disposition,

tel que constaté lors du débat sur le PL 10626, demeure entier. C'est pourquoi une large majorité de la commission a accepté l'amendement visant à supprimer cette disposition ancrée à l'art. 40 al. 2.

Pour tous ces motifs, la minorité de la commission vous invite à refuser l'entrée en matière sur le PL 10626-B.

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail par l'AIG à l'aéroport de Genève

Prof. Dr. Thomas Geiser

en collaboration avec le Prof. Dr. Felix Uhlmann, Université de Zurich

St-Gall/Zurich, 28 avril 2015

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail par l'AIG à l'aéroport de Genève

Soutenu par :

HSG-Center for Aviation Competence



University of St.Gallen

Table des matières

Bibliographie.....	V
Table des abréviations.....	VI
Introduction.....	VIII
Mission.....	VIII
Documents.....	IX
Procédure et limitations.....	IX
A. Rappel des faits.....	1
B. Observations juridiques.....	3
I. Contrôle des conditions de travail et droit de dénonciation en cas de non-respect (question 1).....	3
1. Contrôle des conditions de travail.....	3
a) Règle à évaluer.....	3
b) Évaluation au titre du droit public.....	3
aa) <i>Nature juridique de la relation de concession</i>	3
bb) <i>Évaluation de l'obligation au titre du droit public</i>	6
c) Évaluation au titre du droit du travail.....	8
aa) <i>Principe de la liberté contractuelle</i>	8
bb) <i>Dans le cas présent</i>	9
2. Droit de dénonciation en cas de non-respect.....	10
a) Règle à évaluer.....	10
b) Évaluation au titre du droit public.....	11
c) Évaluation au titre du droit du travail.....	11
aa) <i>Généralités</i>	11
bb) <i>Poursuites à l'initiative des travailleurs</i>	12
3. Conclusion.....	13
II. Engagement à respecter les Usages ou assujettissement à une CCT avec commission paritaire (question 2).....	14
1. Règle à évaluer.....	14
2. Évaluation au titre du droit public.....	14
3. Évaluation au titre du droit du travail.....	15
a) Exonération limitée des Usages.....	15

b)	Compétence de contrôle de l'AIG	15
c)	Responsabilité supplémentaire de l'inspection du travail	15
d)	Nécessité d'une clarification concernant l'assujettissement à une CCT	16
e)	Conclusion intermédiaire	17
4.	Conclusion	17
III.	Retrait de concession en cas de sanctions (question 3).....	18
1.	Règle à évaluer	18
2.	Évaluation au titre du droit public	18
3.	Évaluation au titre du droit du travail	18
4.	Conclusion	19
C.	Résumé	20

Bibliographie

- GAUCH PETER / SCHLUEP WALTER R. / SCHMID JÖRG / EMMENEGGER SUSAN, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, tomes I et II, 10^e édition, Zurich 2014.
- GEISER THOMAS / MÜLLER ROLAND, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2^e édition, Berne 2012.
- GEISER THOMAS / VON KAENEL ADRIAN / WYLER RÉMY, Stämpflis Handkommentar, Arbeitsgesetz, Berne 2005.
- GEISER THOMAS, in: Münch Peter / Metz Markus, Stellenwechsel und Entlassung, 2^e édition, Bâle 2012.
- HÄFELIN ULRICH / MÜLLER GEORG / UHLMANN FELIX, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6^e édition, Zurich 2010.
- KÖLZ ALFRED / HÄNER ISABELLE / BERTSCHI MARTIN, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3^e édition, Zurich 2013.
- MOREILLON LAURENT, in: Geiser Thomas / von Kaenel Adrian / Wyler Rémy, Stämpflis Handkommentar, Arbeitsgesetz, Berne 2005.
- SCHMID GERHARD / UHLMANN FELIX, Öffentliche Unternehmen in den Untiefen zwischen Grundrechtsbindung, Gewinnerorientierung und Sachen im Gemeingebruch – zur Exklusivvergabe der Baselland-Transport AG für das Aufstellen von Zeitungsboxen an Tramhaltestellen, ZBl 102 [2001].
- STÖCKLI HUBERT / BEYELER MARTIN, Das Vergaberecht der Schweiz, 9^e édition, Zurich 2014, ch. 268.
- STREIFF ULLIN / VON KAENEL ADRIAN / RUDOLPH ROGER, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e édition, Zurich 2012.

Table des abréviations

AIG	Aéroport international de Genève (établissement de droit public)
al.	alinéa
art.	article
ATF	arrêt du Tribunal fédéral suisse
c.-à-d.	c'est-à-dire
CCT	Convention collective de travail
cf.	<i>confer</i> , se reporter à
ch.	chiffre
ch.	chiffre
CHF	franc suisse
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), du 30 mars 1911 (RS 220)
consid.	considérant
etc.	et cætera
FF	Feuille fédérale
JAR	Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts («annuaire du droit du travail suisse», sans équivalent en français)
LAIG	Loi sur l'Aéroport international de Genève (RSG H 3 25)
LECCT	Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311)
let.	lettre
LIRT	Loi sur l'inspection et les relations du travail (RSG J 1 05)
LMI	Loi fédérale sur le marché intérieur (RS 943.02)
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, RS 822.11)
n	note
OCIRT	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, République et canton de Genève
OSIA	Ordonnance sur l'infrastructure aéronautique (RS 748.131.1)
p.	page
RS	Recueil systématique du droit fédéral
RSG	Recueil systématique genevois (rs/GE)
s.	et suivant(e) (article, page, etc.)
ss.	et suivant(e)s (articles, pages, etc.)

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail par l'AIG à l'aéroport de Genève

TF Tribunal fédéral
UASCA Usages «Assistances au sol aux compagnies aériennes», 2013

Introduction

Certaines activités se déroulant à l'aéroport de Genève sont soumises à concession. Les concessions sont accordées par l'exploitant de l'aéroport de Genève et reposent essentiellement sur une convention conclue entre lui et le concessionnaire. La présente expertise examine dans quelle mesure l'exploitant de l'aéroport de Genève peut, en tant que concédant, obliger les concessionnaires à respecter certaines conditions de travail et quelles mesures il peut prendre en cas d'infraction.

Mission

Le 13 février 2015, le Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (Institut de recherche sur le travail et le droit du travail) de l'université de St-Gall (ci-après le «**FAA-HSG**»), en collaboration avec le Prof. Dr. Felix Uhlmann de l'université de Zurich, a été mandaté par le canton de Genève, représenté par M. Patrick Baud-Lavigne (ci-après le «**Donneur d'ordre**»), pour répondre aux questions suivantes dans le cadre d'une expertise:

- 1. Genève Aéroport est-il fondé à prévoir - tel qu'il le fait actuellement - dans ses concessions aéronautiques et commerciales la disposition suivante: "Genève Aéroport se réserve le droit d'exiger en tout temps du concessionnaire une attestation actualisée certifiant soit que l'entreprise est liée par une convention collective applicable à Genève, soit que l'entreprise a signé auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail un engagement à respecter les usages de sa profession en vigueur à Genève. En cas de doute, GA peut exiger en tout temps du concessionnaire toutes explications ou pièces propres à prouver que les dispositions relatives aux conditions de travail de son personnel sont respectées. Demeurent réservés les contrôles des organes et autorités compétents. GA se réserve au surplus le droit de dénoncer le concessionnaire aux organes et autorités compétents si celui-ci, après un avertissement de GA, ne se conforme pas à ses obligations vis-à-vis de son personnel"?**
- 2. Genève Aéroport serait-il fondé à prévoir dans ses concessions aéronautiques et commerciales le dispositif suivant:**
 - rendre obligatoire la signature d'un engagement à respecter les usages auprès de l'OCIRT pour toute entreprise au bénéfice d'une concession?

- prévoir la possibilité que l'OCIRT exempte de signer les usages une entreprise signataire d'une CCT instituant une commission paritaire avec la capacité d'effectuer des contrôles des conditions de travail?
3. Genève Aéroport serait-il fondé à prévoir dans ses concessions aéronautiques et commerciales la caducité de la concession en cas de décision 45 LIRT, voire d'autres sanctions (amendes) ou d'une sanction conventionnelle prononcée par une CP?

Documents

Pour lui permettre de répondre aux questions ci-dessus, le Donneur d'ordre a mis à la disposition du FAA-HSG les documents suivants:

- E-mail du Donneur d'ordre du 13 février 2015 avec la pièce jointe «GT CSME Aéroport - mandat pour avis de droit»
- E-mail du Donneur d'ordre du 23 février 2015
- E-mail du Donneur d'ordre du 3 mars 2015 avec la pièce jointe «2015-02-18_tableau_V3_CMCE»
- Convention entre GA et ses concessionnaires aéronautiques (ci-après la «**concession aéronautique**»)
- Convention entre GA et ses concessionnaires commerciaux (ci-après la «**concession commerciale**»)
- Directive 96/97/CE du Conseil du 15 octobre 1996
- Règlement sur le marché de l'assistance en escale du trafic lignes et charter à l'AIG
- Usages assistance au sol aux compagnies aériennes (UASCA 2013)

Procédure et limitations

L'expertise se limite à la réponse aux questions ci-dessus. La traduction de l'allemand vers le français a été effectuée par un prestataire externe qui s'est engagé par écrit à la confidentialité. Seul le texte allemand fait foi.

La présente expertise repose sur les présupposés suivants:

- Authenticité de toutes les signatures et de tous les cachets
- Authenticité des documents originaux mis à disposition
- Conformité aux originaux des documents fournis sous forme de copie

Les observations de la présente expertise reposent exclusivement sur le droit suisse en vigueur et sur les documents mis à disposition. Le droit cantonal et communal est pris en compte lorsqu'il est consultable en ligne. Toute référence à des lois caduques est indiquée explicitement dans les observations correspondantes. Nous avons tenu compte de la littérature et de la jurisprudence jusqu'au 1er mars 2015 inclus.

Pour faciliter la lecture, nous avons renoncé à la féminisation systématique. Tous les termes désignant des personnes sont applicables indifféremment aux deux sexes.

A. Rappel des faits

La commission tripartite du canton de Genève¹ a décidé d'étudier les conditions de travail des entreprises exerçant à l'aéroport de Genève. Certaines activités se déroulant à l'aéroport de Genève sont soumises à concession et ne peuvent donc pas être exercées librement. Les concessions ne sont soumises à aucune réglementation spécifique, elles reposent sur une convention conclue entre l'établissement de droit public indépendant «Aéroport international de Genève» sis à Genève (ci-après «l'AIG»)², concédant, et les concessionnaires. Les concessions sont attribuées dans le cadre d'un appel d'offres.

Conformément à la convention conclue entre le concédant et les concessionnaires, ces derniers, ainsi que leurs éventuels sous-traitants, sont tenus de s'assujettir à une CCT ou de s'engager vis-à-vis de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) à respecter les conditions de travail minimales du secteur correspondant (ci-après les «Usages»). En cas de nouvelle conclusion ou de renouvellement d'une convention conclue avec l'AIG, l'AIG exige la présentation d'une attestation correspondante.

Les entreprises, qu'elles soient assujetties à une CCT ou engagées vis-à-vis de l'inspection du travail comme décrit ci-dessus, sont contrôlées régulièrement et différentes sanctions peuvent être prises en cas d'infraction. Alors que les mesures à la disposition de l'inspection cantonale du travail s'appuient sur la loi³ (par exemple le refus limité dans le temps de délivrer une attestation de respect des conditions de travail minimales), les entreprises assujetties à une CCT sont contrôlées par la commission paritaire, dont les compétences sont définies par la CCT. Les effets de la sanction d'une entreprise concessionnaire sur la nouvelle attribution/le renouvellement de la concession ou sur la validité ultérieure d'une concession encore en cours doivent donc être examinés au cas par cas.

La présente expertise se base sur le droit public et le droit du travail pour déterminer dans quelle mesure le concédant peut se réserver les droits suivants dans le cadre de l'attribution de concessions:

- droit de l'AIG à se faire attester à tout moment par le concessionnaire son assujettissement à une CCT ou son engagement à respecter les Usages et, en cas de doute, à exiger la présentation de tous les documents adéquats;

¹ Composée de représentants des employeurs, des travailleurs et de l'État (art. 360b al. 1 CO).

² Art. 1 LAIG.

³ Cf. art. 45 LIRT.

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail par l'AIG à l'aéroport de Genève

- droit de l'AIG à dénoncer une enfreinte aux conditions de travail à respecter auprès de l'instance compétente;
- droit de l'AIG à exiger du concessionnaire la signature d'un engagement à respecter les Usages auprès de l'inspection cantonale du travail;
- possibilité pour l'inspection cantonale du travail d'exonérer le concessionnaire de l'obligation de respecter les Usages si celui-ci s'assujettit à une CCT avec commission paritaire;
- droit de l'AIG à retirer la concession au concessionnaire en cas de sanctions.

B. Observations juridiques

I. Contrôle des conditions de travail et droit de dénonciation en cas de non-respect (question 1)

1. Contrôle des conditions de travail

a) Règle à évaluer

Dans les concessions aéronautiques et commerciales, le concédant se réserve le droit d'exiger à tout moment du concessionnaire la présentation d'une attestation actuelle établissant que le concessionnaire est assujéti à une CCT applicable à Genève ou qu'il s'est engagé vis-à-vis de l'inspection cantonale du travail à respecter les Usages. En cas de doute, le concédant peut demander des renseignements au concessionnaire et exiger la présentation de tous les documents adéquats attestant du respect des conditions de travail correspondantes. Ce droit du concédant n'a aucune incidence sur les éventuels contrôles par les autorités compétentes.

b) Évaluation au titre du droit public

aa) Nature juridique de la relation de concession

Pour pouvoir juger de la légalité des conditions de concession, il faut d'abord déterminer quel droit régit l'action de l'AIG lors de l'attribution de concessions. Il importe de déterminer si l'AIG, pour fixer les conditions de concession, est tenu de respecter les dispositions du droit public, notamment les principes constitutionnels (art. 5 Cst.) et les droits fondamentaux, ou si l'AIG, en tant qu'établissement de droit public⁴, jouit d'une autonomie comparable à celle des entreprises privées. Ceci nous amène à la question de la nature juridique des concessions, et plus précisément à nous demander si les concessions établissent entre le concessionnaire et le concédant une *relation de droit public ou de droit privé*.

Les *bases juridiques applicables* ne régissent pas les relations de concession, ou du moins pas directement. Elles ne sont évoquées ni dans le droit cantonal, ni dans le droit fédéral, ni dans le droit européen (qui s'applique dans le cas présent par le biais de la référence à l'art. 29a al. 1 OSIA). Ainsi, le législateur ne qualifie pas la concession.

Les *conventions* correspondantes font elles-mêmes référence aux «concessions» («*convention de concession*»). Le concept de «concession», visé par les art. 10 et 15 du règlement

⁴ Art. 1 LAIG.

d'exploitation⁵, évoque une relation de droit public, car une concession accordée au concessionnaire des prérogatives typiques de l'État.⁶ Par rapport à une autorisation (décision), la concession se caractérise aussi par le fait que le concédant a un intérêt à l'exercice de la concession, autrement dit qu'il n'est pas possible de renoncer unilatéralement à l'exercice de la concession.⁷ Ceci devrait aussi s'appliquer aux entreprises aéroportuaires.

En revanche, le *règlement des différends* relatifs à la concession (art. 21) indique plutôt une relation de droit privé. Dans ce cas, c'est un tribunal arbitral qui est compétent, ce qui semble pour le moins sujet à caution si l'on se réfère à la compétence exclusive des tribunaux étatiques dans le droit public⁸. Dans une procédure devant un tribunal arbitral, les deux parties sont sur un pied d'égalité, et le concédant ne peut donc pas décider unilatéralement (ce qui serait le cas en droit public). Ceci parle en faveur d'une relation de droit privé. La procédure est régie par les art. 353 ss. CPC. Sur le fond, le jugement doit suivre le «droit suisse».

L'assujettissement de la concession au droit public ou privé ne résulte donc pas de la concession elle-même, ou du moins pas de façon univoque et incontestable. Le choix du droit par les parties n'est de toute façon que peu déterminant, car l'assujettissement au droit public ou privé dépend en principe de critères objectifs.

Le fait que les concessions correspondantes aient été attribuées par l'AIG *sur appel d'offres* est tout aussi peu déterminant. La plupart du temps, les appels d'offres concernent des contrats de droit privé, même si l'exécution d'une mission de droit public peut aussi faire l'objet d'un appel d'offres.⁹ Le transfert de l'exploitation de monopoles cantonaux et communaux à des entreprises privées – typique d'une relation de concession de droit public – doit également passer par un appel d'offres.¹⁰

Les *théories générales de délimitation du droit public et du droit privé*¹¹ appliquées à la relation de concession donnent le raisonnement suivant: de prime abord, la «*théorie de la subordination*» indique plutôt une relation de droit privé, car les contrats sont conçus pour donner l'apparence d'une égalité entre les parties. Mais il faut noter que le contenu du contrat est de toute évidence largement déterminé par l'aéroport de Genève et que les candidats sont

⁵ Règlement d'exploitation de l'Aéroport international de Genève, du 31 mai 2001, état le 30 octobre 2013.

⁶ Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 2591.

⁷ Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 2621.

⁸ Kölz/Häner/Bertschi, ch. 817.

⁹ Stöckli/Beyeler, ch. 268.

¹⁰ Art. 2 al. 7 LMI

¹¹ Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 253 ss., pour les relations contractuelles cf. ch. 1058.

sélectionnés dans le cadre d'un appel d'offres. Ceci indique une prépondérance de fait de l'aéroport, si bien que la théorie de la subordination ne permet pas, d'après nous, de tirer une conclusion claire.

Pour appliquer la *théorie des fonctions et des intérêts*, il faut distinguer les concessions aéronautiques et les concessions commerciales. Les premières reposent clairement sur une mission de service public, ou tout du moins sur un intérêt public, à savoir le trafic aérien. Son opportunité découle à la fois du droit fédéral et du droit cantonal¹². L'assistance en escale, les contrôles douaniers, l'entretien des pistes sont directement liés à une mission de service public ou sont indispensables à une telle mission, ce qui va clairement dans le sens d'un assujettissement des concessions aéronautiques au droit public. Cela signifie que leurs conditions – à savoir ici que le concessionnaire soit assujetti à une CCT applicable à Genève ou s'engage vis-à-vis de l'inspection cantonale du travail à respecter les conditions de travail minimales du secteur – doivent être jaugées à l'aune du droit public.

L'assujettissement des concessions commerciales est moins évident. On peut partir du principe que l'aéroport les attribue essentiellement pour des raisons économiques. Si les voyageurs sont en droit de s'attendre à une offre commerciale suffisante, le nombre de magasins dépasse régulièrement les besoins effectifs. Il est de notoriété publique que la location des locaux commerciaux correspondants, très attractifs, constitue une source de revenus non négligeable pour les aéroports. Ceci rapproche ces locaux du patrimoine financier de l'État, dont l'exploitation extérieure est soumise au droit privé.¹³ L'activité de l'État apparaît ainsi commerciale et donc avant tout axée sur une optimisation économique. Ceci va dans le sens d'un faible assujettissement de l'aéroport de Genève aux dispositions de droit public et d'une certaine liberté économique. Par exemple, le Tribunal fédéral a exclu les services concurrentiels de la Poste du champ d'application des droits fondamentaux.¹⁴

Cependant, il existe aussi des décisions qui vont dans le sens d'un assujettissement plus fort de l'État aux droits fondamentaux et aux autres dispositions de droit public. Par exemple, le Tribunal fédéral a jaugé l'activité commerciale privée d'une compagnie d'assurance cantonale à l'aune de la neutralité concurrentielle.¹⁵ Les CFF ont été jugées tenues de respecter la liberté d'opinion dans la commercialisation de panneaux d'affi-

¹² Art. 2 LAIG.

¹³ Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 281.

¹⁴ ATF 129 III 35 ss., 37 ss.; ainsi que ATF 138 I 289 ss., 294 consid. 2.8.1.

¹⁵ ATF 138 I 378 ss., Glarnersach.

chage.¹⁶ Ce dernier cas, en particulier, présente d'importantes similitudes avec la présente situation à évaluer.

Par conséquent, beaucoup d'éléments laissent à penser que les concessions aéronautiques et commerciales doivent être évaluées à l'aune du droit public. Les concessions aéronautiques devraient en tout cas être des relations de droit public. La nature juridique des concessions commerciales est plus équivoque, mais de récentes décisions de justice portent à penser que les critères de droit public doivent suffire à leurs conditions.

bb) Évaluation de l'obligation au titre du droit public

En tant que concédant, l'AIG exige du concessionnaire que celui-ci soit assujéti à une CCT applicable à Genève ou s'engage vis-à-vis de l'inspection cantonale du travail à respecter les Usages. Cette condition doit être analysée du point de vue de l'action constitutionnelle¹⁷ et à la lumière des garanties matérielles des droits fondamentaux.

Il est d'abord nécessaire que la condition puisse s'appuyer sur une *base juridique suffisante*. D'où la question de savoir si et dans quelle mesure l'attribution de concessions est régie par la loi. Les concessions aéronautiques découlent déjà du droit fédéral. Le règlement d'exploitation d'un aéroport doit inclure des dispositions relatives aux services d'assistance en escale.¹⁸ Sur le fond, voir la directive 96/97/CE du Conseil du 15 octobre 1996¹⁹ ²⁰, qui doit quant à elle garantir aux entreprises concernées un accès égal au marché.²¹ La règle correspondante se trouve à l'art. 10 du règlement d'exploitation.

On trouve une base juridique pour les concessions commerciales à l'art. 31 LAIG: «*L'établissement peut donner en location ou en concession les locaux techniques, administratifs et commerciaux dont il est propriétaire et dont il n'a pas lui-même l'usage.*» Les concessions commerciales sont visées par l'art. 15 du règlement d'exploitation.

L'attribution de concessions est donc prévue de façon suffisamment claire dans le droit en vigueur. Ce qui n'est pas régulé, ce sont les *conditions* des concessions. Mais cela ne semble pas nécessaire, du moins dans la mesure où de telles conditions s'appuient sur d'autres normes juridiques ou contribuent à leur réalisation. Ainsi, toutes les conditions des concessions disposent d'une base juridique suffisante si elles servent la mission de l'aéroport ou du trafic aérien. Il s'agit autant des conditions garantissant la sûreté en vol que de

¹⁶ ATF 138 I 274, ss.

¹⁷ Art. 5 Cst.

¹⁸ Art. 23 let. e OSIA.

¹⁹ JO L 272 du 25 octobre 1996, p. 36.

²⁰ Art. 29a al. 1 OSIA.

²¹ Cf. également art. 29b OSIA.

celles assurant le confort des passagers et du personnel volant. De plus, les conditions peuvent aussi tenir compte des intérêts économiques de l'aéroport; l'art. 20 al. 1 let. b LAIG prévoit que les recettes issues des concessions doivent constituer une source de revenus essentielle pour l'aéroport.

Il apparaît moins clairement dans quelle mesure l'aéroport est autorisé à *stipuler dans les concessions d'autres conditions qui ne sont pas directement liées aux intérêts opérationnels de l'aéroport*. La description de sa mission²² exige certes de l'aéroport de préserver d'une manière générale les intérêts du canton: «*Dans toute son activité, qui doit concourir au développement de la vie économique, sociale et culturelle, l'établissement tient compte des intérêts généraux du pays, du canton et de la région qu'il dessert, ainsi que des objectifs de la protection de l'environnement.*» Mais on ne peut pas en déduire un droit de l'aéroport à poursuivre dans ses concessions n'importe quel intérêt public, car cela signifierait que l'aéroport de Genève pourrait exercer n'importe quelle activité. Dans un domaine similaire, le droit des marchés publics, le Tribunal fédéral a statué récemment que les critères dits «sans rapport avec l'adjudication» n'étaient autorisés que s'ils étaient stipulés expressément dans le droit cantonal, à l'échelon de la loi.²³ Dans le même ordre d'idées, il faut dans le cas présent partir du principe que les conditions qui semblent *sans rapport avec l'exploitation* ne sont pas autorisées faute de base juridique explicite.

Les conditions de travail présentent un lien étroit avec l'exploitation d'un aéroport, car elles concernent la relation entre l'employeur et le travailleur et donc un composant essentiel d'un établissement économique fabriquant des biens ou assurant des services. Le respect de certaines conditions de travail minimales est de l'intérêt des parties prenantes, en particulier pour préserver la paix du travail; c'est pourquoi la règle à évaluer présentement doit, selon la conception défendue ici, être considérée comme allant fondamentalement dans le sens des intérêts opérationnels et économiques.

Les conditions des concessions doivent également être évaluées à l'aune du droit européen et des dispositions de la constitution fédérale suisse. Ces deux ordres juridiques sont axés sur un *accès non discriminatoire au marché*.²⁴ Sont interdites à la fois les discriminations directes, qui désavantagent expressément les entreprises extérieures au canton, et les discriminations indirectes qui, bien que revêtant toutes les apparences d'un traitement égal de toutes les entreprises, imposent des conditions que des soumissionnaires extérieurs ne

²² Art. 2 al. 2 LAIG.

²³ Cf. ATF 140 I 285, ss.

²⁴ Cf. TF., arrêté 2C_488/2012 du 1^{er} avril 2013 concernant les automatés d'enregistrement autonome de SWISS à l'aéroport de Zurich.

peuvent pas ou seulement difficilement remplir. Sont également interdites les *limitations excessives de l'accès au marché*, par exemple par un monopole artificiel.²⁵

Dans le cas présent, aucune discrimination n'est constatée. Au contraire, toutes les entreprises sont traitées sur un pied d'égalité quant aux conditions de travail à respecter. On peut y voir une certaine limitation de la liberté économique des entreprises concernées, car celles-ci sont (quelque peu) limitées dans l'organisation de leur main d'œuvre. Mais comme expliqué précédemment, l'uniformisation des conditions de travail va dans l'intérêt opérationnel et économique de l'aéroport de Genève. Une éventuelle limitation de la liberté économique des entreprises devrait ainsi être contrebalancée, sachant que la participation à un appel d'offres pour une concession aéronautique ou commerciale est absolument facultative. Le droit européen ne s'oppose pas non plus aux conditions de concession correspondantes et ne les considère pas comme une limitation excessive de l'accès au marché.

Généralement, une plus forte structuration des conditions de concurrence est accordée aux pouvoirs publics, dans la mesure où il s'agit de l'*accès au domaine public ou au patrimoine administratif général*. Par exemple, le Tribunal fédéral a considéré comme admissible de fixer une taille minimale pour l'exploitation d'une grande roue dans le domaine public, au motif que l'exploitation de la plus grande roue servait «l'intérêt du public».²⁶ Les exploitants de roues plus petites ne devaient pas nécessairement bénéficier d'un accès. De toute évidence, une telle orientation de la concurrence ne serait pas admissible s'il s'agissait d'installer une grande roue sur un terrain privé.

c) Évaluation au titre du droit du travail

aa) Principe de la liberté contractuelle

Le principe de liberté contractuelle signifie que les parties peuvent modeler leurs relations juridiques comme elles le souhaitent.²⁷ Elle inclut la liberté de contenu, c'est-à-dire la liberté de déterminer pleinement le contenu du contrat, dans les limites du possible, du légal et des bonnes mœurs.²⁸

L'illégalité peut résulter d'une infraction à une disposition immuable du droit privé (*jus cogens*) ou à une disposition du droit public au niveau fédéral ou cantonal.²⁹ Du point de

²⁵ Cf. Schmid/Uhlmann, p. 337 ss.

²⁶ ATF 128 I 136, ss.

²⁷ Gauch/Schluép/Schmid/Emmenegger I, ch. 314.

²⁸ Art. 19 CO.

²⁹ Art. 19 al. 2 CO.

vue du droit du travail, ceci concerne les dispositions obligatoires du code des obligations relatives au contrat de travail³⁰ et de nombreux règlements de droit public tels que la Loi sur le travail³¹ et ses ordonnances³², la Loi sur le service de l'emploi³³ ou la Loi sur les travailleurs détachés^{34, 35}

Les contrats contraires aux bonnes mœurs comprennent les contrats qui contreviennent au droit de la personnalité d'une partie³⁶ ou qui offensent de toute autre manière les bonnes mœurs³⁷. Dans ce contexte, c'est surtout l'art. 27 al. 2 CC qui est significatif: il est axé sur les obligations juridiques qui limitent la liberté d'un partenaire contractuel de façon contraire aux bonnes mœurs. Cette limitation de la liberté peut résider dans l'objet de l'assujettissement ou dans l'excès de l'assujettissement.³⁸

Si le contrat enfreint les limites mentionnées, il présente un vice de fond. Par conséquent, le contrat est en principe nul et n'entre donc pas en vigueur.³⁹ Tout un chacun peut invoquer la nullité et le tribunal doit en tenir compte d'office.⁴⁰ Si le vice ne frappe que certaines parties du contrat, seules celles-ci sont nulles, sauf s'il y a lieu de penser que le contrat n'aurait jamais été conclu sans la partie nulle.⁴¹ Enfin, les contrats qui contreviennent à des dispositions de droit public ne sont pas systématiquement nuls, mais seulement si cette conséquence juridique est explicitement prévue par la loi ou si elle découle du sens et du but de la norme enfreinte.⁴²

bb) Dans le cas présent

Dans la mesure où la relation entre l'AIG et les différents prestataires de services et fournisseurs est qualifiée comme une relation contractuelle de droit privé (en particulier un bail de location) ou si l'on se sert des considérations de droit privé pour combler les la-

³⁰ Cf. la liste non exhaustive de l'art. 361 s. CO.

³¹ RS 822.11.

³² RS 822.111 à RS 822.115.

³³ RS 823.11.

³⁴ RS 823.20.

³⁵ Concernant la protection des travailleurs en droit public, cf. Geiser/Müller, p. 337 ss.

³⁶ Art. 27 s. CC; en théorie, cette catégorie est parfois aussi incluse aux contrats illégaux, ce qui n'est toutefois pas pertinent d'un point de vue pratique.

³⁷ Ceci désigne la morale en vigueur, la sensibilité de tous les bien-pensants ou les principes éthiques et valeurs immanents: à ce propos, cf. Gauch/Schluemp/Schmid/Emmenegger I, ch. 668.

³⁸ Gauch/Schluemp/Schmid/Emmenegger I, ch. 660 ss.

³⁹ Art. 20 al. 1 CO.

⁴⁰ ATF 110 II 360, consid. 4; Gauch/Schluemp/Schmid/Emmenegger I, ch. 681 avec d'autres indications.

⁴¹ Art. 20 al. 2 CO.

⁴² Schwenger, ch. 32.37; Gauch/Schluemp/Schmid/Emmenegger I, ch. 684.

cunes du droit privé dans une relation de droit public, l'admissibilité de la règle à évaluer dans le cas présent est évaluée selon le principe de la liberté contractuelle exposé ci-avant.

Du point de vue du droit du travail, la règle à évaluer ne présente pas d'infraction à une norme obligatoire de droit privé ou de droit public susceptible de fonder une illégalité au sens de l'art. 19 al. 2 CO. Si la partie au contrat opte pour l'assujettissement à une CCT, l'art. 358 CO prévoit expressément que le droit fédéral et le droit cantonal applicables priment sur les dispositions de la CCT et que les dispositions de la CCT divergentes puissent jouer en faveur des travailleurs si rien ne s'y oppose dans le droit applicable. Ainsi, on ne constate pas non plus d'infraction indirecte à une norme obligatoire de droit privé ou de droit public. Même si la partie au contrat s'engage à respecter les Usages, une illégalité semble exclue car les Usages, sous la forme du présent règlement UASCA, prévoient expressément la priorité des dispositions obligatoires.⁴³

Enfin, du point de vue du droit du travail, on ne constate pas non plus d'illégalité dans le droit de l'AIG à contrôler à tout moment le respect de cette obligation, notamment au moyen de renseignements. En particulier, le droit de contrôle de l'AIG n'entraîne pas de conflit de compétence avec l'inspection du travail, car un droit de contrôle est expressément réservé aux autorités compétentes.

L'obligation de s'assujettir à une CCT ou de s'engager à respecter les Usages ne semble donc pas attenter excessivement aux droits de la personnalité de la partie au contrat ni offenser de toute autre manière les bonnes mœurs au sens de l'art. 19 al. 2 CO. Il en va de même pour le droit de l'AIG à contrôler à tout moment cette obligation. Au contraire, le but sous-jacent, à savoir d'empêcher les conditions de travail abusives, sert à protéger les travailleurs et va dans le sens d'un objectif reconnu qui s'exprime également dans les textes de loi (par exemple dans la LTr).

Pour résumer, on peut donc constater que, du point de vue du droit du travail, il n'y a pas d'objection à convenir en droit privé d'une obligation d'assujettissement à une CCT ou aux Usages et des droits de contrôle correspondants.

2. Droit de dénonciation en cas de non-respect

a) Règle à évaluer

En complément des considérations ci-dessus, l'AIG se réserve le droit de dénoncer le concessionnaire à l'instance compétente en cas de non-respect des conditions de travail appli-

⁴³ Cf. art. III et IV UASCA.

cables au titre d'une CCT ou des Usages. La dénonciation est précédée d'un avertissement du concédant.

b) Évaluation au titre du droit public

Dans la mesure où l'on considère comme admissibles les conditions de respect des conditions de travail, il semble logique que les infractions à ces conditions puissent également être sanctionnées. La sanction est autorisée en droit du travail et elle est notamment courante dans les CCT. Ceci laisse à penser qu'elle est aussi autorisée en droit public. Conséquence opérationnelle et économique, elle n'a pas besoin de base juridique supplémentaire, elle est couverte par l'admissibilité de la convention correspondante.

À la lumière de l'intégration de droit public de l'aéroport dans l'activité des concessions⁴⁴, l'aéroport doit notamment tenir compte de deux dispositions de droit public: l'obligation de *proportionnalité* et les *garanties procédurales*. La dénonciation doit être effective, indispensable et impérative au vu de l'infraction du concessionnaire. Du point de vue du droit du travail, l'effectivité de la mesure est de toute évidence confirmée. L'obligation d'avertissement préalable répond au critère de nécessité; en général, elle devrait suffire à forcer le concessionnaire à respecter ses obligations. Enfin, la sanction de la dénonciation peut sembler impérative si le concessionnaire continue à enfreindre ses obligations au titre de la convention de concession malgré l'avertissement. Même dans une relation de droit privé (avec une autre entreprise privée), il devrait peut-être faire face à une telle sanction.

Pour l'instant, la question du droit procédural applicable est restée ouverte.⁴⁵ Le droit public semble en tout cas imposer que l'AIG, en tant que dépositaire de missions de service public, agisse *équitablement* dans la procédure.⁴⁶ Ceci implique notamment le *droit à une procédure contradictoire*. L'AIG ne doit pas dénoncer sans avertissement préalable. En cas de désaccord substantiel sur la question du respect des conditions de travail, il doit examiner minutieusement les arguments du concessionnaire avant de recourir à la dénonciation. Si l'avertissement prévu dans les conditions de concession tient compte de ces aspects (ce qui est à supposer dans le cas présent), la dénonciation semble également autorisée par le droit procédural.

c) Évaluation au titre du droit du travail

aa) Généralités

⁴⁴ Cf. ci-dessus aa) Nature juridique de la relation de concession, p. 3 ss.

⁴⁵ Cf. ci-dessus aa) Nature juridique de la relation de concession, p. 3 ss.

⁴⁶ Art. 29 Cst.

Du point de vue du droit du travail, il n'y a en principe pas d'objection contre le droit de l'AIG à dénoncer le partenaire contractuel aux autorités compétentes en cas d'infraction aux conditions de travail prévues par la CCT ou les Usages.

Dans le champ d'application de la LTr⁴⁷, par exemple, le législateur fédéral n'a pas limité le cercle des personnes autorisées à dénoncer et les autorités compétentes sont tenues d'examiner les dénonciations pour non-respect de la loi, d'une ordonnance ou d'une décision et, si elle est justifiée, de lancer les procédures prévues aux art. 51-53 LTr.⁴⁸

bb) Poursuites à l'initiative des travailleurs

Il convient d'examiner de plus près la question de savoir si les travailleurs concernés peuvent faire valoir eux-mêmes leurs droits en cas de non-respect des conditions de travail, même s'ils ne sont pas partie au contrat conclu entre l'AIG et les différents prestataires de services et fournisseurs.

Infraction aux dispositions d'une CCT ou des Usages: si la disposition enfreinte fait également partie du contrat de travail individuel ou s'il s'agit d'une disposition de CCT normative, il ne fait pas de doute que chaque travailleur peut faire valoir ses droits vis-à-vis de l'employeur.

Dans le cas contraire, il faut alors interpréter le contrat conclu entre l'AIG et les différents prestataires de services et fournisseurs.⁴⁹ Il faut notamment vérifier s'il existe un véritable contrat au profit de tiers.⁵⁰ Les présents modèles ne permettent pas de conclure à une volonté explicite d'accorder un tel droit aux travailleurs (en tant que tiers). Étant donné que les normes correspondantes (par exemple le droit à un 13^e mois) sont toujours de nature normative dans une CCT et peuvent donc être invoquées individuellement par les travailleurs, et que la possibilité de choisir entre CCT et Usages indique manifestement que les Usages peuvent être considérés comme une alternative équivalente à la CCT, tout porte à croire que les parties ont voulu permettre aux travailleurs de faire valoir eux-mêmes leurs droits en cas d'infraction aux Usages. Enfin, les conséquences en droit civil sont moins

⁴⁷ À ce propos, cf. Geiser, in: Geiser/von Kaenel/Wyler, art. 1-5.

⁴⁸ Art. 54 LTr; Moreillon, in: Geiser/von Kaenel/Wyler, art. 54; art. 4 al. 3 LIRT.

⁴⁹ La question de savoir s'il s'agit d'une relation contractuelle de droit privé (en particulier un bail de location) ou d'une partie contractuelle d'une concession n'a aucune influence sur l'interprétation du contrat, car les deux formes doivent être interprétées selon le principe de la confiance: pour l'interprétation de la concession, cf. Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 1103 et 2593.

⁵⁰ Art. 112 s. CO; cf. Seconda Camera civile del Tribunale d'appello, Repubblica e Cantone Ticino, jugement du 27 janvier 2015, Incarto n. 12.2014.100; Schwenzer, ch. 86.01 ss.; Gauch/Schluep/Schmid/Emmenegger II, ch. 3872 ss.

étendues (et plus utiles au respect de la règle) que les conséquences en droit public, ce qui doit aussi être pris en compte dans l'interprétation.

Infraction aux dispositions de droit public: l'art. 342 al. 2 CO prévoit que si des obligations de droit public sont imposées à l'employeur ou au travailleur par des dispositions relatives au travail ou à la formation professionnelle⁵¹, l'autre partie dispose d'un droit d'exécution au titre du droit civil si l'obligation est susceptible de faire partie du contrat de travail individuel. Le droit d'exécution de chaque travailleur au titre du droit civil est donc confirmé, par exemple pour le salaire de base et les indemnités d'heures supplémentaires, le droit au maintien du paiement du salaire pendant la maternité ainsi que d'autres droits au titre du droit du travail tels que les temps de repos, la visite médicale en cas de travail par équipe ou les mesures de protection.⁵² Si de tels droits sont présentement concernés, le droit d'exécution au titre du droit civil serait par conséquent à confirmer.

Résultat: du point de vue du droit du travail, il n'y a rien à redire au droit de dénonciation de l'AIG convenu en droit privé en cas d'infraction à l'obligation convenue de respecter certaines conditions de travail. Il convient d'examiner au cas par cas si et dans quelle mesure un travailleur dispose à titre individuel d'un droit d'exécution au titre du droit civil en cas de non-respect des conditions de travail applicables.

3. Conclusion

La règle est admissible en droit public et en droit du travail.

⁵¹ De telles obligations peuvent aussi résulter de décisions: ATF 135 III 162, consid. 3.2.1.

⁵² Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 342 n 6.

II. Engagement à respecter les Usages ou assujettissement à une CCT avec commission paritaire (question 2)

1. Règle à évaluer

L'AIG impose à tous les concessionnaires l'obligation de signer auprès de l'inspection cantonale du travail un engagement à respecter les Usages.

L'inspection cantonale du travail doit garder la possibilité d'exonérer un concessionnaire de cette obligation s'il est signataire d'une CCT. La CCT doit toutefois prévoir une commission paritaire habilitée et apte à contrôler le respect des conditions de travail.

Dans son contenu, cette clause est proche de la clause examinée à la question 1⁵³. Là aussi, le concessionnaire est tenu de s'assujettir à une CCT ou de s'engager auprès de l'inspection cantonale du travail à respecter les Usages. L'AIG est alors libre de demander une attestation confirmant le respect de cette obligation.

Pour autant que nous puissions en juger, la présente clause ne change rien d'essentiel à l'obligation susmentionnée du concessionnaire. Quant à savoir dans quelle mesure le concédant est autorisé à vérifier le respect de cette obligation (par exemple au titre du droit de renseignement et d'information comme à la question 1), la présente clause ne permet pas de se prononcer. La différence majeure semble être que l'assujettissement à une CCT ne doit représenter une alternative admissible à l'engagement auprès de l'inspection cantonale du travail à respecter les Usages que si la CCT prévoit une commission paritaire habilitée et apte à contrôler le respect des conditions de travail.

Enfin, la présente clause implique plus fortement l'inspection cantonale du travail car c'est à elle que revient la décision d'exonérer le concessionnaire de l'obligation de signer un engagement à respecter les conditions de travail minimales si celui-ci s'assujettit à une CCT.

2. Évaluation au titre du droit public

La présente variante du respect des conditions de travail ne change rien à l'évaluation au titre du droit public. La condition correspondante de la concession semble admissible.

⁵³ Voir ci-dessus I. Contrôle des conditions de travail et droit de dénonciation en cas de non-respect (question 1), p. 3.

3. Évaluation au titre du droit du travail

a) Exonération limitée des Usages

Comme exposé précédemment, l'exonération de l'obligation de respecter les Usages ne doit être possible que pour une CCT prévoyant une commission paritaire habilitée à contrôler les conditions de travail.

Il ne fait pas de doute que le contrôle du respect de la CCT par des organes communs tels qu'une commission paritaire est autorisé.⁵⁴ On peut constater qu'avec la présente règle, l'assujettissement à une CCT sans commission paritaire n'entraîne *pas* l'exonération de l'obligation de respecter les Usages. Dans ce cas, la CCT et les Usages doivent tous deux être respectés. Ceci incite les employeurs à conclure une CCT avec commission paritaire, même si de telles CCT peuvent théoriquement prévoir des conditions de travail moins favorables que les Usages. Cette incitation peut avoir pour effet que les employeurs renoncent totalement à conclure une CCT⁵⁵, auquel cas les Usages (et donc éventuellement des conditions de travail moins favorables) restent en vigueur.

b) Compétence de contrôle de l'AIG

D'après la règle en vigueur, l'AIG (en plus des autorités et instances compétentes) contrôle le respect des conditions de travail au titre du droit d'information et de renseignement («*En cas de doute, l'AIG peut exiger en tout temps du concessionnaire toutes explications ou pièces propres à prouver que les dispositions relatives aux conditions de travail [...] sont respectées*»)⁵⁶. En imposant désormais comme prérequis à l'exonération de l'obligation de respecter les Usages que l'employeur s'assujettisse à une CCT avec une commission paritaire habilitée à contrôler les conditions de travail, on exprime que le contrôle des conditions de travail incombe à la commission paritaire. Si cela ne change rien au *statu quo* (selon la règle en vigueur, les commissions paritaires sont déjà habilitées à contrôler les conditions de travail), la nouvelle formulation exprime cependant que l'AIG veut renoncer à sa compétence de contrôle dans cette mesure. Si l'AIG ne se réserve plus le droit de contrôle, la compétence de contrôle de l'AIG s'en trouve dans ce cas diminuée.

c) Responsabilité supplémentaire de l'inspection du travail

L'autorité compétente prévue pour l'exonération de l'obligation de respecter les Usages est l'inspection cantonale du travail. Si l'inspection cantonale du travail, sur des bases ju-

⁵⁴ À ce propos, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 357a n 5.

⁵⁵ Parce qu'ils refusent fondamentalement une CCT avec une commission paritaire et les autorisations de contrôle des conditions de travail afférentes.

⁵⁶ Art. 9 ch. 4 concession commerciale.

ridiques suffisantes, endosse cette responsabilité supplémentaire, il n'y a du point de vue du droit du travail pas d'objection à l'admissibilité d'une telle procédure. Resterait tout au plus à souligner qu'avec l'inspection cantonale du travail, on intègre un tiers extérieur à la relation contractuelle, ce qui ne change toutefois rien à la conclusion qu'il s'agit là d'une règle fondamentalement possible et admissible du point de vue du droit du travail.

d) Nécessité d'une clarification concernant l'assujettissement à une CCT

La CCT est un contrat entre les employeurs ou leurs associations et les associations de travailleurs sur la conclusion, le contenu et la résiliation des contrats de travail.⁵⁷ Les employeurs adhérents d'une association d'employeurs sont liés par la CCT lorsque le travailleur est membre d'une association contractante. L'employeur n'est alors pas partie au contrat, mais «lié par la CCT». Le travailleur est «lié par la CCT» s'il est membre d'une association contractante. Ainsi, pour que la CCT soit applicable, il ne suffit pas que l'employeur soit «lié par la CCT».⁵⁸ Tout travailleur ou employeur du secteur non membre des associations contractantes peut, avec l'accord des parties au contrat, se soumettre a posteriori à la CCT («soumission») et devenir ainsi «lié par la CCT».⁵⁹ À la demande des parties à la CCT ou avec leur accord à la demande de la commission tripartite, une CCT peut être déclarée de force obligatoire par les autorités, ce qui implique que tous les travailleurs et employeurs du secteur concerné sont soumis à la CCT conclue par les associations.⁶⁰ Enfin, une CCT peut aussi être reprise dans un contrat de travail individuel sur accord écrit même si les parties n'entrent pas dans le champ d'application, ce qui fait en réalité de la CCT des conditions de travail générales.⁶¹

Le cas présent présuppose pour l'exonération de l'obligation de respecter les Usages que le partenaire contractuel soit signataire d'une CCT, sans énoncer suffisamment clairement s'il doit être partie au contrat ou lié par la CCT, ou s'il peut être soumis aux dispositions de la CCT par simple intégration au contrat. Il semble donc recommandable d'éliminer cette incertitude en reprenant et en utilisant les concepts juridiques. En raison de la nature de la présente règle, il semble pertinent de présupposer que le partenaire contractuel est

⁵⁷ Cf. art. 356 al. 1 CO.

⁵⁸ Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 356 n 2.

⁵⁹ Art. 356b CO.

⁶⁰ Cf. art. 1 ss. LECCT

⁶¹ L'existence d'une intégration contractuelle ou d'un assujettissement a une importance pratique pour la validité du principe de faveur et les modifications du contrat au bénéfice du travailleur: Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 356b n 3.

partie au contrat ou lié par la CCT et qu'une simple intégration de la CCT au contrat ne suffit pas.⁶²

e) Conclusion intermédiaire

Du point de vue du droit du travail, l'obligation de respecter les Usages ou d'assujettissement à une CCT avec une commission paritaire habilitée à contrôler les conditions de travail est admissible. Concernant la forme sous laquelle le partenaire contractuel doit être assujetti à une CCT pour pouvoir être exonéré de l'obligation de respecter les Usages, le choix des termes devra toutefois être précis.

4. Conclusion

La règle est admissible en droit public et en droit du travail. Concernant la forme sous laquelle le partenaire contractuel doit être assujetti à une CCT pour pouvoir être exonéré de l'obligation de respecter les Usages, le choix des termes devra être précis.

⁶² Une simple intégration de la CCT au contrat ne peut en aucun cas suffire car il n'y a alors pas d'assujettissement à la commission paritaire.

III. Retrait de concession en cas de sanctions (question 3)

1. Règle à évaluer

Dans les concessions aéronautiques et commerciales, l'AIG se réserve le droit de retirer la concession en cas de décision au titre de l'art. 45 LIRT⁶³, de sanction, d'amende ou de peine conventionnelle prononcées par les commissions paritaires.

2. Évaluation au titre du droit public

Pour l'évaluation correspondante, on peut largement se reporter à la question d'une possibilité de dénonciation. Le retrait d'une concession est une sanction courante quand le concessionnaire enfreint gravement les conditions de concession.⁶⁴ En revanche, la condition préalable à l'admissibilité est le respect du principe de proportionnalité et des garanties procédurales élémentaires.

Un retrait dû seulement à une infraction mineure et unique des conditions de travail serait sujet à caution. Dans ce cas, l'aéroport de Genève devrait se demander si un avertissement ne serait pas suffisant. Le concessionnaire devrait être menacé d'une sanction et avoir la possibilité de s'exprimer avant que l'aéroport de Genève ne prenne une décision.

3. Évaluation au titre du droit du travail

Du point de vue du droit du travail, rien ne s'oppose à un retrait de la concession en cas de sanctions. Par souci d'exhaustivité, rappelons que même en cas de retrait immédiat de la concession ou de résiliation sans préavis du contrat, l'employeur concerné doit respecter les délais de préavis en vigueur vis-à-vis de ses employés.⁶⁵ Si le travail proposé ne peut pas être effectué par le travailleur en raison du retrait de la concession ou de la rési-

⁶³ Art. 45(12) *Mesures et sanctions pour non-respect des usages*

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer:

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 pour une durée de 3 mois à 5 ans. La décision est immédiatement exécutoire;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les mesures et sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

⁶⁴ Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 2620.

⁶⁵ Cf. art. 335b ss. CO.

liation sans préavis du contrat, l'employeur est en demeure⁶⁶ et reste tenu de verser le salaire, conformément à l'art. 324 al. 1 CO.

Si l'employeur concerné doit en outre respecter les dispositions relatives au licenciement collectif (art. 335d ss. CO), l'art. 335e al. 2 CO prévoit que les dispositions relatives au licenciement collectif ne sont pas applicables en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge, de faillite ou de concordat par abandon d'actifs. Ceci inclut toutes les cessations d'activité intervenues sur décision administrative pouvant être vérifiée auprès des tribunaux. De plus, il doit y avoir un lien de causalité direct entre la décision administrative et la cessation d'activité.⁶⁷ La *chambre d'appel* de Genève a jugé que ce n'était pas le cas du retrait de l'agrément d'exploitation aérienne commerciale à une compagnie de transport aérien.⁶⁸ Dans le cas présent, il faudrait donc examiner au cas par cas si un retrait de concession intervient par une décision sujette à recours ou s'il s'agit d'une résiliation sans préavis du contrat (de droit privé). Si les dispositions relatives au licenciement collectif ne sont pas applicables dans le premier cas, elles doivent en principe⁶⁹ être respectées dans le deuxième cas.

4. Conclusion

La règle est admissible en droit public et en droit du travail.

⁶⁶ Le retrait de la concession ou la résiliation sans préavis du contrat pour cause de sanction pour non-respect des conditions de travail compte parmi les risques pour l'employeur.

⁶⁷ Pour l'ensemble, cf. Geiser, in: Münch/Merz, ch. 3.15 s.

⁶⁸ Chambre d'appel des prud'hommes du canton de Genève, jugement du 19 juillet 2000 (JAR 2001, p. 294).

⁶⁹ Sauf en cas de faillite ou de concordat par abandon d'actifs simultané.

C. Résumé

Question 1: Genève Aéroport est-il fondé à prévoir - tel qu'il le fait actuellement - dans ses concessions aéronautiques et commerciales la disposition suivante: "Genève Aéroport se réserve le droit d'exiger en tout temps du concessionnaire une attestation actualisée certifiant soit que l'entreprise est liée par une convention collective applicable à Genève, soit que l'entreprise a signé auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail un engagement à respecter les usages de sa profession en vigueur à Genève. En cas de doute, GA peut exiger en tout temps du concessionnaire toutes explications ou pièces propres à prouver que les dispositions relatives aux conditions de travail de son personnel sont respectées. Demeurent réservés les contrôles des organes et autorités compétents. GA se réserve au surplus le droit de dénoncer le concessionnaire aux organes et autorités compétents si celui-ci, après un avertissement de GA, ne se conforme pas à ses obligations vis-à-vis de son personnel"?

Conclusion: la règle est admissible en droit public et en droit du travail.

Question 2: Genève Aéroport serait-il fondé à prévoir dans ses concessions aéronautiques et commerciales le dispositif suivant:

- rendre obligatoire la signature d'un engagement à respecter les usages auprès de l'OCIRT pour toute entreprise au bénéfice d'une concession?
- prévoir la possibilité que l'OCIRT exempte de signer les usages une entreprise signataire d'une CCT instituant une commission paritaire avec la capacité d'effectuer des contrôles des conditions de travail?

Conclusion: la règle est admissible en droit public et en droit du travail. Concernant la forme sous laquelle le partenaire contractuel doit être assujéti à une CCT pour pouvoir être exonéré de l'obligation de respecter les Usages, le choix des termes devra être précis.

Question 3: Genève Aéroport serait-il fondé à prévoir dans ses concessions aéronautiques et commerciales la caducité de la concession en cas de décision 45 LIRT, voire d'autres sanctions (amendes) ou d'une sanction conventionnelle prononcée par une CP?

Conclusion: la règle est admissible en droit public et en droit du travail.

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail par l'AIG à l'aéroport de Genève

* * * * *

St-Gall, le 28 avril 2015

Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG)
de l'université de St-Gall

.....
Prof. Dr. Thomas Geiser

Zurich, le 28 avril 2015

Université de Zurich,
Chaire de droit constitutionnel et administratif et légistique

.....
Prof. Dr. Felix Uhlmann

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

**Expertise concernant l'imposition de
conditions de travail dans les contrats de bail
de l'aéroport de Genève**

Prof. Dr. Dr. h.c. Thomas Geiser

Remo Wagner, M.A. HSG, avocat

St-Gall, le 27 avril 2016

Table des matières

Bibliographie	III
Table des abréviations.....	IV
Introduction.....	VI
Mission.....	VI
Documents.....	VI
Procédure et limitations.....	VI
A. Rappel des faits	1
B. Observations juridiques	2
I. Observation préalable	2
II. Principe de la liberté contractuelle	2
1. Généralités.....	2
a) Principe.....	2
b) Barrières légales.....	3
aa) <i>Impossibilité</i>	3
bb) <i>Illicéité</i>	3
cc) <i>Offense aux bonnes mœurs</i>	5
c) Conséquences juridiques.....	6
2. Dans le cas présent	6
a) Impossibilité.....	6
b) Illicéité.....	6
c) Offense aux bonnes mœurs.....	8
3. Conclusion.....	8
III. Modification des baux existants	9
1. Pas de congé-modification	9
2. Procédure prévue à l'art. 269d CO	10
3. Conclusion.....	10
C. Résumé.....	11

Bibliographie

- DASSER FELIX, in: Jolanta Kren Kostkiewicz, Peter Nobel, Ivo Schwander, Stephan Wolf, Schweizerisches Obligationenrecht, Orell Füssli Kommentar, 2^e édition, Zurich 2009 (cit. OFK-AUTEUR).
- GAUCH PETER / SCHLUEP WALTER R. / SCHMID JÖRG / EMMENEGGER SUSAN, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, tome I, 10^e édition, Zurich 2014.
- GEISER THOMAS/MÜLLER ROLAND, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3^e édition, Berne 2015.
- GUHL THEO, Das schweizerische Obligationenrecht, bearbeitet von Alfred Koller, Anton K. Schnyder und Jean Nicolas Druey, 9^e édition, Zurich 2000 (cit. GUHL/KOLLER).
- HIGI PETER, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Die Miete, art. 253-265, 4^e édition, Zurich 1994.
- HIGI PETER, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Die Miete, art. 271-274g, 4^e édition, Zurich 1996.
- HUGUENIN CLAIRE/MEISE BARBARA, in: Honsell Heinrich/Vogt Nedim Peter/Wiegand Wolfgang, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, art. 1-529, 6^e édition, Bâle 2015 (cit. BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE).
- LCHAT DAVID/WYTENBACH MARKUS, in: Lchat David et al., Das Mietrecht für die Praxis, 8^e édition, Zurich 2009.
- PERMANN RICHARD, Kommentar zum Mietrecht, 2^e édition, Zurich 2007
- SCHWENZER INGEBORG, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Berne 2009.
- SVIT-Kommentar, Das schweizerische Mietrecht, 3^e édition, Zurich 2008.
- WEBER RICHARD, in: Honsell Heinrich/Vogt Nedim Peter/Wiegand Wolfgang, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, art. 1-529, 6^e édition, Bâle 2015 (cit. BSK OR-I-WEBER).

Table des abréviations

al.	alinéa
AIG	Aéroport international de Genève (établissement de droit public)
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, RS 822.11)
art.	article
LECCT	Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311)
FF	Feuille fédérale
ATF	arrêt du Tribunal fédéral Suisse
TF	Tribunal fédéral
CHF	franc suisse
c.-à-d.	c'est-à-dire
consid.	considérant
etc.	et cætera
s.	et suivant(e) (article, page, etc.)
ss.	et suivant(e)s (articles, pages, etc.)
CCT	Convention collective de travail
JAR	Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts («annuaire du droit du travail suisse», sans équivalent en français)
LAIG	Loi sur l'Aéroport international de Genève (RSG H 3 25)
LIRT	Loi sur l'inspection et les relations du travail (RSG J 1 05)
let.	lettre
mp	Revue Mietrechtspraxis
n	note
OCIRT	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, République et canton de Genève
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), du 30 mars 1911 (RS 220)
RSG	Recueil systématique genevois (rs/GE)
ch.	chiffre
p.	page
RS	Recueil systématique du droit fédéral
UASCA	Usages „Assistances au sol aux compagnies aériennes“, 2013
cf.	<i>confer</i> , se reporter à

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail dans les contrats de bail de l'aéroport de Genève

OBLF Ordonnance sur le bail à loyer et le bail à ferme d'habitations et de
 locaux commerciaux (RS 221.213.11)

ch. chiffre

Introduction

Certaines activités se déroulant à l'aéroport de Genève sont soumises à concession. Les concessions sont accordées par l'exploitant de l'aéroport de Genève et reposent essentiellement sur une convention conclue entre lui et le concessionnaire. Ces conventions imposent aux concessionnaires le respect de certaines conditions de travail. La présente expertise examine dans quelle mesure les entreprises qui ont signé avec l'aéroport de Genève un bail plutôt qu'une convention de concession peuvent également être obligées contractuellement à respecter certaines conditions de travail.

Mission

Le Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (Institut de recherche sur le travail et le droit du travail) de l'université de St-Gall (ci-après le «**FAA-HSG**») a été mandaté le 11 avril 2016 par le canton de Genève, représenté par M. Pierre Maudet (ci-après le «**Donneur d'ordre**»), pour répondre à la question suivante dans le cadre d'une expertise:

Genève Aéroport serait-il fondé à soumettre les entreprises qui sont sous contrat de bail à loyer aux mêmes exigences de conditions sociales cadres que celles qui sont soumises à une concession?

Documents

Pour lui permettre de répondre aux questions ci-dessus, le Donneur d'ordre a mis à la disposition du FAA-HSG les documents suivants:

- E-mail du Donneur d'ordre du 8 mars 2016
- Courrier du Donneur d'ordre du 11 avril 2016

Procédure et limitations

L'expertise se limite à la réponse à la question ci-dessus du point de vue du droit privé et est liée à l'expertise du FAA-HSG concernant l'imposition de conditions de travail par l'AIG à l'aéroport de Genève du 28 avril 2015. Dans le cadre des présentes observations, le contenu de ladite expertise est considéré comme connu.

La traduction de l'allemand vers le français a été effectuée par un prestataire externe qui s'est engagé par écrit à la confidentialité. Seul le texte allemand fait foi.

La présente expertise repose sur les présupposés suivants:

- Authenticité de toutes les signatures et de tous les cachets
- Authenticité des documents originaux mis à disposition
- Conformité aux originaux des documents fournis sous forme de copie

Les observations de la présente expertise reposent exclusivement sur le droit suisse en vigueur et sur les documents mis à disposition. Le droit cantonal et communal est pris en compte lorsqu'il est consultable en ligne. Toute référence à des lois caduques est indiquée explicitement dans les observations correspondantes. Nous avons tenu compte de la littérature et de la jurisprudence jusqu'au 22 mars 2016 inclus.

Pour faciliter la lecture, nous avons renoncé à la féminisation systématique. Tous les termes désignant des personnes sont applicables indifféremment aux deux sexes.

A. Rappel des faits

Les activités sous concession de l'aéroport de Genève ne sont soumises à aucune réglementation spécifique, elles reposent sur une convention conclue entre l'établissement de droit public indépendant «Aéroport international de Genève» sis à Genève (ci-après «l'AIG»)¹, concédant, et les concessionnaires.

En matière de conditions de travail, les concessionnaires ainsi que leurs éventuels sous-traitants sont tenus de respecter une CCT ou les conditions de travail minimales du secteur (UASCA) (ci-après «**les Usages**»). Aux termes de la convention, l'AIG peut exiger à tout moment la présentation d'une attestation correspondante, ainsi que d'autres documents en cas de doute:

« Le concessionnaire s'engage à recruter du personnel qualifié, à le rémunérer selon les conditions du marché (en prenant en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers) et à respecter les dispositions prévues dans la convention collective de travail (CCT) ou dans les usages applicables. »²

« Genève Aéroport se réserve le droit d'exiger en tout temps du concessionnaire une attestation actualisée certifiant soit que l'entreprise est liée par une convention collective applicable à Genève, soit que l'entreprise a signé auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail un engagement à respecter les usages de sa profession en vigueur à Genève. En cas de doute, GA peut exiger en tout temps du concessionnaire toutes explications ou pièces propres à prouver que les dispositions relatives aux conditions de travail de son personnel sont respectées. Demeurent réservés les contrôles des organes et autorités compétents. GA se réserve au surplus le droit de dénoncer le concessionnaire aux organes et autorités compétents si celui-ci, après un avertissement de GA, ne se conforme pas à ses obligations vis-à-vis de son personnel. »³

Nous vérifions ci-après dans quelle mesure le droit privé autorise l'AIG, en tant que bailleur, à imposer ces obligations à ses locataires⁴.

¹ Art. 1 LAIG.

² Art. 9 ch. 3 Convention de concession commerciale.

³ Art. 9 ch. 4 Convention de concession commerciale.

⁴ Cf. art. 31 LAIG.

B. Observations juridiques

I. Observation préalable

Selon la formulation choisie dans la concession, le concessionnaire est tenu de respecter, à défaut d'une CCT, les Usages qui lui sont applicables (*«Le concessionnaire s'engage [...] à respecter les dispositions prévues dans la convention collective de travail (CCT) ou dans les usages applicables»*).

Il ne nous apparaît pas clairement si l'obligation effective de respecter les Usages découle de cette norme ou si la formulation choisie oblige uniquement le concessionnaire à respecter les Usages qui lui sont applicables du fait d'un autre fondement juridique⁵. Dans le deuxième cas, la clause susmentionnée oblige uniquement le concessionnaire à un comportement conforme au droit, ce qui semble admissible en droit privé.

En fin de compte, cette question peut rester ouverte, car la question à l'expert ne se pose que si l'obligation de respecter les Usages ne découle pas déjà d'une autre norme (de droit public). Les observations suivantes se rapportent donc à l'admissibilité en droit privé d'une clause du bail obligeant le locataire à respecter une CCT ou les Usages.

II. Principe de la liberté contractuelle

1. Généralités

a) Principe

Le droit privé suisse est régi par le principe de liberté contractuelle, selon lequel chacun est libre de conclure le contrat de son choix avec le partenaire de son choix dans les limites fixées par la loi (liberté de contracter, liberté de choix des partenaires, liberté de contenu, liberté de forme et liberté de résiliation).⁶ Parmi ces libertés, la liberté de contenu ou de conception, c'est-à-dire la possibilité de convenir librement du contenu du contrat dans les limites fixées par la loi, est certainement le composant le plus important de la liberté contractuelle.⁷

⁵ Cf. art. 25 al. 1 LIRT, art. II Usages.

⁶ Cf. ATF 129 III 35, consid. 6.1 p. 42.

⁷ Art. 19 CO; BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 1 et 5.

b) Barrières légales

Les barrières légales déterminent qu'un contrat est nul s'il a pour objet une chose impossible, illicite ou contraire aux mœurs.⁸

aa) Impossibilité

Il y a impossibilité au sens de l'art. 20 al. 1 CO si la prestation est déjà irréalisable objectivement au moment de la conclusion du contrat, l'impossibilité pouvant s'appuyer sur des motifs juridiques ou factuels.⁹

bb) Illicéité

L'illicéité résulte d'une infraction à des dispositions de droit privé ou public à caractère obligatoire, issues du droit fédéral ou cantonal. Le caractère obligatoire d'une norme peut être clairement exprimé dans la formulation¹⁰ ou déduit par interprétation.

Dans le cas présent, la question de l'illicéité se pose en particulier pour l'**interdiction (à caractère obligatoire) des transactions couplées en droit des baux** conformément à l'art. 254 CO. La disposition protège la liberté de contracter en empêchant le bailleur de faire usage de son pouvoir de marché prédominant pour conclure des transactions couplées.¹¹

L'art. 254 CO interdit de lier un bail à loyer d'habitations ou de locaux commerciaux¹² à un autre contrat indépendant dont l'objet n'est pas en relation directe avec l'usage de la chose louée («transaction couplée»). Si la conclusion ou la continuation du bail est subordonnée à un tel contrat, la transaction couplée est nulle. Ici, ce sont surtout les deux conditions suivantes qui doivent être éclaircies:

1. La subordination («couplage»): la conclusion de la transaction couplée doit être la conséquence inévitable du bail, sa condition *sine qua non*, et être au détriment du locataire (ou de son successeur).¹³ Il faut tenir compte de l'intention du locataire lors de la conclusion: si le locataire n'a d'intérêt que pour le bail mais que le bailleur subordonne la conclusion ou

⁸ Art. 20 CO.

⁹ BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 46.

¹⁰ Par exemple art. 361 CO.

¹¹ BK-GIGER, art. 254 n 14 s.

¹² L'applicabilité de l'art. 254 CO aux logements de luxe est controversée: cf. BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 1.

¹³ BK-GIGER, art. 254 n 75.

la continuation du bail à la conclusion d'une transaction accessoire, il s'agit d'une transaction couplée inadmissible.¹⁴ En revanche, si le locataire a un intérêt équivalent pour les deux transactions, la transaction couplée n'est pas nécessairement inadmissible.¹⁵ Dans le cas d'un contrat de conciergerie couplé, par exemple, on considère que le locataire a un intérêt au moins équivalent pour un service de conciergerie payé à un prix raisonnable; les contrats de conciergerie couplés sont donc autorisés.¹⁶ Le fait que le bailleur soit à l'initiative de la transaction couplée constitue un indice supplémentaire qui doit faire penser à une transaction couplée inadmissible.¹⁷ De surcroît, plus la contrepartie est faible, plus la subordination se confirme.¹⁸

L'obligation doit avoir été contractée auprès du bailleur ou d'un tiers. La question de savoir si seules les personnes agissant au nom et pour le compte du bailleur peuvent être considérées comme des tiers n'est pas tranchée¹⁹, mais elle n'a pas d'importance dans le cas présent.

2. Le rapport de l'obligation avec la chose louée: de plus, si l'obligation contractée n'est pas en relation directe avec l'usage de la chose louée, il s'agit d'une transaction couplée inadmissible. Cependant, en cas de doute, le rapport est confirmé.²⁰ L'art. 3 OBLF interdit d'obliger le locataire à acheter la chose louée, des meubles ou des actions ou à souscrire une police d'assurance. Concernant les polices d'assurance, il convient de différencier l'assurance cautionnement de loyer, qui est considérée comme une transaction couplée inadmissible en raison de son coût élevé²¹, de l'assurance responsabilité civile²², qui est admissible mais seulement si l'assureur n'est pas imposé.²³ La théorie et la jurisprudence apportent des réponses divergentes à la question de savoir dans quelle mesure les contrats de pas-de-porte enfreignent l'art. 254 CO.²⁴ D'une manière générale, un contrat de livraisons successives couplé à un bail est considéré comme admissible.²⁵

¹⁴ ATF 118 II 157 consid. 3c p. 163; PERMANN, art. 254 n 2.

¹⁵ SVIT-Komm., art. 254 n 16.

¹⁶ BK-GIGER, art. 254 n 71 avec renvois bibliographiques

¹⁷ BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 3.

¹⁸ BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 3 avec renvois bibliographiques

¹⁹ Ce point est confirmé par l'arrêt 4C.161/2001 du 26 septembre 2001 consid. 3, mais il est contestable car dans d'autres cas, la connaissance et l'approbation de la nullité de la transaction couplée par le bailleur sont suffisantes; mais il est infirmé par BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 5 avec renvois bibliographiques

²⁰ BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 3; LACHAT/WYTENBACH, p. 452.

²¹ BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 3b.

²² ZK-HIGI, art. 254 n 16; BK-GIGER, art. 254 n 66.

²³ Cf. également mp 4/14, p. 297 (le locataire ne peut pas être obligé contractuellement à souscrire une assurance responsabilité civile avec supplément valeur à neuf).

²⁴ Cf. BK-GIGER, art. 254 n 69 s.

²⁵ SVIT-Komm., art. 254 n 16; ZK-HIGI, art. 254 n 16.

S'il existe un rapport direct, par exemple dans le cas des charges, de la sûreté fournie au titre de l'art. 257e CO, d'une clause de non-concurrence²⁶ ou de la reprise du mobilier d'un hôtel²⁷, l'obligation est généralement considérée comme admissible. L'obligation d'adhérer à un groupement d'intérêts de commerçants est également considérée comme admissible étant donné le rapport avec la chose louée.²⁸

Même en cas de rapport direct, les dispositions de l'art. 254 CO sont à prendre en considération. En effet, d'après la jurisprudence, il est arrivé au Tribunal fédéral de déclarer nulles des obligations en relation directe avec l'usage de la chose louée parce qu'il existait un déséquilibre considérable entre la prestation et la contrepartie.²⁹

cc) Offense aux bonnes mœurs

Un contrat offense les bonnes mœurs lorsqu'il est contraire à la morale en vigueur, à la sensibilité de tous les bien-pensants ou aux principes éthiques et valeurs immanents.³⁰ Il convient d'utiliser des critères objectifs et non pas de tenir compte des volontés subjectives des parties.³¹ Typiquement, sont considérés comme contraires aux bonnes mœurs les contrats ayant pour objet des services sexuels tarifés, des faits de corruption ou la falsification de résultats d'enchères.³²

Dans ce cadre, il convient en outre d'évoquer l'art. 27 al. 2 CC, qui s'oppose aux obligations contractuelles aliénant la liberté d'un partenaire contractuel dans une mesure contraire aux lois ou aux mœurs. La limitation de la liberté peut résider dans l'objet de l'assujettissement ou dans l'excès de l'assujettissement.³³ Un assujettissement peut être considéré comme inadmissible du fait de son objet s'il affecte des aspects fondamentaux de la personnalité (liberté physique, intégrité corporelle, intimité).³⁴ En revanche, l'assujettissement est par exemple considéré comme excessif si l'obligation «soumet la personne obligée au bon vouloir d'une autre, aliène sa liberté économique ou la limite au point de porter atteinte aux bases économiques de son existence». ³⁵ Pour en juger, il convient de tenir compte de l'intensité et de la

²⁶ BK-GIGER, art. 254 n 56.

²⁷ Cf. GUHL/KOLLER, § 44 n 15.

²⁸ SVIT-Komm., art. 254 n 16.

²⁹ Arrêté 4C.207/1998 du 13 janvier 1999 consid. 1b/cc; BSK OR-I-WEBER, art. 254 n 3a avec renvois bibliographiques

³⁰ GAUCH/SCHLUEP/SCHMID/EMMENEGGER I, ch. 668.

³¹ BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 36.

³² OFK-DASSER, art. 19 n 12 avec renvois bibliographiques

³³ GAUCH/SCHLUEP/SCHMID/EMMENEGGER I, ch. 660 ss.

³⁴ Cf. BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 12.

³⁵ ATF 138 III 322 consid. 4.3.2 p. 329 avec renvois bibliographiques

durée de l'obligation, de l'absence de parité et du degré d'aliénation.³⁶ Ainsi, l'art. 27 al. 2 CC n'interdit à personne de s'engager au-delà de ses capacités financières.³⁷ En général, le Tribunal fédéral est circonspect lorsqu'il s'agit de statuer sur cette question.³⁸

c) Conséquences juridiques

Si une disposition contractuelle enfreint les barrières susmentionnées, elle présente un vice de fond qui entraîne la nullité du contrat et empêche son entrée en vigueur.³⁹ Si le vice ne frappe que certaines parties du contrat, seules celles-ci sont nulles, sauf s'il y a lieu de penser que le contrat n'aurait jamais été conclu sans la partie nulle.⁴⁰ Les contrats qui contreviennent à des dispositions de droit public ne sont nuls que si cette conséquence juridique est explicitement prévue par la loi ou si elle découle du sens et du but de la norme enfreinte.⁴¹ Certains défendent généralement le point de vue que la conséquence juridique ne doit pas découler de la qualification de l'infraction, mais du but de protection de la norme enfreinte («concept de nullité flexible»).⁴² La nullité doit être prise en compte d'office.⁴³

2. Dans le cas présent

a) Impossibilité

Dans le cas présent, il n'est pas question d'un vice de fond prenant la forme de l'impossibilité de la prestation car l'obligation de respecter certaines conditions de travail n'est déjà pas réalisable objectivement au moment de la conclusion du contrat.

b) Illicéité

Il convient ensuite d'examiner si l'obligation de respecter certaines conditions de travail constitue une transaction couplée inadmissible au titre de l'art. 254 CO.

1. La subordination («couplage»): la description de mission n'indique pas clairement si l'obligation de respecter certaines conditions de travail doit être subordonnée à la conclusion du bail. Le verbe *soumettre* employé dans la question à l'expert indique possiblement un couplage. De plus, l'initiative du respect de certaines conditions de travail semble venir du bailleur, ce qui semble indiquer un couplage. Un autre élément qui parle en faveur d'un

³⁶ BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 10.

³⁷ ATF 95 II 55 p. 57

³⁸ BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 45 avec renvois bibliographiques

³⁹ Art. 20 al. 1 CO.

⁴⁰ Art. 20 al. 2 CO.

⁴¹ SCHWENZER, ch. 32.37; GAUCH/SCHLUEP/SCHMID/EMMENEGGER I, ch. 684.

⁴² BSK OR-I-HUGUENIN/MEISE, art. 19 n 21 ss.

⁴³ ATF 129 III 209 consid. 2.2 p. 213.

couplage est le fait qu'un locataire n'aura certainement pas le même intérêt pour la conclusion d'un bail et pour l'obligation de respecter certaines conditions de travail. Enfin, l'absence de contrepartie fait également supposer une subordination. On est donc sans doute proche de la vérité si l'on suppose une subordination entre la conclusion d'un bail et l'obligation de respecter certaines conditions de travail.

2. Le rapport de l'obligation avec la chose louée: la question de savoir si l'obligation de respecter certaines conditions de travail est en relation directe avec l'usage de la chose louée ou non n'est pas clairement tranchée. On peut voir une relation matérielle et spatiale entre le respect de certaines conditions de travail et l'usage de la chose louée dans la mesure où les locaux loués sont des locaux commerciaux dans lesquels des employés travaillent aux dites conditions de travail. Comme dans le cas d'un rattachement à des produits (par exemple un contrat de livraisons successives de bière dans un restaurant ou de fleurs chez un fleuriste) ou au but de la transaction couplée (par exemple une police d'assurance couvrant les dommages infligés à la chose louée), l'obligation de respecter certaines conditions de travail concerne la façon dont l'usage de la chose louée est exercé. De par sa nature, cette obligation ressemble aussi à l'obligation d'adhérer à un groupement d'intérêts de commerçants, sachant qu'un tel groupement peut dans certains cas prévoir des obligations encore plus étendues (telles que l'obligation d'ouverture du commerce). Une fois la condition du rapport direct démontrée dans les grandes lignes en pratique et confirmée en cas de doute, beaucoup d'éléments laissent à penser que le respect de certaines conditions de travail doit être qualifié comme une obligation en relation directe avec la chose louée.

Un élément qui dément un rapport direct est le fait que l'obligation de respecter certaines conditions de travail a un caractère plus générique que le rattachement au produit (contrat de livraisons successives) ou au but (police d'assurance) et en particulier qu'elle n'est pas limitée aux employés travaillant dans les locaux loués. On peut en outre alléguer qu'une relation spatiale seule ne suffit pas à établir un rapport direct, ce qu'illustrent notamment les exemples cités à l'art. 3 OBLF.

Pour que l'obligation de respecter certaines conditions de travail conserve le rapport direct ou résiste à l'appréciation du caractère abusif, il faut donc veiller à la limiter expressément aux employés travaillant dans les locaux loués. De plus, il semble opportun d'énumérer dans le bail les conditions de travail issues des Usages à respecter (par exemple le temps de travail hebdomadaire) et de ne renvoyer aux Usages que pour déterminer leur ampleur concrète (par exemple la durée du travail hebdomadaire). Sinon, il y a du point de vue du locataire un risque d'extension croissante des Usages, ce qui pourrait impacter négative-

ment l'appréciation du caractère abusif. Pour déterminer les conditions de travail à respecter, on peut se référer aux dispositions légales appropriées (par exemple art. 20 LSE associé à l'art. 48a OSE).

D'après le point de vue présentement défendu, l'obligation de respecter certaines conditions de travail doit être considérée comme une transaction couplée autorisée à condition d'être formulée et circonscrite de façon suffisamment précise. Cependant, étant donné l'étendue du pouvoir discrétionnaire, on ne peut exclure qu'un tribunal refuse de conclure à la relation directe avec l'usage de la chose louée ou qu'il conclue à un déséquilibre entre la prestation et la contrepartie et annule en conséquence l'obligation.

c) Offense aux bonnes mœurs

Rien ne permet de penser que l'obligation de respecter certaines conditions de travail puisse être contraire aux bonnes mœurs. La protection des employés et la prévention des conditions de travail abusives sont un objectif reconnu qui s'exprime également dans les textes de loi (par exemple dans la LTr⁴⁴). Le marché du travail est un marché imparfait, c'est pourquoi une dose de protection sociale semble indispensable dans le droit du contrat de travail.⁴⁵ De ce point de vue, on ne peut pas parler d'offense aux bonnes mœurs; au contraire, le but poursuivi par l'obligation de respecter certaines conditions de travail concorde avec les principes fondateurs du droit du travail suisse.

L'art. 27 al. 2 CC ne permet pas non plus de justifier l'offense aux bonnes mœurs. En ce qui concerne l'obligation de s'assujettir à une CCT ou de respecter les Usages, on ne peut affirmer qu'elle limite la liberté économique du locataire au point de mettre en péril son existence ni qu'elle le soumet au bon vouloir du bailleur. L'obligation faite au locataire de présenter à l'AIG les documents requis à des fins de contrôle en cas de doute participe de la mise en œuvre et n'est pas répréhensible du point de vue de l'art. 27 al. 2 CC. Avec cette obligation, le locataire ne se soumet pas particulièrement au bon vouloir du bailleur.

3. Conclusion

L'obligation de respecter certaines conditions de travail inscrite dans un bail n'est ni impossible ni contraire aux bonnes mœurs. Concernant l'illicéité, il ressort du point de vue présentement défendu qu'une obligation de respecter certaines conditions de travail formulée de façon suffisamment précise doit être considérée comme une transaction couplée autorisée au sens de l'art. 254 CO. Pour cela, il faut notamment limiter l'obligation aux employés

⁴⁴ Cf. le message relatif à la LTr, FF 1960 II 909, p. 914 («Protection du travail»).

⁴⁵ À ce propos, cf. GEISER/MÜLLER, ch. 40.

travaillant dans les locaux loués et détailler dans le bail les différentes conditions de travail concrètes à respecter. Cependant, étant donné l'étendue du pouvoir discrétionnaire, on ne peut exclure qu'un tribunal refuse de conclure à la relation directe avec l'usage de la chose louée ou qu'il conclue à un déséquilibre entre la prestation et la contrepartie et annule en conséquence l'obligation.

III. Modification des baux existants

Si l'obligation de respecter certaines conditions de travail doit être intégrée à des baux existants, ceux-ci sont modifiés selon les modalités suivantes.

1. Pas de congé-modification

L'art. 271a al. 1 let. b CO stipule que le congé est annulable lorsqu'il est donné dans le but d'imposer une modification unilatérale du bail défavorable au locataire (interdiction du congé-modification). Cette disposition vise à empêcher que le locataire n'ait le choix qu'entre accepter l'exigence du bailleur ou se retirer.⁴⁶

Il suffit que le bailleur déclare, même oralement, qu'il veut modifier le bail d'une façon défavorable au locataire. Il n'est pas nécessaire que cette déclaration respecte les formes prévues à l'art. 269d CO.⁴⁷ Ne sont pas concernées les négociations relatives à la modification du bail reposant sur une base contractuelle, et donc bilatérale, car dans ce cas l'initiative ne vient pas du bailleur seul.⁴⁸ Le congé doit avoir été donné, une simple menace ne suffit pas. Le congé peut être donné avant, pendant ou après la demande de modification, sachant que la proximité temporelle entre les deux événements est prise en compte comme indicateur de la pression exercée.⁴⁹

Il en résulte que le congé est annulable, c'est-à-dire que les effets du congé par l'action formatrice peuvent être annulés.⁵⁰ De plus, un congé déloyal peut donner droit à des dommages-intérêts et à une réparation morale au titre de l'art. 97 CO.

⁴⁶ BSK OR-I-WEBER, art. 271/271a n 15.

⁴⁷ ZK-HIGI, art. 271a n 77.

⁴⁸ ZK-HIGI, art. 271a n 79.

⁴⁹ ZK-HIGI, art. 271a n 87.

⁵⁰ BSK OR-I-WEBER, art. 271/271a n 1a.

Si l'AIG dénonce un bail et que ce congé est proche dans le temps d'une modification du bail à son initiative concernant l'intégration d'une obligation de respecter certaines conditions de travail au bail correspondant, le congé est annulable à la lumière de ce qui précède, conformément à l'art. 271a al. 1 let. b CO.

2. Procédure prévue à l'art. 269d CO

L'art. 269d et l'art. 270b CO prévoient une procédure spécifique pour les hausses de loyer et autres modifications unilatérales du bail du fait du bailleur (notamment l'obligation de remplir un formulaire, l'obligation de motivation et la possibilité d'annulation). La question de savoir si, exception faite de la modification du loyer et des charges, le bailleur dispose d'un droit de conception unilatéral pour les modifications du bail au titre de l'art. 269d al. 3 CO, n'est pas tranchée dans le détail.⁵¹ Étant donné l'interdiction du congé-modification, la procédure prévue à l'art. 269d al. 1-2 CO semble opportune pour introduire l'obligation de respecter certaines conditions de travail à des baux à durée indéterminée existants.⁵² Ceci est conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral, selon laquelle toute modification du bail qui détériore la situation du locataire tombe sous le coup de l'art. 269d al. 3 CO.⁵³ Si le locataire est d'accord avec la nouvelle disposition, il l'accepte tacitement. Dans le cas contraire, le locataire peut dénoncer le bail ou demander l'annulation de la modification.

L'art. 269d CO n'est pas applicable aux baux à durée déterminée.⁵⁴ La continuation d'un bail à durée déterminée à des conditions modifiées (au-delà du terme du contrat) ne nécessite donc pas le respect des exigences particulières prévues à l'art. 269d CO.

3. Conclusion

Si l'AIG impose l'obligation de respecter certaines conditions de travail au moyen d'un congé-modification du bail, le congé est déloyal au sens de l'art. 271a al. 1 let. b CO et donc annulable. De plus, un congé déloyal peut donner droit à des dommages-intérêts et à une réparation morale. La procédure prévue à l'art. 269d CO semble opportune pour introduire l'obligation de respecter certaines conditions de travail aux baux à durée indéterminée existants. L'art. 269d CO ne s'applique pas aux baux à durée déterminée, la continuation d'un bail à durée déterminée au-delà du terme du contrat ne nécessite donc pas de respecter les exigences particulières prévues à l'art. 269d CO.

⁵¹ Cf. ZK-HIGI, art. 269d n 167 ss.; BSK OR-I-WEBER, art 269d n 10 s. avec renvois bibliographiques

⁵² Cf. LACHAT/WYTENBACH, p. 457.

⁵³ Cf. LACHAT/WYTENBACH, p. 458.

⁵⁴ Cf. LACHAT/WYTENBACH, p. 458.

C. Résumé

Question: Les entreprises qui sont aujourd'hui soumises à un bail peuvent-elles être soumises aux mêmes exigences de conditions sociales cadres que celles qui sont soumises à une concession?

Réponse: L'obligation de respecter certaines conditions de travail inscrite dans un bail n'est ni impossible ni contraire aux bonnes mœurs. Concernant l'illicéité, il ressort du point de vue présentement défendu qu'une obligation de respecter certaines conditions de travail formulée de façon suffisamment précise doit être considérée comme une transaction couplée autorisée au sens de l'art. 254 CO. Pour cela, il faut notamment limiter l'obligation aux employés travaillant dans les locaux loués et détailler dans le bail les différentes conditions de travail concrètes à respecter. Cependant, étant donné l'étendue du pouvoir discrétionnaire, on ne peut exclure qu'un tribunal refuse de conclure à la relation directe avec l'usage de la chose louée ou qu'il conclue à un déséquilibre entre la prestation et la contrepartie et annule en conséquence l'obligation.

Si l'AIG impose l'obligation de respecter certaines conditions de travail au moyen d'un congé-modification du bail, le congé est déloyal au sens de l'art. 271a al. 1 let. b CO et donc annulable. De plus, un congé déloyal peut donner droit à des dommages-intérêts et à une réparation morale. La procédure prévue à l'art. 269d CO semble opportune pour introduire l'obligation de respecter certaines conditions de travail aux baux à durée indéterminée existants. L'art. 269d CO ne s'applique pas aux baux à durée déterminée, la continuation d'un bail à durée déterminée au-delà du terme du contrat ne nécessite donc pas de respecter les exigences particulières prévues à l'art. 269d CO.

Expertise concernant l'imposition de conditions de travail dans les contrats de bail de l'aéroport de Genève

* * * * *

St-Gall, le 27 avril 2016

Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG)
de l'université de St-Gall

.....
Prof. Dr. Dr. h.c. Thomas Geiser

.....
Remo Wagner, M.A. HSG, avocat