

DFJP
Monsieur Beat Jans
Chef du Département et
Conseiller fédéral
Palais fédéral
Berne

Courriel : ehra@bj.admin.ch

Berne, le 26 septembre 2024

Modification du code des obligations (Transparence sur les questions de durabilité). Consultation.

Monsieur le Conseiller fédéral,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de nous prononcer sur ce projet et c'est bien volontiers que nous vous transmettons notre réponse.

1. Considérations générales

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, accorde une grande importance aux questions de la durabilité et se prononce régulièrement dans ses interventions publiques ou réponses à des consultations en faveur de davantage de durabilité dans différents domaines, en particulier la politique extérieure (notamment les accords de libre-échange et le devoir de diligence raisonnable), économique (internalisation des coûts externes, mode de production plus propres, développement de l'économie circulaire) et sociale (notamment la loi sur l'égalité).

Dans ce contexte général, Travail.Suisse salue donc le fait que le Conseil fédéral décide de tenir compte des évolutions au sein de l'Union européenne (UE) en matière de gestion durable des entreprises et propose un avant-projet consistant à adapter et compléter les dispositions du code des obligations relatives à la « transparence sur les questions non financières » pour les faire correspondre à la directive (UE) 2022/2464 du 14 décembre 2022 sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

1.1. Nécessité aussi d'adaptation en fonction de la nouvelle directive de l'UE sur le devoir de vigilance

Mais le Conseil fédéral devrait faire un pas supplémentaire en tenant aussi déjà compte de la nouvelle directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et s'atteler sans tarder à un projet de reprise autonome de cette directive.

En effet, dans le cadre de la campagne de votation sur l'initiative populaire sur les entreprises responsables (rejetée en 2020 en raison de la double majorité), le Conseil fédéral rejetait l'initiative au motif qu'aucune législation identique ou similaire n'existait alors dans l'UE. La situation est totalement différente aujourd'hui car le Parlement européen a adopté une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité en avril 2024. Cette directive va, sur certains points, plus loin que ce que prévoyait l'initiative populaire sur les entreprises responsables. Par ailleurs, dans le condensé de son rapport explicatif sur cet avant-projet (p. 2), le Conseil fédéral dit continuer de s'engager pour une approche coordonnée à l'échelon international. Au vu de ces considérants :

→ **Travail.Suisse demande au Conseil fédéral d'être cohérent et de soumettre, outre l'avant-projet dont il est question ici, un second avant-projet pour une mise en œuvre autonome en Suisse de la nouvelle directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.**

2. Considérations sur certaines dispositions de l'avant-projet

Travail.Suisse soutient sur le fond l'avant-projet, en particulier la disposition qui étend le champ d'application des règles du CO, en faisant passer le seuil du nombre d'emplois à plein temps des entreprises concernées de 500 à 250. Travail.Suisse peut aussi accepter que les conditions de cet article (art 964a) ne soient pas cumulatives mais alternatives. Il fait effectivement sens que des PME cotées en bourse puissent être assujetties même si elles comptent moins de 250 emplois à plein temps.

Travail.Suisse peut comprendre que le projet prévoit que les entreprises suisses puissent choisir de se conformer aux normes d'information de l'UE ou à des normes équivalentes.

→ **Travail.Suisse recommande toutefois que l'on reprenne les normes de l'UE (European Sustainability Reporting Standards (ESRS) pour garantir la qualité et la transparence du reporting des entreprises suisses.**

Travail.Suisse estime juste et indispensable que les rapports sur les questions de durabilité soient soumis à la vérification d'une entreprise de révision ou d'un organisme d'évaluation de la conformité.

→ **Travail.Suisse demande toutefois que l'organe de révision ou l'organisme d'évaluation de la conformité puisse aussi exercer un contrôle matériel de l'exactitude et du caractère exhaustif des informations publiées dans le rapport de durabilité.** Selon Travail.Suisse, il ne suffit pas de limiter la vérification à l'existence d'anomalies significatives, soit des divergences entre les informations fournies dans le rapport de durabilité et les comptes annuels.

Concernant les questions environnementales, Travail.Suisse insiste sur le fait qu'il ne faut pas oublier de rendre compte des effets de la modification de l'environnement et du dérèglement climatique sur la santé et la sécurité au travail et indiquer les mesures de prévention et d'adaptation nécessaires qui sont prises ou devraient être prises.

Travail.Suisse se réjouit que l'art. 964c prévoit que le rapport de durabilité inclue aussi les questions sociales, y compris les questions de personnel. On a trop souvent eu tendance jusqu'ici à négliger les aspects sociaux du développement durable en se focalisant sur les aspects environnementaux ainsi que les questions liées aux droits de l'homme.

2.1. Cohérence avec le dossier de l'égalité salariale

Le rapport explicatif (p. 21) mentionne explicitement que le rapport de durabilité devra notamment traiter de l'égalité entre les sexes et notamment celle de l'égalité salariale. Ce sujet fait partie des questions sociales devant être renseignées dans le rapport annuel que chaque entreprise concernée devra fournir. Selon un avis reçu de l'Office fédéral du registre du commerce, une entreprise ne peut aborder cette question de l'égalité des sexes qu'en réalisant une analyse de l'égalité salariale. C'est ce que prévoit la loi sur l'égalité entre femmes et hommes LEg jusqu'en 2032 (Section 4a) pour les entreprises dès 100 employé-e-s.

- **Travail.Suisse demande au Conseil fédéral d'adopter la même volonté de coordination au niveau international en matière d'égalité salariale qu'en matière de durabilité des entreprises, comme il l'affirme en page 2 de son rapport explicatif ¹.**
- **Toujours par souci de cohérence et d'approche coordonnée à l'échelon international, Travail.Suisse demande au Conseil fédéral de supprimer la clause de caducité dans la LEg qui libère les entreprises de leur obligation d'analyser les inégalités salariales dès 2032.**

Au niveau européen, les dispositions en matière d'égalité salariale sont plus avancées et plus strictes qu'en Suisse. La Directive 2023/970 va entrer en vigueur en juin 2027 pour les plus grandes entreprises (dès 150 employé·e·s) et en juin 2031 pour celles qui comptent entre 100 et 149 employé·e·s. Ainsi elle exige, entre autres dispositions, la transparence absolue des salaires, un droit à l'information facilement accessible pour le personnel, une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs·euses ou des mesures étatiques pour protéger les travailleurs·euses et leurs représentant·e·s d'un licenciement de rétorsion. L'obligation de prendre des mesures par les entreprises et l'obligation faite aux Etats de prévoir des sanctions dissuasives à l'encontre des entreprises font aussi partie de cette directive européenne qui entrera en vigueur dans moins de deux ans et concerne toutes les entreprises privées ou publiques. Tous ces éléments manquent dans la loi sur l'égalité LEg.

- **Travail.Suisse recommande au Conseil fédéral de réviser la Loi sur l'égalité LEg conformément aux dispositions de la Directive 2023/70, mais aussi en cohérence avec le présent objet de la transparence sur les questions de durabilité.** Dans ce dernier dossier, des sanctions et des amendes sont prévues en cas de non-respect de l'obligation de publier le rapport et en cas de fausses déclarations. Ces éléments aussi manquent à la loi sur l'égalité, qui doit être complétée.
- Dans cette perspective de cohérence entre les deux dossiers et d'égalité de traitement entre les entreprises, **Travail.Suisse demande au Conseil fédéral d'adapter la Loi sur l'égalité LEg pour que l'obligation annuelle des entreprises de fournir un rapport de durabilité soit la même en matière d'égalité salariale** (le rythme actuel est de seulement 4 ans dans la LEg). Ainsi, les conditions seront les mêmes pour les grandes entreprises concernées par l'obligation d'un rapport annuel sur la durabilité et pour les autres entreprises concernées par l'obligation dans la LEg.

2.2 Une mise en œuvre complète est requise

Travail.Suisse regrette que le Conseil fédéral se soit prononcé pour une mise en œuvre partielle au lieu d'une mise en œuvre complète. Ce faisant, il ne suit pas les recommandations du bureau BSS qu'il a mandaté pour réaliser l'analyse d'impact de la réglementation AIR. Celle-ci, au chapitre consacré à la pertinence des modalités d'exécution, *« considère la combinaison de contrôles étatiques et de vérifications indépendantes comme efficace et appropriée. Elle souligne qu'une exécution efficace ne serait plus garantie si l'on renonçait à l'obligation de vérification en cas de mise en œuvre partielle. »* (page 13).

Certes, la question des coûts de vérification à la charge des entreprises doit aussi être mise dans la balance, mais on ne peut ignorer le fait qu'actuellement, la discrimination salariale coûte chaque année plus de huit milliards aux femmes, par ignorance et/ou par négligence de la question par les employeurs. C'est un scandale qui doit cesser et justifie à lui seul les frais à la charge des entreprises pour procéder aux vérifications nécessaires.

¹ « Le présent avant-projet vise à adapter les dispositions du CO relatives à la « transparence sur les questions non financières » au nouveau droit de l'UE devenu plus strict. En matière de gestion durable des entreprises, le Conseil fédéral continue de s'engager pour une approche coordonnée à l'échelon international. » (p. 2 du rapport explicatif du Conseil fédéral).

En outre, une mise en œuvre partielle ne se justifie pas pour les autres raisons suivantes :

- Seules les plus grandes entreprises sont concernées (environ 3500, avec plus de 250 employé·e·s), et les PME, aux moyens plus limités, ne sont pas concernées ;
- La discrimination salariale dont souffrent les femmes se monte à presque la moitié de toutes les inégalités salariales mesurées. Cette proportion s'aggrave au fil des analyses réalisées par l'OFS.

Comme dit plus haut, aucun dispositif contraignant ne figure dans la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (pas de mesures à prendre en cas de découverte d'une discrimination salariale systématique, pas de contrôles, pas de sanctions). La seule obligation figure à l'article 13a, al. 3 : elle demande que l'employeur reconduise l'analyse salariale si l'égalité salariale n'est pas respectée.

En vous remerciant de réserver un bon accueil à notre réponse, nous vous adressons, Monsieur le Conseiller fédéral, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Au nom de Travail.Suisse



Adrian Wüthrich
Président



Denis Torche
Responsable Politique extérieure



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de l'égalité