

Note à l'intention des employeurs sur les interdictions de travail et d'apprentissage frappant leurs salarié-e-s

1. Le déroulement des événements (en bref)

Le 28 avril dernier, le Conseil d'Etat rendait publique sa décision « d'adapter la pratique cantonale à la loi fédérale en matière de travail de requérants d'asile » (cf le communiqué du BIC).

En se fondant sur l'art. 43, al. 2 de la Loi sur l'asile (LAsi), l'Exécutif cantonal a décidé en fait de retirer les autorisations de travail et d'apprentissage aux réfugié-e-s débouté-e-s dont le rejet de la demande d'asile est définitif et exécutoire. Cela concerne environ 400 personnes dans le canton dont une bonne partie sont originaires d'Ethiopie ou d'Erythrée. Mais, il y a également d'autres origines (Togo, Congo, Sierra Léone, Bosnie-Herzégovine, Kosovë, Géorgie, etc.)

Dès cette date, le Service cantonal de la population (SPOP), dépendant du Département des institutions et des relations extérieures (DIRE), a signifié aux intéressé-e-s par lettre circulaire envoyée en plusieurs vagues successives que leur autorisation de travail leur était retirée. Puis, en parallèle, et également par vagues successives, les employeurs ont reçu un courrier (non recommandé) les sommant de licencier leur travailleur ou travailleuse d'ici au 31 juillet 2005. Dans certains cas, le SPOP a même fixé une échéance de licenciement ne respectant pas les délais légaux de congé.

Plusieurs employeurs se sont opposés à ce mode de faire et ont pris contact avec la coordination asile Vaud. A ces employeurs récalcitrants, le SPOP a ensuite envoyé un deuxième courrier, plus menaçant, en leur signalant qu'ils étaient passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à Fr. 5.000,- (cinq mille) s'ils ne se soumettaient pas, cela en vertu des dispositions de l'art. 23, al. 4 de la Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE).

2. Quelques arguments fondant notre contestation

Le Conseil d'Etat ment par omission. En effet, la règle veut que l'autorisation de travail cesse « à l'expiration du délai fixé au requérant pour quitter le pays » (art. 43, al. 2 LAsi). Mais, comme toute règle, celle-là souffre d'exceptions. Ainsi, le même article, en son alinéa 3, stipule « le département peut, en accord avec le Département fédéral de l'économie, habiliter les cantons à prolonger, au-delà du délai de départ, les autorisations d'exercer une activité lucrative de certaines catégories de personnes si des circonstances particulières le justifient ». Dans les divers courriers du SPOP, cette disposition-là n'est bien évidemment jamais mentionnée et pour cause...

Car, c'est exactement cette faculté qui a été appliquée par le passé. Pourquoi ? La plupart des réfugié-e-s débouté-e-s sont parvenus en effet en bout de course et leur procédure d'asile est close : une décision négative définitive et exécutoire leur a été notifiée. Cependant, il ne suffit pas de décider d'une date de départ et d'un renvoi si la date n'est pas respectée par l'intéressé. Il faut encore que le renvoi soit « possible, licite ou raisonnablement exigible » (cf les dispositions de l'art. 14a LSEE). Or, la plupart des travailleuses et des travailleurs concerné-e-s ne peuvent être renvoyé-e-s. Soit parce que leurs gouvernements respectifs refusent de les munir d'un sauf-conduit (c'est le cas en particulier de l'Ethiopie et de l'Erythrée, même s'il semble que leur pratique soit en train de se modifier), soit parce que les risques encourus dans le pays d'origine sont trop grands et que le principe de non-refoulement doit être appliqué, soit parce que le renvoi violerait une disposition contraignante de la convention internationale des droits de l'enfant qui place l'intérêt supérieur de l'enfant en pôle position, soit encore parce que le renvoi placerait

l'étranger en question dans une grave détresse personnelle, notamment en le privant de l'accès à un traitement médical nécessaire à son état de santé.

C'est la raison pour laquelle les réfugié-e-s débouté-e-s concerné-e-s (1) – qui vivent en Suisse depuis de nombreuses années, voire de très nombreuses années – ont pu bénéficier de l'autorisation de travail et d'apprentissage, au-delà de la date de départ initialement fixée.

Cette situation n'a pas changé. Pourtant, le Conseil d'Etat modifie sa pratique alors qu'aucun élément nouveau n'est intervenu. Il y a donc là, de sa part, une atteinte grave à un principe fondamental du droit : celui de la bonne foi. Une autorité ne peut en effet changer sa manière de faire sans une modification objective de l'état de fait qui a présidé à sa décision antérieure. Et si elle le fait, sa nouvelle décision est alors arbitraire.

C'est donc exactement ce qui est en train de se passer dans le canton de Vaud et il est consternant et inacceptable de voir que la plus haute autorité exécutive du canton en vient, une fois de plus, à violer le droit.

La position du Conseil d'Etat s'aggrave encore quand, via le SPOP, il menace les employeurs récalcitrants d'une amende. L'amende ne peut être prononcée que si l'employeur engage ou emploie un travailleur clandestin ou une personne non autorisée à travailler (art. 23, al. 4 LSEE). Or, les réfugié-e-s débouté-e-s ne sont pas clandestins et elles et ils bénéficiaient d'une autorisation de travailler fondée sur une situation particulière, telle que prévue précisément par l'art. 43, al. 3 LAsi. Il est donc insoutenable de menacer de sanctions des employeurs qui refusent d'appliquer une décision...arbitraire.

Ce d'autant plus que le Conseil d'Etat a pris bien soin de ne pouvoir se faire contester sur le terrain judiciaire. En effet, dans la lettre du SPOP envoyée aux employeurs, et signée la plupart du temps par M. Jean-Vincent Rieder, adjoint au chef de la division « asile » du SPOP, il est précisé que la décision de licencier n'est pas une décision formelle, au sens juridique, mais une « mesure d'exécution d'une décision fédérale ». Une fois encore, dans cette affaire de l'asile, on prive les particuliers d'une voie de droit, en l'occurrence le Tribunal administratif, par une astuce administrative, elle-même illicite puisque toute décision, en application du droit administratif fédéral, est sujette à recours afin de respecter la garantie de double juridiction qui permet de faire contrôler par une autorité supérieure une décision d'une autorité inférieure (garantie par ailleurs clairement rappelée par l'art. 13 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, CEDH, qui stipule le droit à un recours effectif). L'arbitraire est ainsi total !

3. Ce que nous avons conseillé aux employeurs

La première chose a été de leur demander de se conduire en employeurs responsables. En effet, le contrat de travail dépend du droit privé (CO, art. 319 et suivants). Et un employeur responsable ne licencie pas un travailleur sans motif pertinent : que ce motif soit d'autre personnel – le travailleur ne donne pas satisfaction – ou d'ordre économique, au vu de la situation de l'entreprise.

Nous avons donc demandé aux employeurs de s'opposer à la sommation du SPOP en indiquant qu'ils n'avaient pas de motif de licenciement et en ajoutant qu'ils ne comprenaient pas les raisons invoquées par le SPOP vu les dispositions légales en vigueur.

Un grand nombre d'employeurs ont rejoint ce mouvement particulier de résistance. Certains se sont contentés, malheureusement, de demander un délai et l'ont obtenu, soit à fin septembre 2005.

A noter que le SPOP ne s'est pas embarrassé des problèmes concrets des employeurs en cas de licenciement, tels que les délais légaux ou conventionnels à respecter, les décomptes de vacances et d'heures supplémentaires, les assurances sociales (AVS, LPP, etc.), etc. Il

en va de même des questions touchant aux enfants et aux jeunes (scolarité, spécificité du contrat tripartite d'apprentissage en relation avec le Service de la formation professionnelle dépendant du DFJ, etc.) et aux logements...

Il convient maintenant de passer à une étape supérieure, c'est-à-dire déboucher sur l'organisation d'un regroupement de ces employeurs qui proviennent de branches économiques diverses : hôtellerie-restauration, médico-social, nettoyage, travail intérimaire, industrie alimentaire, etc.

Pour la coordination asile Vaud sont responsables de ce dossier, outre le soussigné, Werner Schmid, secrétaire syndical à UNIA.

4. D'autres réactions

Outre les employeurs et la coordination asile Vaud, les Eglises réformée et catholique et la Communauté israélite de Lausanne ont protesté publiquement contre la décision du Conseil d'Etat. Une pétition lancée par la coordination asile a recueilli plus de 6000 signatures en un mois (déposée au Grand Conseil le mardi 5 juillet 2005). Les communautés éthiopienne et érythréenne ont manifesté sept fois devant le Palais de Rumine, siège de la plus haute autorité politique du canton, le parlement. Enfin, 91 député-e-s, soit la majorité absolue du Grand Conseil, ont signé une motion demandant, entre autres, la fin des mesures discriminatoires, telle que l'interdiction de travail et d'apprentissage.

La coordination asile Vaud a mandaté un collectif d'avocats pour établir un premier pré-avis de droit faisant l'état de la question. Il devrait être disponible sous peu.

(1) Elles et ils auraient dû d'ailleurs être mis-e-s au bénéfice d'une admission provisoire (permis F) en application de l'art. 14a LSEE. Cela n'a pas été fait et cela constitue une violation de la loi. Le but des administrations fédérale et cantonale, en maintenant ces gens dans un non-statut de « personnes tolérées », donc dans la précarité, est sans nul doute possible d'user leur résistance personnelle et de les pousser à partir, n'importe où, ou plus exactement à quitter la Suisse par leurs propres moyens, quitte à devenir de nouveaux clandestins, de nouveaux nomades, quelque part dans le monde...

Lausanne, juillet 2005

Bruno Clément

Secrétaire régional de *comedia*, le syndicat des médias

Membre collectif de soutien de la coordination asile Vaud

Rue Pichard 7 1003 Lausanne tél. prof. 021 310 06 60 ou 079 548 10 26 bruno.clement@comedia.ch

UNIA

Pl. de la Riponne 4 1003 Lausanne tél. prof. 021 310 66 11 ou 079 569 38 73 werner.schmid@unia.ch

Site Internet de la coordination asile Vaud www.stoprenvoi.ch