



Protection salariale

De quoi s'agit-il ?

Les négociations avec l'UE en matière de protection salariale ont porté sur les travailleurs détachés. Il s'agit de personnes détachées par un employeur d'un État membre de l'UE pour travailler pendant un certain temps en Suisse. À l'inverse, des travailleurs suisses peuvent également être détachés dans un État membre de l'UE pour y accomplir une mission.

Pour que le détachement de travailleurs n'entraîne pas de sous-enchère abusive par rapport aux conditions de salaire et de travail suisses, et pour que les entreprises suisses et étrangères aient donc les mêmes conditions de concurrence, des mesures d'accompagnement (FlaM), fixées dans la loi sur les travailleurs détachés, ont été introduites en Suisse en 2004. Cette loi contient notamment des dispositions réglant :

- la procédure d'annonce pour le détachement de travailleurs ;
- les conditions de salaire et de travail des travailleurs détachés ;
- les modalités établies pour le contrôle du respect des conditions ;
- les sanctions en cas d'infraction.

Les conditions de détachement de travailleurs sont aussi réglementées au sein de l'UE. Avec le développement des relations entre la Suisse et l'UE, la Suisse va reprendre les directives européennes sur le détachement de travailleurs.

Résultat des négociations

La Suisse a mené les négociations visant à harmoniser le droit suisse concernant les travailleurs détachés et le droit européen à la condition que le niveau de protection actuel des conditions salariales et de travail des travailleurs détachés soit durablement préservé et que des entreprises ne soient pas exposées à une concurrence déloyale. En ce qui concerne les frais également, une solution garantissant le respect du principe « salaire égal pour un travail égal au même endroit », empêchant la concurrence déloyale et assurant l'égalité de droits entre les personnes exerçant une activité lucrative a été visée.

Au cours des négociations, la Suisse et l'UE sont convenues d'un plan de protection à trois niveaux, qui précise les principes et les exceptions, et qui comprend une *clause de non-régression* :

- Principes : la Suisse et l'UE appliquent le principe « salaire égal pour un travail égal au même endroit » : pour les travailleurs détachés depuis un État membre de l'UE, cela signifie que les entreprises qui détachent leurs travailleurs doivent verser à ceux-ci un salaire équivalent à celui appliqué en Suisse. De plus, il a été convenu que le respect des conditions de salaire et de travail en Suisse serait comme précédemment contrôlé par les commissions paritaires (syndicats et employeurs) et les cantons (système de contrôle dual). Les commissions paritaires pourront continuer à prononcer à l'encontre

des entreprises détachant des travailleurs les sanctions prévues dans leurs conventions collectives de travail (CCT).

- Exceptions : elles sont les garantes des particularités suisses, par exemple le **délai de préavis** pour les entreprises étrangères qui souhaitent fournir des prestations en Suisse. Ce délai est réduit de huit à quatre jours ouvrables et appliqué dans des secteurs à risque. Pour les secteurs n'étant pas à risque, le droit européen et le droit suisse prévoient d'ores et déjà une obligation d'annonce avant le début du travail. À l'avenir, la Suisse définira de manière autonome la **densité des contrôles**. Une **garantie financière** devra être versée le cas échéant, c'est-à-dire si l'entreprise détachant des travailleurs ne s'est pas acquittée de ses obligations financières envers les commissions paritaires concernées en lien avec une prestation de services passée. En cas de non-paiement de la garantie financière, des sanctions allant jusqu'à l'interdiction de fournir des services pourront être prononcées. L'**obligation pour les prestataires indépendants de produire certains documents** a été elle aussi garantie comme mesure pour lutter contre le phénomène des faux indépendants.

Si le droit européen concernant le détachement de travailleurs devait être révisé sur ces points à l'avenir, ces exceptions sont exclues de la reprise dynamique du droit.

- Clause de non-régression : en vertu de la *clause de non-régression* convenue, la Suisse ne devra pas reprendre de futures révisions ou de nouveaux développements de la législation européenne sur les travailleurs détachés affaiblissant le niveau de protection suisse concernant les conditions de salaire et de travail. Cette clause garantit le niveau de protection salariale suisse contre d'éventuelles régressions.

Les négociations ont également permis à la Suisse de garantir son rôle d'observatrice auprès de l'Autorité européenne du travail.

La réglementation des frais est un autre élément de la protection salariale. Alors que les pays voisins de la Suisse appliquent un niveau d'indemnisation des frais similaire à celui valable pour les entreprises suisses, d'autres États membres de l'UE ont un régime d'indemnisation des frais moins généreux. Il y a un risque de distorsion de la concurrence si des travailleurs détachés doivent se faire rembourser des frais moins élevés que le personnel local. Ce point délicat a été âprement négocié avec l'UE. Dans la transposition à l'échelon national de la réglementation des frais, la Suisse exploitera pleinement la marge de manœuvre qu'offre la directive de l'UE concernant le détachement de travailleurs pour réduire autant que possible le risque de distorsion de la concurrence.

Les objectifs des négociations ont été atteints.

Important pour la Suisse

Le plan de protection convenu avec l'UE garantit, de l'avis du Conseil fédéral, le niveau de protection salariale suisse sur la base des mesures d'accompagnement. Les mesures d'accompagnement au niveau national, qui sont en cours d'élaboration, offriront une garantie supplémentaire.