



Protection des salaires

De quoi s'agit-il?

Les discussions avec l'UE sur la protection des salaires portent sur les travailleurs dits détachés. Il s'agit de travailleurs engagés par un employeur d'un État membre de l'UE pour effectuer un travail en Suisse pendant une période déterminée.

Afin d'éviter que le détachement de travailleurs n'entraîne une sous-enchère abusive au niveau des conditions de travail et de rémunération en Suisse, et afin que les entreprises suisses et étrangères bénéficient des mêmes conditions de concurrence, la Suisse a introduit en 2004 des mesures d'accompagnement, parmi lesquelles figure la loi sur les travailleurs détachés. Celle-ci régit entre autres:

- la procédure d'annonce des détachements,
- les conditions de rémunération et de travail des travailleurs détachés,
- le contrôle du respect de ces conditions,
- les sanctions en cas d'infraction.

Le détachement est également réglementé au sein de l'UE. Dans le cadre du développement des relations entre la Suisse et l'UE, il est convenu que la Suisse reprenne en principe les directives européennes sur le détachement. De nombreuses conditions qui s'appliquent aux détachements en Suisse sont également valables dans l'UE. Mais il existe aussi des mesures qui ne s'appliquent qu'en Suisse. Il s'agit de trouver des solutions pour ces dernières.

Résultat des discussions exploratoires et perspectives pour les négociations

Au cours des discussions exploratoires, il est apparu que la Suisse pourrait convenir avec l'UE d'un concept de garantie à trois niveaux en cas de reprise du droit européen pertinent en matière de détachement. Il comprend des principes, des exceptions et une *clause de non-régression*.

- **Principes:** la Suisse applique le principe «un salaire égal pour un travail égal au même endroit». Les entreprises détachant des travailleurs doivent également respecter les règles de rémunération en vigueur en Suisse pour tous les travailleurs détachés. Un autre exemple: le respect des conditions de salaire et de travail doit continuer à être contrôlé par des commissions paritaires réunissant syndicats et employeurs (système dual de contrôle).
- **Exceptions:** elles garantissent la prise en compte des spécificités suisses, comme par exemple le délai d'annonce pour les entreprises étrangères qui souhaitent fournir des services en Suisse ou l'obligation de déposer une garantie financière. Si le droit de l'UE sur les travailleurs détachés devait changer, les exceptions ne seraient pas soumises à la reprise dynamique du droit et resteraient donc en vigueur.
- **Clause de non-régression:** si de futures adaptations du droit de l'UE sur les travailleurs détachés devaient provoquer une détérioration du niveau de protection des travailleurs détachés en Suisse, cette dernière ne serait pas tenue de reprendre ces adaptations. Cette *clause de non-régression* vise à garantir le niveau de protection des salaires en Suisse contre tout retour en arrière.

L'une des composantes de la protection des salaires est le règlement relatif aux frais. Les pays voisins de la Suisse bénéficient d'un règlement similaire à celui qui s'applique aux entreprises dans notre pays. L'indemnisation des frais est plus faible dans certains autres États membres de l'UE. Le fait de devoir indemniser moins de frais aux travailleurs détachés qu'aux travailleurs du pays peut fausser la concurrence. La question du règlement relatif aux frais doit être à nouveau discutée lors des négociations.

Les discussions à ce sujet se poursuivent également avec les acteurs nationaux. L'objectif est de parvenir à une réglementation satisfaisante pour maintenir le niveau actuel de protection des salaires.