



Fiche d'information, 19 février 2025

Mesures de politique intérieure visant à garantir la protection des salaires

De quoi s'agit-il ?

La Suisse s'est entendue avec l'UE sur un plan de garantie de la protection des salaires à trois niveaux. Celui-ci comporte, premièrement, le *principe* « à travail égal, salaire égal au même endroit » et le principe du système d'exécution dual (commissions paritaires et cantons), deuxièmement, les *exceptions* dans le domaine du délai d'annonce préalable, de la garantie, de l'obligation de tenir à disposition des documents et, troisièmement, la clause de *non-régression*. Aucune exception n'a pu être obtenue sur la question des frais. La Suisse et l'UE sont convenues que le résultat des négociations concernant la protection des salaires et la reprise du droit de l'UE sur les travailleurs détachés serait mis en œuvre trois ans après l'entrée en vigueur de l'adaptation de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP, RS 0.142.112.681).

Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a conduit, depuis décembre 2022 et sur mandat du Conseil fédéral, des discussions avec les partenaires sociaux et les cantons dans le but de définir les mesures visant à garantir le niveau de protection des salaires en Suisse. Au terme de plus de soixante discussions, les associations faitières des partenaires sociaux et les cantons se sont accordés sur des mesures consignées dans une « entente commune ». Le Conseil fédéral propose des mesures complémentaires sur la base des discussions.

Train de mesures :

I. Mesures qui compensent directement des concessions accordées à l'UE

Le résultat des négociations prévoit que le délai d'annonce préalable pour les prestataires de services transfrontaliers de l'UE est raccourci de huit jours civils à quatre jours ouvrables. Une garantie ne peut plus être exigée que si une infraction a été constatée lors de la dernière mission. Il est prévu de compenser ces concessions par différentes mesures.

Mesures :

1. développement de la procédure d'annonce centralisée (trriage, automatisation d'étapes du processus, adaptations organisationnelles afin d'éviter les ruptures de systèmes) ;
2. obligation faite aux prestataires de services transfrontaliers de l'UE de désigner un interlocuteur en Suisse ;
3. obligation pour les entreprises de détachement de tenir des documents à disposition sur place ;
4. adaptations de la procédure d'annonce centralisée aux nouvelles exigences auxquelles doit satisfaire le prélèvement de la garantie ;
5. introduction de sanctions administratives allant jusqu'à l'interdiction à une entreprise d'offrir ses services en Suisse en cas récidive du non-versement de la garantie ;
6. attestations CCT comme exigence standard dans les marchés publics afin d'apporter la preuve du respect des conditions de salaire et de travail ;



7. obligation de port d'une « carte de la construction » (contenant les informations sur le respect des conditions de salaire et de travail) sur les chantiers publics ;
8. responsabilité de l'entrepreneur contractant pour les sanctions et frais de contrôle infligés par les commissions paritaires.

Buts : accélérer la transmission aux organes de contrôle des annonces déposées par les prestataires de services de l'UE, améliorer la qualité des données, faciliter les contrôles du respect des conditions de salaire et de travail et renforcer la prévention visant à éviter les abus.

II. Mesures en réponse à la crainte de voir disparaître la possibilité d'interdire à une entreprise d'offrir ses services en Suisse à titre de sanction

La possibilité d'interdire à une entreprise d'offrir ses services en Suisse à titre de sanction est un élément important dans l'exécution de la loi sur les travailleurs détachés. Cette sanction a été prononcée plus de 600 fois en 2023. Comme cette interdiction ne s'applique qu'aux prestataires de services étrangers, il existe des craintes que l'UE puisse exercer des pressions concernant cette sanction.

Mesures :

9. conservation de la règle existante relative à l'interdiction d'offrir ses services dans la loi sur les travailleurs détachés ;
10. participation au système d'information du marché intérieur de l'UE (IMI).

Buts : garantir la possibilité d'interdire à une entreprise d'offrir ses services dans le droit suisse et faciliter l'exécution transfrontalière de la loi sur les travailleurs détachés par des demandes de renseignement auprès des pays d'origine et par l'application transfrontalière des sanctions administratives.

III. Mesures qui s'imposent parce qu'aucune exception n'a pu être obtenue sur un point particulier dans le cadre de la politique extérieure

Le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit » a pu être garanti lors des négociations. Aucune exception n'a toutefois pu être obtenue s'agissant de la réglementation des frais.

Mesure :

11. garantie des frais suisses dans le droit suisse.

But : exploiter au maximum la marge de manœuvre existant dans la mise en œuvre en politique intérieure

IV. Mesures complémentaires proposées par le Conseil fédéral

Les conventions collectives de travail (CCT) sont l'instrument central des partenaires sociaux. Les CCT déclarées de force obligatoire (ou CCT étendues) constituent une part non négligeable de la protection des salaires en Suisse. Elles instituent des conditions de concurrence identiques au sein d'une branche et règlent les conditions de salaire et de travail de manière

impérative. Elles sont également impératives pour les prestataires de services transfrontaliers de l'UE.

Mesures :

12. mesures visant à garantir les CCT qui sont aujourd'hui déjà étendues ;
13. création d'une meilleure protection juridique pour les entreprises indigènes qui pourraient à l'avenir être soumises à une CCT déclarée de force obligatoire.

But : garantir les structures des partenaires sociaux dans le domaine de la protection des salaires.

Évaluation

Les mesures ciblent les domaines dans lesquels une intervention est requise pour garantir le niveau actuel de protection des salaires et concernent en premier lieu les entreprises de l'UE qui détachent des collaborateurs en Suisse. Elles ne créent pas de nouvelles contraintes majeures pour les entreprises indigènes ni ne restreignent la flexibilité du marché du travail de manière disproportionnée. Elles visent principalement les branches sensibles du secteur principal et du second œuvre de la construction.