



Fiche d'information, 21 mars 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 80 discussions, les associations faïtières des partenaires sociaux et les cantons¹ se sont accordés sur un train de mesures visant à garantir la protection des salaires à l'intérieur du pays (mesures 1 à 13).

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 (triage, automatisation d'étapes du processus et adaptations réglementaires 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 ;

¹ Les discussions sur les mesures de politique intérieure visant à garantir la protection des salaires ont été conduites, d'une part, avec les associations faïtières des partenaires sociaux. Il s'agit de l'Union patronale suisse (UPS) et de l'Union suisse des arts et métiers (usam) du côté des employeurs, et de l'Union syndicale suisse (USS) et de Travail.Suisse du côté des travailleurs. D'autre part, les cantons étaient représentés par des délégués de la Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) et de la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP).



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 paritaire de chantier (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 : développer et centraliser la transmission des annonces déposées par les prestataires de services de l'UE aux organes de contrôle (commissions paritaires et cantons), 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. adaptation de la loi sur les travailleurs détachés afin de garantir les 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 visant à garantir les structures des partenaires sociaux mises en place dans le domaine de la protection des salaires

Les conventions collectives de travail (CCT) sont l'instrument central des partenaires sociaux pour régler les conditions de salaire et de travail. 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. Leur application est obligatoire également pour les prestataires de services transfrontaliers de l'UE.

Mesures :

12. mesures visant à garantir les CCT qui sont aujourd'hui déjà étendues :

- a) dérogation au quorum des travailleurs désormais possible même dans des cas non exceptionnels, mais des circonstances particulières sont toujours requises ;
- b) nouvelles majorités particulières comme prérequis de la prolongation de CCT déjà étendues ;

13. création d'une meilleure protection juridique pour les entreprises indigènes qui seraient à l'avenir soumises à une CCT déclarée de force obligatoire.

Le Conseil fédéral a en outre décidé de proposer une amélioration de la protection contre le licenciement pour les représentants élus des travailleurs, pour les membres d'un organe d'une institution de prévoyance professionnelle et pour les membres des comités de branches nationaux actifs dans le cadre d'une CCT étendue (mesure 14). Cette mesure s'ajoute à celles sur lesquelles les partenaires sociaux se sont entendus et fait partie intégrante du train de mesures visant à garantir la protection des salaires.

But : garantir les structures des partenaires sociaux mises en place dans le domaine de la protection des salaires

Appréciation

Les mesures ciblent les secteurs dans lesquels il convient d'agir pour garantir le niveau actuel de protection des salaires et s'adressent en premier lieu aux entreprises de détachement provenant de l'UE. Elles ne créent pas de nouvelles contraintes majeures pour les entreprises suisses, ni ne restreignent de manière disproportionnée la flexibilité du marché du travail. Elles se concentrent surtout sur le secteur principal de la construction et le second œuvre. Elles s'intègrent au projet mis en consultation au sujet du paquet Suisse-UE.