

## NOTE D'INFORMATION

Bern, le 15 décembre 2010

### **Des salaires protégés uniquement en cas d'annonce correcte des détachements de travailleurs et de sanctions efficaces**

Il existe de bonnes raisons de fixer un délai de 8 jours pour l'annonce de détachements de main-d'œuvre et pour l'inscription de cautions dans les conventions collectives de travail (CCT). De plus, comparées avec celles de nombreux pays membres de l'Union européenne (UE), les réglementations appliquées en Suisse ne sont aucunement restrictives. Si celle-ci renonçait à ces instruments, les conséquences seraient graves. Les contrôles et l'application de sanctions deviendraient beaucoup plus difficiles, surtout concernant les missions de courte durée ou décidées rapidement ; ce qui ouvrirait tout grand la porte à la sous-enchère salariale et sociale.

#### **La réalité du détachement de travailleurs/travailleuses**

- Étant donné le haut niveau de ses revenus, la Suisse est un marché attrayant pour les entreprises étrangères. De janvier à octobre 2010, la main-d'œuvre détachée de l'UE a travaillé environ 1,5 million de jours en Suisse, soit un volume de commandes avoisinant 1 milliard de francs par an. Ce qui montre que la Suisse est très attrayante pour les prestataires de services de l'UE.
- Les entreprises étrangères disposent d'un certain temps avant d'être actives en Suisse. Dans le secteur de la construction ou le second œuvre, une planification des travaux, un temps pour la publication des appels d'offres, un autre pour l'adjudication des mandats, puis, une fixation du calendrier sont prévus. Dans bien plus de 95 pour cent des cas, il s'écoule beaucoup plus de 8 jours jusqu'à la mission proprement dite. Annoncer 8 jours à l'avance la main-d'œuvre détachée ne constitue de ce fait pas un problème. Dans les cas d'urgence, comme des réparations, des accidents, des catastrophes naturelles ou d'autres événements imprévisibles, le travail peut commencer avant l'écoulement du délai de 8 jours.
- Nombre d'entreprises qui détachent des travailleurs les déclarent comme « indépendants » afin de ne pas avoir à respecter les conditions de travail suisses. Toutefois, ces personnes sont en réalité des employées. Il s'agit de ce que l'on appelle des « faux indépendants ».
- La durée des missions est comparativement brève. Environ un tiers des personnes soumises à l'obligation d'annoncer les détachements travaillent moins de 8 jours en Suisse. Sans annonce, les entreprises qui effectuent ces détachements auraient, dans de nombreux cas, déjà terminé leur mission avant que les organes de contrôles en aient eu connaissance.

- Comme un contrôle correct du livre de salaires prend du temps, les entreprises sont souvent déjà retournées dans leur pays d'origine lorsqu'une sanction est prononcée en cas de sous-enchère salariale de leur part.
- L'application de sanctions à l'étranger est insatisfaisante (les commissions paritaires n'ayant aucune qualité pour agir à l'étranger). Selon le rapport du Secrétariat d'État à l'économie sur les mesures d'accompagnement, seuls 53 pour cent des amendes infligées pour infractions à des CCT ont été payées.

### **L'absence de l'annonce des détachements et de cautions dans les CCT signifie sous-enchère salariale et inégalité de traitement entre entreprises indigènes et étrangères**

- Sans les 8 jours pour l'annonce des détachements et sans cautions, impossible d'imposer les conditions de travail suisse aux entreprises qui effectuent des détachements. Ni les salaires ni la déclaration d'un statut d'indépendant ne sont donc contrôlables. Et les amendes ne peuvent être infligées. La sous-enchère salariale menace alors la Suisse.
- L'accord sur la libre circulation des personnes stipule à son article 1 (« Objectif ») que le but est « d'accorder (*aux ressortissants de l'UE*) les mêmes conditions de vie, d'emploi et de travail que celles accordées aux nationaux ». Cela signifie que là où existe une CCT ou un contrat-type de travail, il faut aussi disposer d'outils efficaces pour contrôler assez tôt que les salarié(e)s nationaux et les salarié(e)s étrangers sont traités sur un même pied.
- Si les entreprises étrangères ne sont ni contrôlées ni sanctionnées, on est en présence d'une inégalité de traitement au détriment des entreprises indigènes. Personne ne pourrait contrôler les conditions de travail des entreprises étrangères et sanctionner les infractions. Les entreprises indigènes seraient par contre contrôlées et se verraient infliger des sanctions, car elles sont domiciliées en Suisse.
- On a déjà constaté qu'il est extrêmement difficile – et dans de nombreux cas, impossible - de procéder à des contrôles après coup ou à l'étranger.

### **Location de services : une source de problèmes**

- Dans le domaine de la location de services (travail temporaire), les infractions concernant les conditions suisses de travail sont, aujourd'hui déjà, bien plus fréquentes que la moyenne. Si les agences de travail temporaire étrangères avaient le droit de placer de la main-d'œuvre en Suisse, cette branche échapperait définitivement à tout contrôle. Pour des raisons de protection des travailleurs et travailleuses, les agences suisses de travail temporaire ont besoin en plus d'une autorisation et doivent fournir une garantie financière de 100 000 francs. En cas d'abus, l'autorisation leur est retirée. Ce niveau de protection n'a pas pu être imposé aux agences étrangères de travail temporaire. Et l'application de sanctions à l'encontre de ces dernières serait également très difficile. Si elles étaient autorisées à travailler en Suisse, il ne serait plus possible de garantir le respect des conditions de travail suisses.

### **Des mesures d'accompagnement non bureaucratiques**

- Les syndicats suisses se sont toujours prononcés en faveur de mesures d'accompagnement efficaces et contre une bureaucratie inutile. Entre l'automne 2008 et le printemps 2009, elles ont œuvré dans le cadre d'entretiens trinationaux avec l'Allemagne et l'Autriche. Un accord a été conclu sur la base de ces derniers. Il prévoit certains allègements pour les entreprises qui effectuent des détachements de main-d'œuvre (annonce des détachements, sanctions, frais d'exécution des CCT et de contrôle, etc.). Qu'aujourd'hui, le Parlement européen et la Commission européenne se remettent à faire pression revient, pour les syndicats, à ne pas respecter le principe de la bonne foi.
- Par leur contribution à l'exécution des CCT, les entreprises, tant indigènes qu'étrangères, paient une part des frais des commissions paritaires. Les entreprises qui effectuent des détachements peuvent verser leur contribution, sans problème et selon un tarif horaire, à l'« InkassoPool » que nous avons mise en place. Sans cette contribution, les coûts engendrés en cas d'infractions de CCT sont beaucoup plus élevés, car ils sont facturés dans leur intégralité à l'entreprise fautive. Pour les entreprises qui effectuent des détachements, c'est en effet plus cher que les quelques francs que représente la contribution aux frais d'exécution.
- Qui se comporte ou veut se comporter de manière correcte n'a pas à craindre de désavantages en raison des contrôles et de l'annonce des détachements. Il est certain que l'on peut éviter ainsi des erreurs commises uniquement par ignorance. Une annonce de détachements sert de ce fait de protection pour les travailleurs et travailleuses et protège aussi les entreprises concernées, respectivement les entreprises suisses où ont lieu les missions, des coûts importants que peut entraîner une infraction.
- Si l'on ne veut pas que l'État endosse le rôle des partenaires sociaux (à travers les lois au lieu des CCT), on doit alors renforcer ce rôle en matière de protection des travailleurs et travailleuses.

### **Les mesures d'accompagnement suisses ne sont pas plus restrictives que ce qui existe à l'étranger**

- En comparaison avec les pays de l'UE et en particulier avec nos voisins, nos mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ne sont pas restrictives. L'Autriche aussi connaît, par exemple, un délai d'une semaine pour les annonces de détachements. Dans certains pays, contrairement à ce qui est le cas en Suisse, le salaire à verser doit figurer dans ces annonces afin qu'un premier examen soit possible (p. ex. l'Autriche). Plusieurs pays prescrivent la responsabilité solidaire de l'entrepreneur contractant concernant les salaires et les conditions de travail. En outre, certains pays exigent qu'un représentant de l'employeur qui effectue le détachement soit présent dans le pays où le travail est réalisé et puisse rendre des comptes si nécessaire. Toutes ces dispositions ne se trouvent pas dans la loi suisse sur les travailleurs détachés.