Service médias Travail.Suisse – Edition du 30 octobre 2017

**Libre circulation des personnes : améliorations à l’intérieur du pays de préférence à la dénonciation et à l’isolement**

**Dans le combat qui se livre autour des relations de la Suisse avec l’UE, on entre dans une nouvelle phase. L’initiative visant à dénoncer la libre circulation des personnes, qui vient d’être lancée, mène à une prochaine confrontation politique. Travail.Suisse, l’organisation faîtière indépendante des travailleurs, estime qu’une dénonciation de l’accord sur la libre circulation des personnes, la renonciation aux accords bilatéraux et la voie de l’isolement ne sont pas dans l’intérêt des travailleurs. Ce qu’il faut, ce sont des mesures intérieures pour mieux protéger les salaires et les conditions de travail et une répartition plus équitable des bénéfices de la libre circulation.**

*Gabriel Fischer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse*

L’UDC, en lançant son initiative pour dénoncer la libre circulation, continue de mitonner un brouet d’exclusion des étrangers. La fin de la récolte de signatures est parfaitement synchronisée avec la campagne pour les élections nationales de 2019, comme ce fut déjà le cas en 2011 avec l’initiative contre l’immigration de masse, et en 2015 avec celle de mise en œuvre. Une dénonciation de la libre circulation des personnes et, partant, un renoncement aux accords bilatéraux avec l’Union européenne, sont une impasse, aux yeux des travailleurs. Une économie aux dimensions modestes, ouverte et axée sur l’exportation comme celle de la Suisse dépend de relations régulées avec ses principaux partenaires commerciaux et voisins directs. Mais il est également clair que les dommages collatéraux d’une libre circulation des personnes doivent être contrés plus énergiquement encore. Il faut investir dans les infrastructures et le service public au lieu de continuer d’attirer des entreprises étrangères et de nouvelles forces de travail par le biais d’allégements fiscaux. Les bénéfices de la libre circulation des personnes ne doivent pas se limiter à des gains ou à des baisses d’impôt pour les entreprises, mais doivent aussi revenir à la population. On songe à des mesures visant à freiner l’augmentation des loyers et des primes d’assurance maladie, à des solutions de garde des enfants en dehors de la famille à des prix abordables, à un soutien supplémentaire à la formation et à la formation continue, ou encore à l’introduction d’un congé paternité payé.

La situation sur le marché du travail reste aussi un élément central. Car la peur d’une détérioration de ce marché – que ce soit directement par des réductions d’effectifs et la diminution des chances de trouver un emploi, ou indirectement, par une pression plus forte sur les conditions de travail ou

une stagnation des salaires – constitue un terreau fertile, qui accroît les chances d’aboutissement d’une initiative visant à dénoncer la libre circulation. Le point de départ est comparable à 2014, quand une petite majorité des votants a accepté l’initiative contre l’immigration de masse et conduit la politique suisse à un dilemme, la bloquant pour trois ans.

**L’obligation d’annoncer les postes vacants : un pas important**

L’obligation d’annoncer les postes vacants a été le premier pas permettant une mise en œuvre de l’initiative compatible avec les accords bilatéraux et ne les menaçant pas. Si Travail.Suisse s’est toujours engagé ces dernières années pour les accords bilatéraux et donc pour la libre circulation des personnes, il ne cautionne pas pour autant l’acceptation d’une mise en concurrence effrénée de la main-d’œuvre suisse. Lors de l’introduction de la libre circulation des personnes, promesse a été faite par les politiques de veiller à ce que les conditions de salaire et de travail en Suisse continuent d’être protégées au moyen de mesures d’accompagnement – cette promesse doit être tenue.

L’adhésion de la population à la libre circulation des personnes ne sera durablement maintenue qu’en épuisant avec succès le potentiel de main-d’œuvre indigène et en améliorant continuellement les mesures d’accompagnement pour protéger les conditions de salaire et de travail. À cette fin, l’obligation d’annoncer les postes vacants est un premier pas important. Elle consiste à annoncer aux offices régionaux de placement les postes vacants, surtout dans les professions et les activités qui affichent un taux de chômage élevé. Au sens d’une préférence nationale, ces offices ont la possibilité de transmettre aux employeurs les dossiers pertinents des personnes enregistrées, avant que le poste ne soit mis au concours. Les chances des chômeurs d’obtenir un entretien d’embauche et éventuellement d’être engagés sont ainsi augmentées. Les personnes qui devraient profiter au maximum de cette possibilité sont celles qui sont écartées d’emblée dans la procédure de sélection des dossiers : notamment les travailleurs vieillissants, ceux qui veulent retrouver le chemin du marché du travail, les chômeurs qui portent un nom étranger, et ceux qui ont purgé une peine de prison. Pour que l’instrument déploie ses effets, il faut que les employeurs jouent le jeu. D’une part, les préjugés à l’égard des personnes annoncées par les ORP doivent disparaître, d’autre part, il faut donner réellement leur chance à ces personnes, avant de recruter précipitamment à l’étranger. Ainsi seulement, les chances des travailleurs indigènes s’amélioreront vraiment.

**Mesures d’accompagnement : instruments efficaces mais problèmes de fond non résolus**

Les mesures d’accompagnement de la libre circulation des personnes sont des instruments solides pour protéger les salaires et les conditions d’engagement et lutter contre les abus sur le marché du travail. Mais il faut constamment les optimiser de manière durable et les développer pour pouvoir rester en phase avec les réalités du marché du travail. Ces dernières années, l’accent a été mis sur l’optimisation de la mise en œuvre. À cette fin, on a exigé par exemple une nouvelle professionnalisation et une unification partielle du travail des commissions paritaires et tripartites cantonales. De plus, on a fixé des normes minimales pour les contrôles, les procédures d’entente et les sanctions administratives, et intensifié la formation des inspecteurs et les échanges entre les différentes commissions. Ces optimisations de la mise en œuvre doivent être saluées et constamment évaluées. Du point de vue des travailleurs, il est nécessaire de développer encore matériellement les mesures d’accompagnement. Cette année, les sanctions en cas d’infraction aux conditions minimales de salaire et de travail ont certes été aggravées dans la loi sur les travailleurs détachés, on a créé la possibilité de prolonger les contrats-types de travail et, dans l’ordonnance sur les travailleurs détachés, porté à 35'000 le nombre minimal de contrôles, et approché ainsi le nombre des quelque 45'000 contrôles effectués chaque année. Mais des problèmes de fond dans plusieurs domaines sont restés sans solution dans le système des mesures d’accompagnement. La Suisse, avec une couverture de 50% des conventions collectives de travail (CCT), reste ainsi loin en arrière en comparaison européenne. Un travailleur sur deux n’est donc pas protégé par un salaire minimal contraignant. Il faut d’urgence alléger la déclaration de force obligatoire des CCT, pour qu’elles protègent un plus grand nombre de travailleurs. Enfin, sans salaire minimal obligatoire, il manque une limite clairement définissable du dumping salarial. Il faut bien sûr respecter les salaires usuels selon la branche et le lieu, mais c’est une limite poreuse. Ces salaires sont déterminés dans les cantons de manière différente et en partie accompagnés de déductions supplémentaires ou de seuils d’abus arbitraires. Preuve qu’il existe de grandes différences entre les cantons et parfois des limites très diverses de dumping salarial, ce qui nuit à la transparence et à la crédibilité du système des mesures d’accompagnement. Il nous faut d’urgence un calculateur de salaire national homogène et des seuils d’abus comparables, pour pouvoir procéder plus uniformément à l’appréciation du dumping salarial et assurer l’application homogène de l’instrumentaire d’accompagnement. Il est significatif que la grande majorité des contrats-types de travail ait été édictée dans les cantons du Tessin et de Genève, et que seulement trois autres cantons connaissent le contrat-type. Un point positif : cette année, un contrat-type de travail a été élaboré pour le commerce de détail à Bâle-Ville, une première dans un canton suisse alémanique. Cependant, la grande majorité des cantons n’applique pas cet important instrument d’accompagnement. Il faudra encore mettre en œuvre le plus vite possible le projet d’attestation de CCT. Cette attestation permettrait à une entreprise de prouver que de précédents contrôles avaient montré qu’elle n’avait pas contrevenu aux conditions de salaire et de travail. Dans le domaine des marchés publics notamment, cela garantirait que les adjudications n’iraient qu’aux entreprises qui pourraient prouver qu’elles respectent les conditions de salaire et de travail. Les autorités pourraient assurer ainsi qu’elles ne travaillent qu’avec des entreprises qui garantissent la protection de leurs travailleurs.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)