Service médias de Travail.Suisse – Edition du 22 janvier 2019

**Accord-cadre institutionnel : Pas aux dépens**

**de la protection des travailleurs et travailleuses**

**Des négociations concernant un accord-cadre institutionnel en prolongement de la voie bilatérale sont menées avec l’UE depuis 2013. Dans ces négociations, la ligne rouge à ne pas franchir concerne les mesures d’accompagnement relatives à la libre circulation des personnes et, dans ce contexte, la protection autonome des salaires et des conditions de travail en Suisse. Toutefois, un avant-projet est prêt, qui non seulement affaiblit les mesures d’accompagnement appliquées jusqu’ici, mais qui empêche aussi tout développement futur, ce qui bafouerait la promesse politique visant à protéger les salaires et les conditions de travail. Travail.Suisse rejette catégoriquement un tel accord-cadre qui serait au détriment des travailleurs et travailleuses.**

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

Les Accords bilatéraux ont permis à la Suisse de régler ses relations avec l’Union européenne (UE). L’organisation de telles relations est essentielle non seulement sur le plan économique, mais aussi sur le plan politique, comme le montre le chaos qui règne actuellement à propos de la sortie de l’UE par la Grande-Bretagne, dans le cadre des négociations sur le Brexit. La portée économique de relations bien réglées avec notre voisin direct est immense pour une petite économie nationale ouverte comme celle de la Suisse. En effet, les entreprises helvétiques exportent vers l’UE plus de la moitié de leurs produits. Les Accords bilatéraux garantissent ce libre accès au marché, facilitent la livraison de marchandises suisses vers l’UE, renforcent notre pôle de production et garantissent les salaires et les postes de travail dans notre pays. Les Accords bilatéraux permettent aussi d’ajouter la libre circulation des personnes à celle des marchandises. De ce fait, il existe des relations bien réglées non seulement pour les exportateurs, mais aussi pour les travailleurs. Pour mémoire : près de 25 pour cent des personnes actives en Suisse ont un passeport européen et parallèlement environ un demi-million de citoyens et citoyennes suisses vivent dans l’Union européenne.

Étant donné que les salaires suisses sont les plus élevés d’Europe, lors de l’introduction de la libre circulation des personnes promesse a été faite sur le plan politique que la Suisse pourrait maintenir à l’avenir les conditions de travail et le versement de salaires suisses, et protéger ces derniers du dumping. Les mesures d’accompagnement ayant été introduites à cet effet, Travail.Suisse a donc approuvé les Accords bilatéraux entre la Suisse et l’Union européenne, et les défend depuis lors. En même temps, il était évident que la libre circulation des personnes ne pouvait exister que moyennant des mesures d’accompagnement efficaces. Car, aux yeux des représentants des travailleurs, il ne va pas de soi d’approuver une libre circulation des personnes, et donc une concurrence illimitée pour les travailleurs indigènes. Il a fallu et il faut encore garantir la protection des salaires et des conditions de travail ; quant aux mesures d’accompagnement, elles ont été et seront encore indispensables.

Rien de nouveau dans le fait que l’UE souhaite que les Accords bilatéraux évoluent. En 2013 déjà, la Suisse a adopté un mandat de négociation en vue d’un accord-cadre institutionnel. Au fond, il s’agit de la question de savoir, d’une part, comment concilier les Accords bilatéraux statiques avec l’évolution dynamique du droit et, d’autre part, comment obtenir un règlement des litiges, en cas de différends sur l’interprétation des Accords. Dans le mandat de négociation déjà, les mesures d’accompagnement étaient qualifiées de ligne rouge non négociable. Une position que le Conseil fédéral a confirmée à plusieurs reprises dans le passé, mais que le nouveau ministre des Affaires étrangères Ignazio Cassis et son entourage ont de plus en plus souvent remise en question au cours du semestre dernier - comme s’ils la tenaient pour rien. Et effectivement, les mesures d’accompagnement font maintenant partie de l’avant-projet de l’accord-cadre institutionnel que le Conseil fédéral mettra en consultation au cours des prochaines semaines.

**Les mesures d’accompagnement sont décisives pour protéger les salaires et les conditions de travail**

Les mesures d’accompagnement prévoient un contrôle des salaires pour identifier tout dumping salarial et ordonner le paiement d’arriérés de salaire. Parallèlement, des sanctions telles que des amendes et - dans certains cas particulièrement graves - l’interdiction de fournir des services sont possibles. En outre, ces sanctions autorisent la Confédération et les cantons à introduire - en cas de sous-enchères répétées et abusives - des salaires minimaux obligatoires, que ce soit par l’extension facilitée du champ d’application de conventions collectives de travail CCT ou par le biais de contrats de travail types dans les branches dépourvues de CCT. Au niveau de l’exécution, il existe à cet égard un système dual. Alors que dans les branches soumises à une CCT étendue, le contrôle des salaires et des conditions de travail est effectué par les commissions paritaires CP (représentant les employeurs et les travailleurs) des différentes branches, ce sont les commissions cantonales tripartites CT (employeurs, travailleurs et cantons) qui en sont chargées dans les branches sans CCT étendue.

Il ressort clairement du Rapport FLAM (Rapport annuel du SECO sur les mesures d’accompagnement) que, d’une part, ces dernières constituent un instrument efficace contre la sous-enchère des conditions de salaire et de travail, mais que, d’autre part, de telles sous-enchères sont monnaie courante. En 2017, dans quelque 44‘000 entreprises, le respect des conditions salariales de 170‘000 travailleurs a été contrôlé et des infractions aux dispositions salariales ont été constatées dans plus de 8000 d’entre elles. À cet égard, il est déjà en quelque sorte cynique que certains milieux économiques essaient de minimiser l’effet des mesures d’accompagnement. Certes, il est vrai que, depuis l’introduction de la libre circulation des personnes, les salaires, notamment ceux des catégories de revenus les plus bas, n’ont pas reculé de manière significative – mais cela ne saurait prouver que les mesures d’accompagnement sont superflues, et doit plutôt être interprété comme un signe de leur utilité.

De même, la référence au faible nombre de travailleurs détachés par rapport à l’emploi global en Suisse n’est pas pertinente. D’un côté, c’est justement la part des résidents de courte durée soumis à l’obligation d’annonce qui a fortement augmenté ces dernières années. Si la Suisse comptait encore en 2005 moins de 100‘000 résidents de courte durée, leur nombre n’a cessé d’augmenter depuis lors et se situait l’an dernier à près de 240‘000 travailleurs. D’un autre côté, le domaine des résidents de courte durée soumis à l’obligation d’annonce est un sujet très sensible pour le dumping salarial. En outre, l’effet préventif de contrôles stricts n’est pas quantifiable, mais il est décisif. Autrement dit : l’effet d’annonce et d’incitation d’une diminution des normes de protection des salaires et des conditions de travail en matière de résidents de courte durée soumis à l’obligation d’annonce est catastrophique. Si l’on ne parvient pas à protéger les salaires et les conditions de travail dans ces domaines sensibles, les autres employés se verront menacés d’une érosion considérable de la protection de leurs salaires.

Afin de pouvoir protéger efficacement les salaires et les conditions de travail en Suisse au moyen des mesures d’accompagnement, les entreprises étrangères et les résidents de courte durée doivent être contrôlés sévèrement, et des sanctions doivent être prononcées en cas d’infractions. De plus, une adaptation autonome et continue des mesures d’accompagnement aux fluctuations du marché du travail est indispensable. Mais c’est là qu’intervient l’avant-projet de l’accord-cadre institutionnel : Il ne serait plus possible de faire évoluer ou d’adapter de manière autonome les mesures d’accompagnement. La Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) aurait son rôle à jouer et rendrait impossible tout mécanisme de protection ultérieur, comme elle l’a déjà fait dans d’autres Etats de l’Union européenne. De plus, le délai de notification dans les huit jours et l’obligation de déposer une caution - qui sont pourtant des instruments de protection majeurs contre le dumping salarial - seraient remis en question. Le délai de notification est indispensable pour pouvoir organiser et mener des contrôles d’entreprises étrangères, et le dépôt d’une caution permet de garantir l’application effective de sanctions contre des entreprises fautives, sans que ces dernières puissent s’en tirer en se déclarant en faillite et puissent ainsi contourner les mesures d’accompagnement.

L’inclusion des mesures d’accompagnement dans l’avant-projet de l’accord-cadre institutionnel non seulement franchit la ligne rouge du mandat de négociation, mais bafoue fondamentalement la promesse politique consistant à protéger les salaires et les conditions de travail liés à la libre circulation des personnes. Travail.Suisse rejette résolument un mauvais accord-cadre pour les travailleurs et travailleuses de Suisse, parce qu’il affaiblit les mesures d’accompagnement et rend impossible leur développement futur.

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

www.travailsuisse.ch