

DP

DOMAINE PUBLIC

Analyses, commentaires et informations sur l'actualité suisse

Indépendant, différent, réformiste depuis 1963

En continu, avec liens et commentaires, sur domainepublic.ch

DP 2327

DANS CE NUMÉRO

Edition du
25 mai 2021

Accord institutionnel, le grain de sable social – Réplique (Roland Erne)

«Avoir raison» et «obtenir justice», ce n'est pas la même chose. Protection des salaires et accord institutionnel

Accord institutionnel, le grain de sable social – Duplique (Jean-Daniel Delley)

Protection des salaires mieux que procédure judiciaire, mais l'accord-cadre ne signifie pas fin des mesures d'accompagnement

Séparation des pouvoirs et fédéralisme, apprendre de la pandémie (Wolf Linder)

La crise actuelle a-t-elle renforcé le Conseil fédéral au détriment du parlement ?
Retour sur les actions et réactions

Vieil homme, entre fragments de vie et posture d'éditeur (André Durussel)

Le vieil homme et le livre de Michel Moret, fondateur des Éditions de l'Aire, ajoute un chapitre au récit de son existence et aux débats sur un métier... déterminant

Accord institutionnel, le grain de sable social – Réplique

«Avoir raison» et «obtenir justice», ce n'est pas la même chose. Protection des salaires et accord institutionnel

Roland Erne - 24 mai 2021 - URL: <https://www.domainepublic.ch/articles/38969>

Jean-Daniel Delley a raison ([DP 2325](#)). Grâce à la directive européenne révisée sur le détachement des travailleurs, le principe «*salairé égal pour un travail égal au même endroit*» s'applique également dans l'Union européenne. Le conflit sur l'accord institutionnel n'est donc pas facile à comprendre. L'UE et la Suisse n'ont-elles pas le même but ? Pourtant, sur le lieu de travail, avoir raison et obtenir raison ne sont pas la même chose.

Pour les juristes libéraux, l'affaire est claire: les droits sont appliqués par le biais de poursuites judiciaires. L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est inscrite dans les traités de l'UE dès 1957. Depuis 1996, ce principe a cours également en Suisse. Néanmoins, cette égalité n'est appliquée, ni en Suisse ni dans l'UE. Seules quelque cent femmes européennes osent chaque année entamer des procédures juridiques pour obtenir l'égalité salariale par peur des représailles de la part de leur employeur.

Obtenir justice à partir de revendications individuelles

Le risque de représailles est encore plus grand pour les travailleuses et travailleurs détachés. En Norvège, par exemple, des ouvriers de la construction travaillant pour la «*COOP rouge*» au nom d'un sous-traitant espagnol ont réussi à obtenir un jugement contre leur patron qui ne les a pas assez payés. Après leur [victoire à la Pyrrhus](#), cependant, leurs contrats de travail n'ont simplement plus été renouvelés.

En outre, les poursuites pour obtenir les arriérés de salaire n'ont jamais été engagées, car les juges du travail locaux ne peuvent que difficilement mettre la main sur les employeurs étrangers qui n'ont pas de siège social sur place.

Malheureusement, l'Autorité européenne du travail (ELA) n'est actuellement pas en mesure de changer ce problème récurrent, car elle ne dispose pas encore d'instruments efficaces pour mettre en œuvre le principe du salaire égal pour un travail égal au même endroit. Dans son dernier [rapport d'activité](#), l'ELA ne mentionne pas un seul cas où elle a réussi à faire appliquer ce principe dans la pratique. La différence avec les [rapports officiels suisses](#) sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement est flagrante.

L'égalité de rémunération est donc mieux assurée par des mesures d'implémentation qui ne nécessitent pas le recours à des procédures judiciaires individuelles. Les mesures d'accompagnement de l'accord de libre circulation UE-CH sont un bon exemple de la manière dont l'égalité de rémunération peut être appliquée efficacement.

Des milliers d'employés bénéficient chaque année directement des mesures d'accompagnement (contrôle des comptes de paie des entreprises, sanctions extrajudiciaires immédiates en cas d'irrégularités en utilisant des peines conventionnelles) et du remboursement des arriérés de salaire (en utilisant des cautions). Pour les travailleuses et travailleurs détachés, la protection salariale en Suisse est devenue meilleure qu'ailleurs. Cela, pourtant, n'a pas toujours été le cas.

Obtenir justice via comités d'entreprise, inspections et cautions

En Allemagne, le comité d'entreprise peut refuser son consentement à une embauche si le contrat de travail viole la loi ou la convention collective ([voir § 99 Abs. 2 BetrVG](#)). Tant que la quasi-totalité des salariés travaillait dans des entreprises dotées de comités d'entreprise, les

salaires étaient mieux protégés en RFA qu'en Suisse.

Aujourd'hui, cependant, seule une [minorité](#) des salariés travaille dans de telles entreprises. À cela s'ajoute le fait que, depuis 2004, la politique salariale a été affaiblie par les clauses d'ouverture des conventions collectives et les réformes du marché du travail, dites réformes Hartz.

En conséquence, les syndicats ont été de moins en moins capables de protéger les salaires. En outre, sous la pression horizontale des marchés de plus en plus intégrés, les comités d'entreprise ont parfois même toléré des salaires inférieurs pour certains employés afin de rendre *leur* entreprise plus compétitive.

Contrairement à l'Allemagne, les mesures d'accompagnement suisses sont organisées sur une base inter-entreprises: dans ce contexte, presque toutes ont un intérêt direct au contrôle des salaires, car cela les protège de la concurrence déloyale.

À l'inverse, les travailleuses et travailleurs détachés bénéficient des mesures d'accompagnement qui leur permettent de signaler anonymement les vols de salaire. Étant donné que les commissions paritaires peuvent obtenir des arriérés de salaire sans que les personnes concernées aient à saisir elles-mêmes les tribunaux, les mesures d'accompagnement protègent les salariés contre les licenciements-représailles.

Toutefois, cela n'est possible que grâce aux cautions que les employeurs doivent verser. Or

c'est précisément ce que l'accord-cadre actuel veut interdire, dans la majorité des cas, à l'avenir !

Conflit social et non conflit national

Sans surprise, les mesures d'accompagnement ne font pas l'affaire des néolibéraux qui veulent mettre les travailleuses et les travailleurs en concurrence. Les mesures d'accompagnement ne relèvent pas d'un conflit national, mais d'un conflit social entre la politique du travail de partenariat social et celle des néolibéraux. Pas seulement pour les syndicats suisses mais aussi pour la Confédération européenne des syndicats (CES), il est ainsi impératif que tout futur accord-cadre entre l'UE et la Suisse respecte «*les [mesures d'accompagnement](#) suisses existantes pour défendre les droits des travailleurs et pour assurer une situation équitable*».

La défense des mesures d'accompagnement ne devrait donc guère être l'enjeu principal qui bloque l'accord avec l'UE. Après tout, ce sont des milliers de travailleuses et travailleurs de l'UE qui bénéficient le plus de ces mesures leur permettant d'obtenir un salaire égal pour un travail égal en Suisse.

Le problème reste ailleurs, notamment dans la résistance des partis de droite contre la Directive 2004/38 sur les droits de séjour des citoyens européens, laquelle mettrait fin à la pratique discriminatoire consistant à expulser de la Suisse les citoyens de l'UE qui doivent demander une aide sociale.

Voir [Duplique](#), Jean-Daniel Delley

Accord institutionnel, le grain de sable social – Duplique

Protection des salaires mieux que procédure judiciaire, mais l'accord-cadre ne signifie pas fin des mesures d'accompagnement

Jean-Daniel Delley - 24 mai 2021 - URL: <https://www.domainepublic.ch/articles/38976>

Roland Erne a raison: la protection des salaires des travailleurs détachés telle que garantie en Suisse est plus efficace que celle offerte par une procédure judiciaire. Mais il a tort quand il laisse entendre que le projet d'accord institutionnel signifie la fin des mesures d'accompagnement.

Rappelons tout d'abord les concessions obtenues par la Suisse à ce chapitre:

- Le maintien d'un délai d'annonce, qui certes passe de 8 jours civils à 4 jours ouvrables, mais qui reste suffisant pour autant que les administrations helvétiques accélèrent le traitement des dossiers.
- Le maintien d'une durée de détachement de 90 jours, alors qu'au sein de l'UE elle est fixée à 12 mois, prolongeable jusqu'à 18 mois.
- L'obligation de dépôt d'une caution n'est pas supprimée. Elle est maintenue pour les entreprises qui n'ont pas respecté leurs obligations lors d'une précédente mission en Suisse. Avec l'accord institutionnel, notre pays aurait accès au système d'information du marché intérieur permettant l'identification et la poursuite des entreprises fautives. Par ailleurs, la Suisse reste libre d'établir la

responsabilité solidaire de l'entreprise mandante: qui commande la prestation assume les coûts des éventuelles violations de son mandataire.

L'Union européenne n'est pas opposée par principe aux mesures de protection des salaires. Elle a même reconnu les spécificités du marché du travail helvétique. Mais elle considère comme discriminatoire l'intensité des contrôles opérés sur les travailleurs détachés.

Pour contrer cette critique, le Forum de politique étrangère (Foraus) a présenté toute une série de [mesures](#) que la Suisse pourrait prendre de manière autonome, en vue de renforcer le contrôle des entreprises indigènes: extension du champ d'application des conventions collectives, développement de contrats types, notamment.

C'est dire que le maintien des conditions propres à protéger le niveau des salaires en Suisse relève d'un débat politique interne. Les syndicats helvétiques ne se sont guère montrés actifs dans ce débat, préférant brandir l'épouvantail largement fantasmé du néolibéralisme européen.

Voir [Réplique](#), Roland Erne