

La Suisse : une terre d'accueil pour les prestataires de l'UE

Pour les entreprises de services sises dans l'UE, exporter en Suisse est du plus vif intérêt. En valeurs absolues, notre pays devance même l'Italie et le Royaume-Uni. *Daniel Baumberger, Valentine Mauron*

Abrégé Les données relatives aux prestations de services transfrontalières en Europe, publiées récemment, indiquent que la Suisse est également un client important pour les entreprises de l'UE, bien qu'elle n'en fasse pas partie. Des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont été mise en place en 2004, en vue d'éviter une sous-enchère abusive des conditions de salaire et de travail. Le plan d'action du Conseil fédéral, adopté le 4 mars dernier, doit permettre d'en optimiser l'exécution.

Le nombre de prestataires de services agissant dans un autre État de l'UE ou de l'AELE s'élève à 1,5 million environ. D'après les estimations de la Commission européenne, cela représente 0,7% de la population active de l'UE¹. La Pologne, l'Allemagne, la France, la Slovénie, l'Espagne et le Portugal sont les principaux pays d'origine de ces travailleurs.

Quelque 87500 prestataires de services (6% du total UE/AELE) ont travaillé en Suisse en 2014, ce qui positionne notre pays à la sixième place dans le classement interne de l'UE des États destinataires, devant l'Italie et le Royaume-Uni (voir *illustration*). La Suisse est le débouché le plus important pour les prestataires italiens. Elle figure en deuxième position pour les Allemands. Près des trois quarts de tous les prestataires qui remplissent une mission en Suisse proviennent de ces deux États. Ils sont majoritairement actifs dans les secteurs de la construction, des industries manufacturières et de l'industrie.

Les prestations de services transfrontalières à l'intérieur de l'UE sont restées jusqu'à présent en deçà des attentes. C'est la raison pour laquelle la Commission européenne souhaite revenir sur la question. La controverse entre la protection des conditions de salaire et de travail et la libre prestation de services a néanmoins fait l'objet d'une directive européenne sur le détachement de travail-

leurs². La commission proposait de la réformer en mars dernier³ pour mieux sévir contre les pratiques illicites et favoriser le principe d'une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit.

2 Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; JO L 18 du 21 janvier 1997, p. 1.

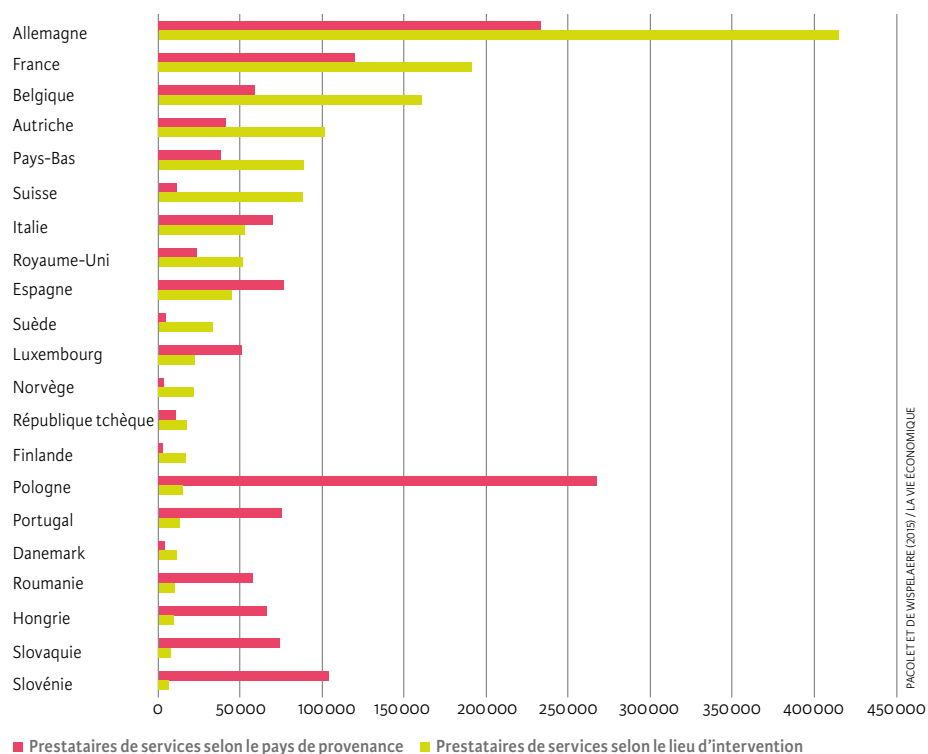
3 Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, 8 mars 2016.

Trouver un consensus n'ira pas de soi, comme le montrent les différentes réactions que la réforme proposée a suscitées. La fracture passe entre les anciens et les nouveaux membres de l'UE. Les derniers se confondent avec les États de l'Est dont les salaires sont bas et qui redoutent de perdre leurs avantages comparatifs. À l'inverse, les pays à haut niveau salarial sont principalement préoccupés par l'acceptation politique de la liberté circulation des services. Les salaires devraient converger avec l'intégration économique. En attendant, ils demeurent marqués par des différences considérables au sein de l'UE.

Les partenaires sociaux, un moteur des mesures d'accompagnement

À l'instar de la directive de l'UE sur le détachement de travailleurs, les mesures

Les prestataires de services en Europe



1 Voir Jozef Pacolet et Frederic De Wispelaere, *Posting of workers, Report on A1 portable documents issued in 2014*, université catholique de Louvain, décembre 2015. Afin d'estimer le nombre de travailleurs détachés, le rapport se base sur le nombre de formulaires A1 présentés dans le rapport annuel.

Le rapport annuel du Seco sur les mesures d'accompagnement

Les contrôles consécutifs aux mesures d'accompagnement se sont intensifiés en 2015 et les objectifs nationaux ont été nettement dépassés. C'est ce que montre le onzième rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement (FlaM) à la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) publié par le Seco en mai dernier. Les organes d'exécution ont contrôlé l'année précédente 40 % des travailleurs détachés de l'UE/AELE. Dans les branches où il n'existe pas de salaire minimum obligatoire, les commissions tripartites ont relevé un taux de sous-enchère aux salaires usuels auprès de 15 % de

toutes les personnes contrôlées. Ce pourcentage est resté relativement stable au cours de ces quatre dernières années. Dans les branches avec salaires minimaux obligatoires, les partenaires sociaux sont responsables du respect des conditions fixées dans les CCT étendues. Près de 20 % de toutes les entreprises de détachement ont émis des peines conventionnelles pour des infractions aux conditions de salaires minimales. La gravité de ces infractions est toutefois méconnue. De par le fait que les contrôles sont orientés selon les risques, les taux de sous-enchère ne reflètent pas la situation globale sur le marché du travail.

Le rapport annuel du Seco fournit des informations relatives, d'une part, à l'activité de contrôle auprès des employeurs suisses dans le cadre de l'observation du marché du travail et, d'autre part, aux contrôles du respect des conditions suisses de travail et de salaire par les prestataires de services transfrontaliers. L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP), en vigueur depuis 2002, a permis de libéraliser la prestation de services transfrontalière en Suisse pour une durée limitée de nonante jours. Il n'existe pas au sein de l'UE une telle restriction temporelle.

d'accompagnement établissent des dispositions permettant aux prestataires de services de l'UE/AELE de travailler en Suisse, considérée comme un «pays à hauts salaires». Leur but est de combattre les abus en matière de conditions de salaire et de travail sur notre territoire. Il s'agit également d'éviter que l'ouverture du marché ne s'accompagne d'une pression sur les salaires locaux. Les employeurs étrangers doivent donc proposer à leur personnel détaché en Suisse des salaires comparables à ceux pratiqués sur place.

Lors de l'aménagement de ce dispositif de protection, le législateur a délibérément opté pour un système d'exécution décentralisé et dual en prenant en compte une particularité de la politique du marché du travail en Suisse. Ce sont, en effet, les partenaires sociaux, et non les autorités étatiques, qui négocient en premier lieu les conditions de travail et de salaire. Les mesures d'accompagnement ne s'appliquent pas de la même manière suivant que la branche est régie par une convention collective de travail (CCT) ou non. Dans le premier cas, ce sont les partenaires sociaux qui contrôlent les prestataires provenant de l'UE/AELE. Dans le second, les commissions tripartites cantonales – composées de représentants des employeurs, des associations de travailleurs et de l'État – sont responsables de

l'observation du marché du travail et des contrôles sur place.

La plupart des prestataires sont irréprochables

Le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) a récemment publié un rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement en 2015. Ce document montre qu'elles se sont comportées comme un dispositif de protection efficace et que les entreprises ont largement observé les normes en matière de salaires et de conditions de travail (voir *encadré*). Depuis 2004, le nombre de contrôles s'est continuellement amplifié, pour atteindre aujourd'hui un niveau qui permet de lutter efficacement contre les abus. L'année dernière, les organes d'exécution ont vérifié les conditions de salaire et de travail de quelque 175 000 personnes auprès de 45 000 entreprises.

Les organes d'exécution disposent aujourd'hui des instruments nécessaires pour intervenir lorsque des abus sont constatés. Mentionnons, par exemple, ce que l'on appelle les procédures de conciliation avec les entreprises étrangères concernées. Celles-ci doivent amener les employeurs à verser l'arriéré de salaire correspondant ou à relever le salaire à l'avenir. Les procédures ont abouti dans les trois quarts des cas. Lors de sous-enchère abusive et répétée, les

commissions tripartites ont la possibilité d'étendre, suivant une procédure simplifiée, les dispositions d'une CCT ou d'édicter un contrat-type de travail comprenant des salaires minimaux obligatoires. Les commissions du Tessin et de Genève ont jusqu'à présent mis en place de tels instruments, la première quinze fois et la seconde cinq. La libre circulation des personnes a, en effet, davantage touché le marché du travail de ces deux cantons frontaliers que partout ailleurs⁴.

L'exécution des mesures d'accompagnement s'est fortement améliorée depuis 2004. Il existe néanmoins encore un potentiel d'optimisation dans l'activité de contrôle des organes d'exécution basée sur le risque, comme l'explique le récent plan d'action décidé par le Conseil fédéral pour lutter contre les pratiques abusives sur le marché du travail. D'entente avec les partenaires sociaux et les cantons, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) présentera un rapport sur la question au Conseil fédéral durant l'automne prochain.

⁴ En 2015, il existait 23 contrats-types de travail pour toute la Suisse.



Daniel Baumberger

Collaborateur scientifique, Surveillance du marché du travail, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne



Valentine Mauron

Collaboratrice scientifique, Surveillance du marché du travail, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne