

# immigration

## mesures d'accompagnement : les contrôles sont efficaces

Fiche d'information 5 : Mesures d'accompagnement sur le marché du travail

---

### L'essentiel en bref :

- ▶ Les mesures d'accompagnement ont été introduites pour protéger les conditions de travail et de salaire en vigueur en Suisse et prévenir les abus.
- ▶ Le nombre des contrôles a augmenté.
- ▶ Les entreprises qui ne respectent pas les règles sont sanctionnées.
- ▶ Le nombre de récidives est faible, ce qui prouve que les sanctions sont efficaces.
- ▶ Le Conseil fédéral proposera des solutions au problème des pseudo-indépendants.

## Les mesures d'accompagnement protègent les conditions de travail et de salaire en Suisse

Les mesures d'accompagnement sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004 pour protéger les travailleurs suisses contre des conditions de travail et de salaire inférieures à celles en vigueur en Suisse. Elles ont été renforcées lors de l'extension de l'accord sur la libre circulation des personnes aux pays d'Europe centrale et orientale le 1<sup>er</sup> avril 2006, et leur exécution a été encore améliorée au 1<sup>er</sup> juin 2009. Ces mesures protègent tant les actifs en Suisse que les travailleurs détachés de l'étranger en Suisse contre la violation des conditions de travail et de salaire en vigueur en Suisse.

Les mesures d'accompagnement sont réglées dans **la loi sur les travailleurs détachés** et comprennent pour l'essentiel les réglementations suivantes :

- ▶ **Respect des conditions de salaire et de travail :** Il faut garantir aux travailleurs étrangers qui fournissent une prestation en Suisse sur mandat d'une entreprise de l'UE les conditions minimales de travail et de salaire en vigueur en Suisse. La liste des prescriptions à respecter correspond à celle de la directive européenne sur le détachement de travailleurs. Il s'agit, concrètement, des domaines suivants : la rémunération minimale, la durée du travail et du repos, les vacances, la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, la protection des femmes enceintes, des accouchées et des jeunes et l'égalité de traitement entre femmes et hommes. En vertu de la loi sur les travailleurs détachés, les travailleurs de l'UE/AELE sont tenus de s'annoncer. S'ils n'ont plus besoin d'autorisation pour les séjours d'une durée inférieure à 90 jours pendant une année civile, ils sont néanmoins tenus de s'annoncer. Huit jours avant le début de la mission, l'employeur doit annoncer par écrit aux autorités suisses l'identité et le lieu de travail des personnes détachées en Suisse et les travailleurs concernés ne peuvent commencer à travailler qu'après l'écoulement de ces huit jours.
- ▶ **Procédure simplifiée pour déclarer des conventions collectives de travail (CCT) de force obligatoire :** En présence d'abus répétés de sous-enchère salariale, une procédure simplifiée permet de déclarer de force obligatoire des dispositions d'une CCT concernant les salaires minimaux, le temps de travail et l'exécution paritaire.
- ▶ **Contrats-type de travail imposant des salaires minimaux :** Dans des branches dans lesquelles il n'y a pas de CCT, il est possible, en cas d'abus répétés de sous-enchère salariale, d'imposer des salaires minimaux via des contrats-types de travail.

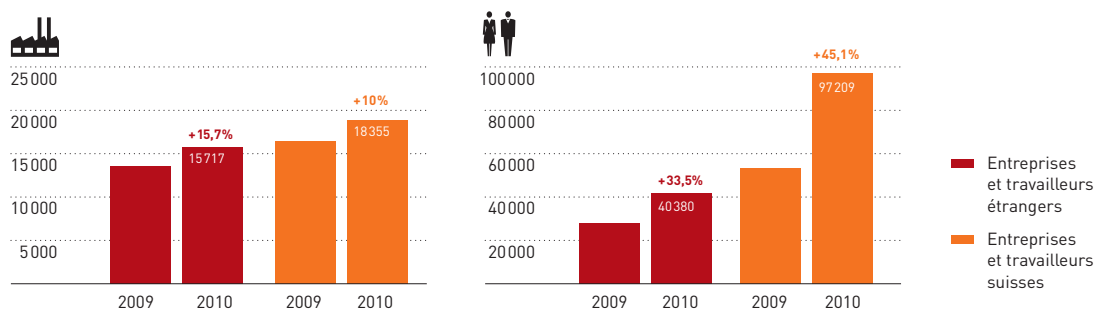
Le respect des conditions de travail et de salaire minimales fait l'objet de contrôles. Les entreprises qui ne respectent pas les règles doivent verser une amende ou, dans les cas graves, des employeurs étrangers peuvent être exclus du marché suisse du travail pendant une durée variant entre un et cinq ans. Un employeur étranger qui ne respecte pas les conditions minimales de travail et de salaire d'une convention collective de travail (CCT) déclarée de force obligatoire est également astreint à payer une peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle. Dans les branches couvertes par une CCT déclarée de force obligatoire, il appartient aux commissions paritaires (employeurs et syndicats) de surveiller le respect de la CCT. Dans les branches sans CCT étendue, ce sont des commissions tripartites (autorités, employeurs, syndicats) qui surveillent le marché du travail.

### Les mesures d'accompagnement préviennent les abus

L'expérience montre que les mesures d'accompagnement représentent un instrument efficace pour contrôler et faire appliquer les conditions de travail et de salaire. Les faibles taux de récidives prouvent en outre qu'elles préviennent les abus.

- ▶ **Activité de contrôle suffisante :** Les contrôles n'ont cessé d'augmenter depuis 2005. L'objectif de contrôler 50 % de tous les travailleurs détachés a été dépassé.
- ▶ **Les contrôles sont efficaces :** En 2010, les commissions tripartites ont constaté des cas de sous-enchère salariale dans 12% des entreprises ayant détaché des travailleurs contrôlés dans les branches sans CCT étendue. Les commissions paritaires ont relevé des infractions aux dispositions sur les conditions de travail ou de salaire dans 38% des entreprises contrôlées actives dans une branche couverte par une CCT étendue. Chez les employeurs suisses, des cas de sous-enchère salariale ont été mis au jour dans 6 % (branches sans CCT étendue) et 41 % (avec CCT étendue) des entreprises contrôlées.

### Contrôle des entreprises et des travailleurs



Source : SECO, economiesuisse

### Les résultats doivent être interprétés correctement :

- ▶ Les contrôles ont lieu essentiellement lorsqu'il existe un soupçon d'abus et, surtout, dans des branches réputées sensibles, comme le secteur principal et le second œuvre de la construction. En conséquence, on met au jour une proportion plus élevée d'infractions que si les contrôles étaient systématiques.
- ▶ Les commissions paritaires mènent par exemple des contrôles de grande ampleur directement après l'introduction d'une augmentation des salaires minimaux, ce qui accroît la probabilité de constater une infraction en la matière. Quand il existe une CCT fixant des salaires minimaux, les commissions paritaires vérifient le respect du salaire minimum défini. Dans ce cas, une sous-enchère salariale minimale entraîne déjà une sanction. Si on compare le nombre d'infractions signalées à celui des sanctions émises, il apparaît que seuls 30 % environ des entreprises contrôlées avaient commis une infraction. Ces dernières doivent donc s'acquitter de frais de contrôle et font face à des peines conventionnelles. Ainsi, on ne peut déduire du taux d'infraction, 38 %, qu'un tiers des employeurs ne respectent pas les CCT.

- ▶ **Les infractions sont réprimées :** Dans le domaine de la procédure d'annonce, 1126 avertissements ont été adressés à des entreprises détachant des travailleurs en 2010. Une amende a été prononcée contre 1174 entreprises, tandis que 199 entreprises se sont vu interdire d'offrir leurs services après le non-paiement d'amendes. Dans les branches sans CCT étendue, des sanctions ont été prononcées à l'encontre de 111 entreprises (infractions contre les dispositions relatives au temps de travail, par exemple). Par rapport à 2009, le nombre de sanctions envers des entreprises détachant des travailleurs a connu une nouvelle fois une forte diminution.
- ▶ **Les sanctions sont efficaces :** Les entreprises qui détachent des travailleurs veillent à se comporter correctement, comme le prouvent le faible taux de récidives en lien avec la procédure d'annonce et la proportion très importante de procédures de conciliation qui se sont conclues de manière positive. Dans les branches sans CCT étendue, des procédures de conciliation ont été menées avec 413 entreprises pour cause de sous-enchère salariale, dont 85 % ont abouti (avec le paiement de la différence entre le salaire dû et le salaire versé, par exemple). Dans les branches avec CCT étendue, ce taux atteint même 87 % pour des procédures de conciliation avec 151 entreprises. Cela prouve que les infractions aux salaires en vigueur résultent souvent d'une méconnaissance des prescriptions applicables.

### **Indépendance fictive : un groupe de travail planche sur des solutions**

Le nombre d'indépendants soumis à l'obligation d'annonce a sensiblement augmenté : de 5471 en 2005, il est passé à 14 738 en 2010. Les missions de ces personnes sont toutefois de courte durée, de sorte que leur activité est minime par rapport au volume national d'activité.

---

**La plupart des indépendants soumis à l'obligation d'annonce sont actifs dans le second œuvre de la construction. Ils représentent une part de marché de 0,3 % seulement.**

---

L'indépendance fictive est néanmoins considérée comme un problème dans différentes branches et régions. Une indépendance peut être simulée afin de contourner les dispositions sur les salaires minimaux, car celles-ci ne s'appliquent pas aux indépendants. En cas d'indépendance fictive, les travailleurs concernés ne bénéficient pas non plus de la protection des travailleurs garantie par le droit du travail ni d'aucune couverture sociale. Selon les données fournies par les commissions de contrôle, des soupçons d'indépendance fictive ont été émis pour respectivement 23 % (branches avec CCT étendue) et 15 % (branches sans CCT étendue) des contrôles effectués en 2010. Comme les cas d'indépendance fictive sont fréquents, le SECO a élaboré une directive qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cette directive garantit une marche à suivre uniforme pour vérifier le statut d'indépendant. Dans la législation actuelle, les possibilités de sanction sont limitées. Un groupe de travail a élaboré des solutions.

### Revendications de l'économie :

- ▶ Les mesures d'accompagnement sont efficaces et doivent continuer d'être appliquées avec rigueur. La densité des contrôles et les sanctions doivent être maintenues, mais non intensifiées. L'introduction d'un salaire minimal au niveau national doit être catégoriquement rejetée.
- ▶ Les faux indépendants doivent être repérés et sanctionnés plus simplement. Le DFE présentera au Conseil fédéral en automne 2011 un projet de modification de la loi sur les travailleurs détachés.
- ▶ L'échange d'information et la collaboration entre les différents acteurs chargés de l'exécution (partenaires sociaux, commissions paritaires, cantons, Confédération) doivent être améliorés davantage. La mise en œuvre des mesures d'accompagnement doit être uniformisée dans les cantons.

---

#### Diverses fiches d'information sont disponibles sur le thème de l'immigration :

- 1) Situation juridique en matière de libre circulation des personnes
- 2) La libre circulation des personnes en général
- 3) Importance pour la croissance et le marché du travail
- 4) Assurances sociales
- 5) Mesures d'accompagnement sur le marché du travail
- 6) Densité de population
- 7) Contingents de travailleurs en provenance de pays tiers