

Mesures d'accompagnement

Prise de position de la young european swiss

*La **young european swiss** / **yes** est déçue par le récent différend entre le Conseil fédéral et les syndicats au sujet des mesures d'accompagnement. D'autant plus que tous les acteurs impliqués dans les négociations de l'accord-cadre partagent le même objectif : un salaire égal pour un travail égal au même endroit. Compte tenu de l'importance de l'accord-cadre pour la poursuite du développement de la voie bilatérale, la **yes** invite tous les acteurs à se retrouver à la table de négociation. Dans l'intérêt de solutions constructives, la **yes** présente dans ce document des propositions pour un compromis éventuel.*

Un élément central de la politique européenne de la Suisse

Depuis leur introduction dans le cadre de la libre circulation des personnes, les mesures d'accompagnement constituent un élément central de la politique européenne de la Suisse. Elles veillent à ce que le droit des citoyens de choisir leur lieu de résidence et de travail ne soit pas exploité au détriment des salaires et des conditions de travail en Suisse. Le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit » s'applique. La **yes** s'exprime explicitement et sans aucune restriction en faveur de ce principe.

Une pierre d'achoppement à l'accord-cadre ?

Depuis un certain temps, l'UE estime que certaines parties des mesures d'accompagnement ne sont pas pleinement conformes à l'accord sur la libre circulation des personnes : en particulier, l'obligation de dépôt et le délai de pré-notification de huit jours constituent selon l'UE une discrimination disproportionnée au sein du marché intérieur. Ce point de vue est l'une des raisons pour lesquelles l'UE souhaite depuis longtemps la conclusion d'un accord-cadre instaurant un mécanisme de règlement des différends clairement défini et contraignant pour les deux parties contractantes.

Le mandat de négociation du Conseil fédéral stipule que les mesures d'accompagnement ne doivent pas être mises en discussion et doivent être exclues durablement du mécanisme de règlement des différends. Ces derniers mois, toutefois, il est apparu clairement que cette attitude conduit à une impasse : l'UE ne donnera pas à la Suisse un chèque en blanc permanent pour la protection salariale. A la base, il existe deux options pour la Suisse :

1. les mesures de protection salariale, comme toutes les autres parties des accords d'accès au marché couvertes par l'accord-cadre, sont soumises au mécanisme de

règlement des différends. Dans ce cas, l'adoption de la directive révisée de l'UE sur le détachement des travailleurs, y compris la directive d'application correspondante, est de toute évidence une variante permettant de rendre les mesures suisses de protection salariale compatibles avec l'Union européenne.

2. Si la Suisse souhaite obtenir l'exclusion définitive des mesures d'accompagnement du mécanisme de règlement des différends, elle devra en contrepartie s'engager, en accord avec l'UE, à adapter la conception de celles-ci. Dans ce cas également, la directive européenne sur le détachement de travailleurs pourrait constituer un point de départ pour les discussions avec l'UE. Les lignes de compromis présentées ci-dessous pourraient constituer une contribution utile à la recherche de solutions communes.

Dans ce contexte, la yes regrette profondément le refus des syndicats de discuter avec le Conseil fédéral d'éventuelles adaptations de la conception des mesures d'accompagnement. Un tel refus de parler contraste fondamentalement avec la culture politique suisse et ne contribue pas à une solution constructive. La yes invite donc tous les partenaires de négociation à se réunir à nouveau autour d'une table et à discuter des solutions proposées. Actuellement, la situation politique générale en Europe est plus favorable que jamais à un accord.

La nouvelle version de la directive européenne sur le détachement de travailleurs, qui a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'UE au printemps 2018, repose beaucoup plus fortement qu'auparavant sur le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit ». La directive d'exécution correspondante règle, entre autres, la coopération entre les autorités nationales et l'exécution transfrontalière des décisions judiciaires. Aux yeux de la yes, il est absolument nécessaire d'explorer avec tous les acteurs concernés (syndicats, associations professionnelles, etc.) les possibilités permettant de développer la protection salariale en Suisse sur la base de ces textes sans abandonner le niveau de protection actuel.

Toutes les parties aux négociations sont donc d'accord sur l'objectif. Ce n'est qu'au sujet des moyens qu'aucun résultat n'a pu être atteint jusqu'à présent. Or, même concernant ceux-là, la yes estime qu'un compromis est possible si tous les partenaires font preuve d'un minimum de bonne volonté.

Des lignes de compromis possibles

Une étude commandée par la Confédération à l'EPFL a examiné si et dans quelle mesure une modernisation des processus pourrait raccourcir la période de pré-notification tout en maintenant le niveau de contrôle actuel. L'architecture actuelle des processus est en principe inchangée depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement. Elle correspond aux possibilités techniques du début des années 2000. Dans le canton de Berne, par exemple, les documents sont transportés deux fois par semaine de l'agence pour l'emploi aux bureaux d'inspection par coursier à vélo. Pour leur part, les cantons reçoivent les informations les concernant dans des tableaux Excel de plus de 100 colonnes.

Cependant, depuis le début des années 2000, la technologie dans le domaine du traitement numérique des données a connu des développements majeurs. Grâce à l'informatisation et à l'automatisation constantes du traitement des données, le délai de préavis actuel de 8 jours pourrait probablement être sensiblement raccourci sans que la densité des contrôles sur le terrain ne soit affectée dans la moindre mesure.

Une réduction supplémentaire de la période de pré-notification pourrait, par exemple, être obtenue en introduisant un statut préférentiel de « société reconnue ». Des systèmes similaires existent déjà dans d'autres industries (par exemple pour les déclarations en douane ou pour le fret aérien). Le statut privilégié d' « entreprise connue » serait une licence générale pour les entreprises qui travaillent régulièrement en Suisse (par exemple, les entreprises artisanales des régions frontalières). Lors de la demande initiale, tous les employés susceptibles d'exécuter des commandes en Suisse seraient enregistrés dans le système informatique avec des données personnelles et d'autres informations de base. A cette fin, des fiches de salaire, etc. doivent être soumises. Une fois toutes les vérifications faites, les employés recevraient un badge qui les identifierait lors d'un contrôle sur place et permettrait aux inspecteurs de récupérer les données actuellement stockées dans le système (à l'instar du SwissPass des CFF). Avant un travail en Suisse, l'entreprise n'aurait plus qu'à préciser quels sont les employés qui vont exécuter la mission et quand, et s'assurer que les données de base des travailleurs concernés sont à jour. Les données de ces salariés seraient déjà stockées dans le système. Si nécessaire, vous pouvez ajouter une pénalité supplémentaire à un tel système de statut privilégié : Les entreprises qui ne se conforment pas – ou qui ne se conforment pas à plusieurs reprises – perdraient leur statut privilégié et retomberaient au statut standard.

L'accord-cadre ne doit pas échouer à cause des mesures d'accompagnement

La yes est fermement convaincue qu'un compromis doit être possible dans le sens indiqué ci-dessus. L'accord de tous les participants sur l'objectif souhaité de l'égalité de rémunération pour un travail égal au même endroit constitue la meilleure condition préalable à cet effet. L'accord-cadre, qui est d'une importance capitale pour la poursuite du développement de la voie bilatérale, ne doit pas échouer en raison de quelques détails dans le domaine des mesures d'accompagnement. Cela serait d'autant plus tragique que la raison de l'échec potentiel serait dans un domaine où toutes les parties prenantes sont d'accord sur l'objectif primordial.