

UNIA

**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**



**L'attaque des employeurs
d'Allemagne du Sud contre la
protection des salaires en Suisse**

Impressum

Auteurs: Joël Bühler, Andreas Rieger, Michael Stötzel | rédaction & mise en page:
Serge Gnos | traduction: Béatrice Du Pasquier | impression: Unia | disponible auprès
de: Unia secrétariat central, CP 272, CH-3000 Berne, 15 | Berne, septembre 2019

Introduction

L'un des principaux points de divergence entre la Suisse et l'UE est la protection des salaires telle que pratiquée par la Suisse avec les mesures dites d'accompagnement. Selon la volonté de la Commission de l'UE, ces mesures doivent être démantelées au nom des libertés du marché intérieur. Au centre du débat : les prestations de service transfrontalières par le biais du détachement de personnel. Selon des représentant-e-s de la Commission de Bruxelles, les mesures d'accompagnement suisses lors de détachements entraînent une limitation disproportionnée de la liberté de prestations de services des employeurs. « The Council urges Switzerland to take over the relevant EU acquis, notably in the area of posted workers and abrogate or adapt flanking measures that Switzerland applies to EU economic operators providing services in its territory. »¹ (« Le Conseil demande instamment à la Suisse d'adopter l'acquis de l'UE pertinent, notamment en ce qui concerne les travailleurs détachés, ainsi que d'abroger ou de modifier les mesures d'accompagnement que la Suisse applique aux opérateurs économiques de l'UE qui fournissent des services sur son territoire. »)

Derrière l'attaque contre la protection suisse des salaires se cache d'une part un fort dogmatisme des hauts fonctionnaires bruxellois en matière de marché intérieur. Les mesures d'accompagnement agacent aussi les entreprises de détachement individuelles de Pologne et d'autres pays de l'Est à coûts salariaux bas. Les intérêts économiques concrets des employeurs d'Allemagne du Sud détachant du personnel sont cependant devenus pertinents au plan politique. Depuis que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE est en vigueur et que les salarié-e-s de l'étranger peuvent être détachés en Suisse, les employeurs d'Allemagne du Sud ont développé une forte présence sur le marché suisse, notamment dans les cantons frontaliers de Suisse orientale où ils ont « conquis » jusqu'à un quart des parts de marché dans certaines branches. Depuis 2016, quelque 40 000 travailleurs en provenance d'Allemagne sont détachés en Suisse chaque année. Le Bade-Wurtemberg réalise à lui seul un chiffre d'affaires de plus d'un milliard d'euros². Pour l'artisanat du Bade-Wurtemberg, la Suisse est le pays où les commandes de l'étranger sont de loin les plus nombreuses. De toute évidence, le marché

¹ Conseil de l'UE, « Conclusions du Conseil sur les relations de l'UE avec la Confédération suisse », 19.2.2019.

² Voir chapitre 2.

suisse avec son niveau de prix élevé était et reste extrêmement lucratif.

Les entrepreneurs d'Allemagne du Sud³, notamment, combattent depuis le début tous les obstacles auxquels ils sont confrontés en Suisse. Ils se plaignent que les mesures d'accompagnement portent atteinte à la liberté de prestations de services et donc aux règles de l'UE. Ces plaintes reposent sur le fait que les entreprises de détachement allemandes doivent assumer une certaine charge administrative. Mais aussi sur le fait que les employeurs allemands se font régulièrement épinglés lors de contrôles en Suisse en raison des salaires trop bas qu'ils versent ou de la violation d'autres règles. Les amendes et autres sanctions qui en découlent ont manifestement fait mal. Par conséquent, les employeurs ont décidé d'agir politiquement contre les mesures suisses d'accompagnement. Une étape importante à cet égard a été l'élaboration d'une résolution contenant la liste des plaintes contre la Suisse avec les revendications qui en découlent. Cette résolution a été adoptée en

octobre 2015 par le Baden-Württembergischer Handwerkstag (association des huit Chambres des métiers (Handwerkskammer) du Bade-Wurtemberg)⁴. Les revendications de la résolution pour lesquelles un lobbying intensif a été mené à Bruxelles s'inscrivent dans le cadre du schéma directeur des négociations de la délégation de l'UE avec la Suisse durant les années 2017/2018 : abolir le délai de huit jours, supprimer les cautions, assouplir les sanctions, entre autres.

On sait la suite : dans les négociations avec la Suisse, l'UE a exigé un démantèlement des mesures d'accompagnement, leur soumission à l'accord-cadre et donc à la juridiction de la Cour de justice européenne. Le Parlement de l'UE a officiellement critiqué la Suisse pour ses mesures d'accompagnement « disproportionnées ». Cela a fait l'objet de débats médiatiques houleux (avec l'aide active du Secrétariat général de la Commission de l'UE). Et pour couronner le tout, le quotidien allemand Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) a qualifié les

³ Et, jusqu'à il y a quelques années, les entrepreneurs du Vorarlberg autrichien. Ces derniers sont cependant devenus plus réservés, car leurs collègues à la frontière de l'Est sont aux prises avec le même problème. Les employeurs du Burgenland, le syndicat et le gouvernement du Land demandent au gouvernement autrichien et à Bruxelles des possibilités de contrôle et de sanction plus sévères contre le dumping salarial.

⁴ Voir document « [Positionierung zu bestehenden Hemmnissen bei der Auftragsabwicklung in der Schweiz](#) » Baden-Württembergischer Handwerkstag, octobre 2015 (seulement en allemand).

mesures suisses d'accompagnement « d'outils de torture protectionnistes »⁵.

Dans le débat sur les mesures suisses d'accompagnement prétendument disproportionnées, un aspect important n'a cependant pas encore été pris en compte : le détachement de salarié-e-s dans le cadre de la libre circulation des personnes n'est pas seulement autorisé en Suisse, mais aussi dans le sens inverse. Des travailleurs sont aussi détachés de la Suisse vers l'Allemagne, car les entrepreneurs suisses peuvent être tout à fait compétitifs dans plusieurs branches à l'étranger. Toutefois, les entrepreneurs suisses qui en ont fait l'expérience se plaignent aussi de procédures et d'exigences pesantes en Allemagne. Ainsi, un employeur thurgovien du secteur du chauffage déplore les exigences élevées pour le détachement de personnel en Allemagne voisine. Il a donc renoncé à franchir la frontière avec ses salarié-e-s et n'accepte que les mandats qu'il peut exécuter lui-même avec son fils. Par conséquent, le nombre de détachements de salarié-e-s de la Suisse vers l'Allemagne est extrêmement faible : dans les branches de la construction et du second œuvre, il ne s'agit que de 450⁶ salarié-e-s par an en

moyenne durant ces quatre dernières années contre environ 13 000 pour l'Allemagne, soit vingt-cinq fois moins !

Les conditions du détachement en Allemagne sont certainement justifiées et il ne s'agit pas ici de les critiquer. Il est toutefois hypocrite d'attaquer les mesures suisses d'accompagnement comme des « outils de torture protectionnistes » et de les combattre politiquement au niveau de l'UE, alors que des réglementations tout aussi lourdes existent sur le propre territoire. Les entrepreneurs italiens ne se permettent pas de telles critiques. Ils savent que les entreprises chinoises n'ont pratiquement pas accès au marché italien de la construction. Mais ils ne vont pas se plaindre à Bruxelles, bien qu'ils soient souvent épinglés lors de contrôles et qu'ils doivent payer de lourdes amendes.

Il est préoccupant de constater que dans toutes les prises de position des Chambres des métiers et de la Chambre de commerce et d'industrie du Bade-Wurtemberg, il n'est question que d'obstacles pour les entrepreneurs, mais jamais de protection des salarié-e-s. On ne se soucie pas des nombreux cas où les travailleurs allemands détachés pour

⁵ FAZ, 29.6.2019.

⁶ Selon la SoKa Bau (caisse sociale du secteur de la construction) (voir ci-après).

des missions en Suisse gagnent beaucoup moins que leurs collègues de travail de Suisse. Les critiques portent uniquement sur les instruments visant à détecter et sanctionner ce type de discrimination. Cela est d'autant plus frappant que les Chambres des métiers sont non seulement des organisations d'employeurs, mais aussi d'employé-e-s ! Les organisations patronales ont manifestement instrumentalisé les Chambres des métiers. La Confédération allemande des syndicats du Bade-Wurtemberg critique cela et soutient clairement les mesures d'accompagnement de la Suisse.⁷

⁷ Voir notamment Julia Friedrich, 16.8.2018 dans le Tages Anzeiger.

Le marché du travail détaché

Allemagne - Suisse - Allemagne

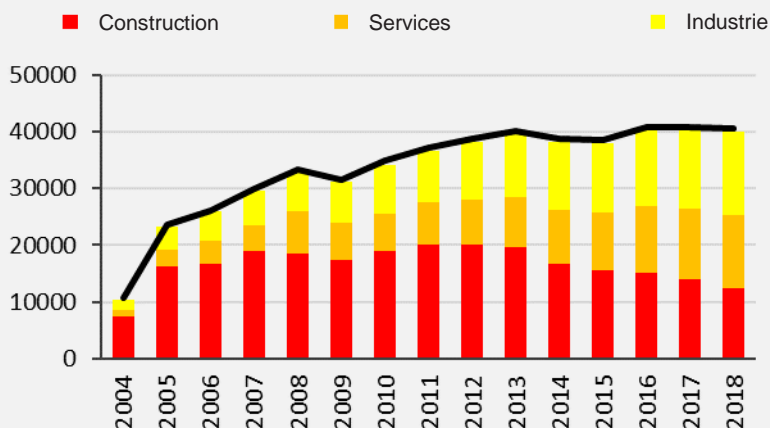
Le marché suisse du travail a été ouvert aux travailleurs détachés de l'Union européenne à mi-2004. En même temps, les mesures d'accompagnement ont été introduites, afin de protéger les salaires et les conditions de travail. Suite à cette ouverture du marché du travail, le nombre de détachements d'Allemagne à destination de la Suisse a considérablement augmenté. Quelque 20 000 salariés allemands en 2005 et 40 000 en 2018 sont venus en Suisse par le biais du détachement. Cela représente environ la moitié de tous les travailleurs détachés en provenance de l'UE.

Les travailleurs détachés d'Allemagne travaillent en Suisse dans l'industrie,

dans le secteur de la construction et dans les services. Jusqu'en 2015, la construction représentait environ la moitié des travailleurs détachés. Aujourd'hui, les détachements se répartissent pratiquement à parts égales entre ces trois secteurs.

Depuis 2005, de plus en plus de salariés sont détachés d'Allemagne dans le secteur des services et dans l'industrie. Dans le secteur de la construction, en revanche, le nombre de travailleurs détachés d'Allemagne est en baisse depuis 2015. Ce recul s'explique principalement par le boom de la construction qui s'est amorcé en Allemagne. Jusque vers 2014, les activités de la construction

Travailleurs détachés d'Allemagne



étaient relativement faibles en Allemagne comparativement à la Suisse (et à d'autres pays), puis la situation s'est inversée. La situation des carnets de commandes dans le secteur allemand de la construction s'est donc nettement améliorée et il existe actuellement une pénurie de personnel qualifié. C'est principalement la raison pour laquelle les missions effectuées à l'étranger sont moins nombreuses. Une autre raison réside dans le fait que certaines entreprises allemandes ont entre-temps créé des filiales en Suisse et exécutent les commandes depuis la Suisse. Les employé-e-s d'Allemagne ne sont donc plus du personnel détaché. Ils sont soumis à l'obligation d'annonce auprès des employeurs suisses.

La Suisse joue aussi un rôle majeur en termes de volume de commandes pour les entreprises allemandes proches de la frontière, comme le montre une enquête de la Chambre de commerce et d'industrie du Bade-Wurtemberg : en 2016, les artisans du Bade-Wurtemberg ont réalisé un chiffre d'affaires de près de 3,7 milliards d'euros (4,4%) à l'étranger⁸. Le pays avec le plus grand nombre de commandes était la Suisse : environ 70% des quelque 6500 entreprises de

détachement sont notamment actives en Suisse⁹. Sur les 3,7 milliards de francs de chiffres d'affaires réalisés, la part générée en Suisse n'est pas précisée. Il s'agit certainement de plus d'un milliard de francs.

En Suisse, les opposants à l'extension des mesures d'accompagnement ne cessent de répéter que le nombre de travailleurs détachés ne représente que quelques pour mille du volume de travail en Suisse et que cela ne peut pas entraîner une pression sur les salaires. Mais il n'est pas tenu compte du fait que les détachements se concentrent dans quelques branches et régions. Ici, le risque de dumping sur les salaires et les conditions de travail est réel. Aujourd'hui, quelque 120 000 prestataires de services étrangers (indépendant-e-s et travailleurs détachés) travaillent chaque année en Suisse. Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, ils ont fortement élargi leurs parts de marché, notamment dans la construction. Les entreprises de détachement du second œuvre détiennent désormais une part de marché de 10% ou plus dans le canton de Bâle-Ville, d'un peu moins de 10% à Schaffhouse. Dans certaines branches, le développement

⁸ « Hemmnisse im EU-Binnenmarkt », Baden-Württembergischer Handwerkstag (BWHT), 2017 (seulement en allemand).

⁹ Ibid. p. 5.

est encore plus impressionnant : dans la construction en bois, en métal et dans la fabrication de cuisines, les entreprises étrangères accomplissent entre-temps, selon des estimations d'experts, un quart du volume de travail suivant les régions (le nord de la Suisse et la Suisse orientale sont plus fortement impactés). Sans les mesures d'accompagnement, la situation deviendrait critique. Les entreprises étrangères pourraient gagner des parts de marché encore plus importantes grâce aux salaires de dumping qu'ils ont étendus à d'autres branches. Au vu de cette situation, les mesures d'accompagnement en Suisse sont plus que justifiées.

Cela d'autant plus que les contrôleuses et contrôleurs constatent encore et toujours un nombre scandaleusement élevé d'infractions. Quiconque pense que les infractions proviennent principalement des pays d'Europe centrale et orientale se trompe. En 2018, des sanctions ont été prononcées dans 3954 cas au total. Le pays le plus souvent sanctionné est l'Allemagne avec environ 1300 cas d'infraction ! Les entreprises de détachement allemandes prétendent qu'il s'agit d'affaires mineures. L'interdiction d'offrir des services (exclusion du marché pour une durée d'un à cinq ans), prononcée uniquement pour les cas d'infractions graves, montre qu'il n'en est rien. 1035

cas sont recensés pour 2018. Les entrepreneurs allemands arrivent aussi en tête de liste des infractions sanctionnées par une interdiction d'offrir des services (après l'Italie). Actuellement, 336 interdictions d'offrir des services pour une durée moyenne de deux ans sont pendantes. Environ 27% des durées d'interdiction du côté suisse et 23% des interdictions d'offrir des services ont été prononcées à l'encontre d'entreprises allemandes. C'est certes légèrement moins que la part du volume de détachement (environ un tiers des jours de détachement en Suisse), mais les entreprises allemandes ne sont de loin pas irréprochables. Leurs détachements en Suisse nécessitent donc impérativement des contrôles et d'autres instruments de mesures d'accompagnement. Ce n'est qu'ainsi que les artisans (détachés d'Allemagne, mais aussi celles et ceux ayant un employeur en Suisse) pourront être protégés de la sous-enchère. Et c'est la seule façon d'assurer une lutte à armes égales dans la concurrence.

Détachements de la Suisse vers l'Allemagne. Le nombre de détachements de la Suisse vers l'Allemagne est comparativement extrêmement faible. Pour la branche de la construction, nous disposons des chiffres des caisses sociales (SoKa) (voir chapitre 4). Les travailleurs détachés depuis la Suisse dans la construction en Allemagne (avec une définition large du second œuvre) doivent cotiser à la caisse de vacances SoKa Bau. Il s'agit d'environ 450 employé-e-s de Suisse par an. Si les proportions du détachement de la Suisse vers l'Allemagne sont analogues aux détachements dans le sens inverse (construction = env. un tiers des détachements), le nombre total de travailleurs détachés de Suisse serait d'environ 1500¹⁰ par an. Ils sont vingt-cinq fois moins nombreux que les 40 000 travailleurs détachés d'Allemagne.

La statistique des formulaires A1 qui sont délivrés par l'OFAS est moins pertinente. Avec ces formulaires, les employeurs de salarié-e-s détachés doivent prouver que les cotisations aux assurances sociales pour leurs collaboratrices et collaborateurs ont été payées dans le pays d'origine. Selon l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), au total 2870 formulaires de ce type ont

été délivrés en 2018 pour l'Allemagne. Ce chiffre comprend les travailleurs détachés ainsi que les prestataires de services indépendants. Toutefois, les activités lucratives *non soumises à l'obligation d'annonce* à l'étranger, nécessitent aussi un certificat A1 qui doit être présenté en cas de contrôle. Pour cette raison, le nombre de formulaires A1 délivrés n'est pas directement comparable au nombre de travailleurs détachés soumis à l'obligation d'annonce.

Selon les déclarations d'entrepreneurs suisses du secteur de la construction, deux raisons expliquent le faible nombre de travailleurs détachés en provenance de Suisse : le fort taux d'utilisation des capacités des entreprises avec des commandes de Suisse (plus la pénurie de personnel qui en découle). Et les obstacles administratifs des autorités allemandes en matière de détachement (voir détails au chapitre 5.). Le niveau des prix n'est en revanche pas une raison. Grâce à une productivité élevée, à des activités spécialisées et des charges salariales accessoires beaucoup plus faibles, les entreprises suisses peuvent tout à fait exécuter des commandes en Allemagne et réaliser un bénéfice.

¹⁰ Selon les autorités douanières, l'Allemagne ne dispose pas de statistiques par Land des personnes soumises à l'obligation d'annonce.

Conclusion. Selon les chiffres dont nous disposons, on estime que les personnes détachées d'Allemagne en Suisse sont environ vingt-cinq fois plus nombreuses que dans le sens inverse. Parmi toutes les entreprises étrangères, ce sont les entreprises allemandes qui utilisent le plus le marché ouvert du travail pour les détachements d'artisans. Ils sont majoritairement issus du Bade-Wurtemberg. Le chiffre d'affaires réalisé en Suisse est de l'ordre d'un milliard de francs. L'affirmation selon laquelle la Suisse pratique le protectionnisme avec les mesures d'accompagnement est manifestement sans fondement. Les mesures d'accompagnement garantissent aux entreprises étrangères un accès équitable au marché, dans le sens où les salaires et les conditions de travail sont fixés de façon contraignante et soumis à des contrôles et que les infractions sont sanctionnées. C'est précisément dans les cantons frontaliers et dans certaines branches, où jusqu'à un quart du volume de travail est accompli par des travailleurs détachés et des indépendant-e-s provenant de l'étranger, que l'application des

mesures d'accompagnement est d'une importance capitale.

Les employeurs allemands et les mesures suisses d'accompagnement

Comme mentionné dans l'introduction, les employeurs ont adopté, en octobre 2015, une résolution à la Chambre des métiers du Bade-Wurtemberg. Elle dresse la liste des « obstacles sur le marché intérieur de l'UE » et pour les commandes des entrepreneurs allemands en Suisse et formule des recommandations :¹¹

- Ce que les entrepreneurs déplorent particulièrement dans le cas de la Suisse, c'est l'obligation d'annoncer tous les travailleurs détachés **huit jours avant le début des travaux** via un portail central en ligne. Cela les empêcherait de réagir assez rapidement aux demandes des clients. Pour les travaux de garantie, ils sont dispensés d'une nouvelle annonce et du délai pendant trois mois seulement après la fin des travaux, bien que les délais de garantie soient beaucoup plus longs. Le délai de huit jours doit donc être supprimé.
- Il en va de même pour l'**obligation de caution** : les entrepreneurs considèrent la caution qu'ils doivent verser en Suisse pour les commandes à partir d'un chiffre annuel global supérieur à 2000 francs comme de la discrimination envers les étrangers. Car les entrepreneurs suisses

ne doivent pas verser de l'argent pour chaque mandat s'ils font partie d'une association de branche qui réglemente la responsabilité. Les cautions doivent être supprimées.

- Le **calcul des salaires du personnel détaché** est « très compliqué ». Pour les prestations plus étendues, il est difficile de savoir quelle CCT est déterminante dans les différents cantons. Pour les infractions mineures, il faut garantir une certaine « souplesse ».
- Enfin, les nombreux **contrôles** effectués dans pratiquement tout le pays par les commissions paritaires (CP) nécessitent une vaste documentation. En plus du travail administratif, le calcul des frais de contrôle n'est pas réglementé.
- Même en cas de sous-enchère salariale minimale, les entreprises étrangères doivent compter avec des **doubles sanctions** élevées infligées par les CP et le canton respectif. Il s'agit de sanctions disproportionnées et d'une nouvelle discrimination des étrangers qui violent l'accord sur la libre circulation des personnes.

¹¹ Résolution « [Positionierung zu bestehenden Hemmnissen bei der Auftragsabwicklung in der Schweiz](#) », Baden-Württembergischer Handwerkstag, octobre 2015 (seulement en allemand).

Lobbying de l'Allemagne du Sud à Bruxelles. Ces revendications ont fait l'objet d'un intense lobbying au cours de ces dernières années. Il a été mené directement à Bruxelles, sans passer par le gouvernement allemand. De puissants avocats et acteurs au siège de l'UE étaient (et sont encore en partie aujourd'hui) à disposition des entrepreneurs d'Allemagne du Sud :

- Le député européen conservateur **Andreas Schwab** (CDU) de Bade du Sud était et reste l'un des avocats les plus actifs¹². Il est connu parmi les syndicats allemands comme un fondamentaliste des libertés du marché intérieur. Il critique régulièrement la Suisse, mais aussi la France qu'il qualifie de protectionnistes. Au Parlement européen, il dirige une délégation chargée des relations entre la Suisse et l'UE et s'en est déjà pris à plusieurs reprises aux mesures d'accompagnement. Andreas Schwab était aussi membre de la Commission du marché intérieur du Parlement de l'UE qui a critiqué, en janvier, les mesures d'accompagnement comme étant « disproportionnées et unilatérales ». Selon Andreas Schwab, elles contreviennent à l'accord sur la libre circulation des personnes en raison de

contraintes administratives exagérées. La règle suisse des huit jours pour les entreprises étrangères échouerait probablement si elle était soumise à un examen de la proportionnalité de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Dans une interview accordée au « Tages-Anzeiger » (3 juin 2019), il a déclaré : « Si la Suisse peut prouver qu'une annonce des entreprises et des indépendant-e-s doit intervenir huit jours à l'avance, cela sera accepté. Mais je crois que la Suisse ne peut pas le prouver. » Sa « croyance » a une base solide. Car l'UE veut fixer des critères pour l'examen de la proportionnalité. Et Andreas Schwab indique expressément sur sa page d'accueil qu'il est lui-même le rapporteur compétent au Parlement européen pour la directive à élaborer sur l'examen de la proportionnalité. Depuis début 2019, Andreas Schwab exhorte la Suisse à enfin signer l'accord-cadre, sans quoi il n'y aura pas de nouvel accord avec l'UE et l'équivalence boursière sera « remise en question ».¹³

- **Martin Selmayr**, bras droit du président de la Commission Jean-Claude Juncker et, depuis 2018, secrétaire

¹² Andreas Schwab est associé au grand cabinet international d'avocats et d'experts-comptables CMS Hasche Sigle.

¹³ Blick, 19.2.2019.

général de la Commission de l'UE¹⁴, a joué un rôle central dans les négociations sur l'accord-cadre entre la Suisse et l'UE. Il est aussi issu de la CDU et a accompli sa formation au Bade-Wurtemberg et en Bavière. Il a coordonné les négociations avec la Suisse. Après leur clôture, il a demandé au Conseil fédéral qu'il paraphrase enfin le texte. Il n'y aurait pas de nouvelles négociations. Interrogé sur les fortes résistances de la Suisse, il a répondu de manière autoritaire qu'il appartient au gouvernement de prévoir des majorités¹⁵. La NZZ am Sonntag a ensuite critiqué à juste titre le fait que Martin Selmayr faisait le jeu de l'UDC avec son diktat¹⁶. Après l'élection d'Ursula von der Leyen à la présidence de la Commission européenne, Martin Selmayr a dû quitter son poste. La NZZ ne s'est pas privée de rapporter qu'il a « tiré les ficelles à Bruxelles pendant ces cinq dernières années en tant que stratège conscient de son pouvoir, impitoyable, mais aussi brillant »¹⁷. Il serait aussi

l'initiateur de « l'idée perfide » de lier l'accord-cadre à l'équivalence boursoière.¹⁸ Martin Selmayr est aussi connu pour ses manigances avec les journalistes. S'ils « jouaient son jeu, ils étaient récompensés par des entretiens de fond exclusifs (...) ».¹⁹

- Une autre personnalité du Bade-Wurtemberg qui exerce une fonction-clé à Bruxelles et ne cache pas sa frustration face à son voisin méridional, la Suisse : **Günther Oettinger** (CDU), ex- ministre président du Bade-Wurtemberg, commissaire de l'UE de 2009 à l'automne 2019. Il a fait l'expérience frustrante de la Suisse dans un autre domaine, celui de l'énergie. « Le commissaire de l'UE Oettinger à bout de patience avec la Suisse », titrait la Handelszeitung en 2013. « Günther Oettinger a demandé, dans le contexte du débat sur la reprise automatique du droit de l'UE par la Suisse, que l'accord sur l'électricité soit conclu à fin 2014 au plus tard ».²⁰ Cette

¹⁴ Après l'élection controversée de Martin Selmayr au poste de secrétaire général, le magazine « Der Spiegel » a cité son collègue de la CDU Günther Oettinger, sans commentaires : « Sans Selmayr, Juncker est impuissant » (23.3.2018).

¹⁵ Journal télévisé de la chaîne alémanique SRF, 22.5.2019.

¹⁶ Stefan Bühler, NZZaS, 26.5.2019.

¹⁷ NZZ, 22.7.2019.

¹⁸ NZZ, 22.7.2019.

¹⁹ L'USS en a aussi fait l'expérience lorsqu'elle a décliné une invitation à court terme de Martin Selmayr en été 2019. Pour se venger, Martin Selmayr a transmis à un journaliste les échanges de mails confidentiels avec le secrétaire de l'USS.

²⁰ Handelszeitung, 26.1.2013.

libéralisation, contestée par la gauche et les Verts, n'a pas abouti, à la grande déception de tous les fondamentalistes du marché intérieur.

■ A ce trio s'ajoute **Johannes Hahn**, d'Autriche voisine et du Parti populaire autrichien ÖVP, commissaire européen en charge de la politique de voisinage. Dans la phase finale de l'escalade, il a écrit une lettre interne à Jean-Claude Juncker, en juin 2019, l'appelant à rester ferme envers la Suisse. Le gouvernement suisse chercherait à gagner du temps. Les demandes de clarification adressées par le Conseil fédéral à Bruxelles seraient « tout sauf innocentes ». Car les Bernois souhaitent revenir sur des sujets sensibles comme les mesures d'accompagnement et affaiblir les règles du marché intérieur. La Commission de l'UE doit donc refuser l'équivalence boursière.

Johannes Hahn reste dans la nouvelle Commission, mais abandonne le dossier de la politique de voisinage et sera désormais en charge du budget et de l'administration.

Ces avocats et acteurs puissants ont apporté une contribution significative au débat sur les mesures suisses

d'accompagnement. Durant la phase brûlante des derniers mois, presque tous ont fait publiquement des commentaires acerbes contre la Suisse récalcitrante. Ils ont obtenu le soutien du quotidien allemand Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) qui a qualifié les mesures d'accompagnement « d'instruments de torture protectionnistes »²¹.

De nombreux reportages en Allemagne du Sud ont réservé une grande place aux plaintes des entrepreneurs (sans pratiquement jamais se soucier de la discrimination des salarié-e-s détachés d'Allemagne). Ainsi, un article publié dans plusieurs journaux du sud-est de l'Allemagne, puis repris en Suisse²², donne la parole à plusieurs petits entrepreneurs allemands de la région frontalière. Ils se plaignent des obligations d'annonce, des cautions et des contrôles permanents. A l'exemple de Clemens Adler, chef d'une entreprise d'installations techniques de Bad Säckingen. Il raconte qu'il a travaillé pendant 25 ans en Suisse où il a réalisé jusqu'à 40% (!) de son chiffre d'affaires, mais que l'investissement n'en valait finalement plus la peine. Il parle de « tracasseries » et « d'embûches » en faisant référence à l'obligation d'annoncer les travailleurs détachés huit jours avant le

²¹ FAZ, 29.6.2019.

²² Par exemple par le quotidien « Aargauer Zeitung » le 19.9.2018.

début des travaux. De même, les cautions à verser préalablement et les contrôles constants ont pour but de protéger le marché national. Enfin, les réglementations sur l'adaptation des salaires et leur calcul ont été particulièrement pénibles.

Toutefois, la parole a aussi été prise par des employeurs allemands qui perçoivent positivement les mesures suisses d'accompagnement. Ainsi, un artisan du bois allemand a déclaré dans le magazine télévisé « Rundschau » du 29 août 2018 que les exigences de la Suisse sont certes élevées, mais qu'elles contribuent à défendre la qualité dans la branche contre les offres de dumping. L'Allemagne ferait bien d'adopter des mesures d'accompagnement similaires dans la branche. Un autre entrepreneur a affirmé que le délai de préavis de huit jours ne pose pas de problème, au contraire. Le travail doit de toute façon être planifié. Et ce délai permet aussi d'éviter une pression excessive sur les délais de la part des mandants !

Le cabinet d'avocats zurichois CMS qui affirme conseiller souvent des entreprises allemandes souhaitant travailler en Suisse, relativise les reproches concernant le protectionnisme : il critique

certes aussi la règle des huit jours. Toutefois, selon son expérience, les autorités suisses ne cherchent pas à dissuader les prestataires de services étrangers. En principe, les directives de l'UE sur le détachement des travailleurs exigent la garantie des conditions de travail et d'emploi en vigueur dans le pays concerné. Et une prise d'emploi d'entreprises suisses en Allemagne n'est pas plus simple que pour les entreprises allemandes en Suisse. Par conséquent, non seulement les conversions euros/francs rendent le calcul des salaires « compliqué » pour les entreprises allemandes, mais aussi les salaires minimums en vigueur en Suisse et d'autres dispositions CCT, notamment dans le secteur de la construction. D'autre part, certains entrepreneurs allemands facturent des prix suisses à leurs clients pour des travaux effectués en Suisse, mais oublient qu'ils doivent aussi verser des salaires suisses à leurs travailleurs détachés.²³

Ces voix n'ont toutefois pas été entendues jusqu'à Bruxelles : les négociateurs de la Commission de l'UE se sont appuyés unilatéralement sur le lobby protestataire des organisations patronales du Bade-Wurtemberg.

²³ Christian Gersbach, avocat du cabinet CMS, NZZ du 18.2.2018.

Camouflage des organisations patronales.

Il est intéressant de constater que les organisations patronales du Bade-Wurtemberg n'ont pas formulé ouvertement leurs revendications. Elles se sont cachées derrière les Chambres des métiers et leur organisation faïtière, le « Handwerkstag ». Les Chambres ne sont pas du tout une représentation patronale. Elles comprennent aussi des représentant-e-s élus du personnel avec la formation professionnelle correspondante (« compagnons ») tout comme des représentant-e-s des employeurs et des autorités. Mais dans la résolution du « Handwerkstag », il n'est question que d'obstacles et de discriminations des entrepreneurs. Les intérêts des employé-e-s ne sont mentionnés à aucun moment, ni leur protection contre la discrimination et le dumping salarial. La résolution critique les instruments appliqués en Suisse pour détecter les salaires trop bas versés aux travailleurs détachés d'Allemagne et infliger des sanctions. Les organisations patronales ont manifestement instrumentalisé les Chambres des métiers. C'est aussi l'opinion de la Confédération allemande des syndicats (DGB) du Bade-Wurtemberg. L'organisation du Land ainsi que le comité fédéral de la Confédération

allemande des syndicats (DGB) critique l'attaque contre la protection des salaires en Suisse.²⁴

Les intérêts des salarié-e-s d'Allemagne et d'Autriche ne sont pas non plus représentés dans le « **groupe de travail trinational Allemagne – Autriche – Suisse** ». Ce groupe de travail a été mis en place dans le cadre de l'introduction de la libre circulation des personnes et du détachement. Il se réunit depuis dix ans et traite presque exclusivement les plaintes des employeurs allemands et autrichiens. Au fil des ans, la Suisse dans ce groupe de travail a proposé différentes simplifications techniques aux entreprises de détachement d'Allemagne et de France (exceptions pour le délai de huit jours, modalités de paiement pour les cautions, etc.). Les critiques plus fondamentales à l'encontre des dispositions légales en Suisse ont cependant été adressées à une instance supérieure (comité mixte, notamment).

Le groupe de travail trinational comprend pour l'Allemagne des représentant-e-s des autorités (ministères fédéraux de l'économie et du Bade-Wurtemberg) ; des représentants des Chambres des métiers, de commerce et d'industrie, qui

²⁴ Lettre de Reiner Hoffmann, président de la Confédération allemande des syndicats (DGB), à Jean-Claude Juncker du 5.12.2018.

ne représentent toutefois que les intérêts des employeurs ; enfin les employeurs du secteur de la construction et du commerce. La Confédération allemande des syndicats (DGB) n'est pas invitée. La représentation autrichienne est composée de façon analogue. La représentation suisse, en revanche, est tripartite : Confédération/cantons frontaliers ; associations patronales, Union syndicale suisse (USS). La composition montre clairement que l'Allemagne et l'Autriche ne représentent que les intérêts des entreprises ; cela vaut aussi pour les représentants des ministères de l'économie. La Suisse représente également la protection des salarié-e-s qui est organisée ici sur la base du partenariat social et de façon tripartite.

Détachement de la Suisse vers l'Allemagne

La libre circulation des personnes et les règles relatives au détachement des travailleurs ne sont toutefois pas à sens unique. Les entreprises de Suisse peuvent aussi détacher du personnel en Allemagne et c'est ce qu'elles font. Peuvent-elles évoluer sans restriction sur un marché intérieur totalement déréglementé ?

L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE est entré en vigueur le 1er juin 2002. Depuis mi-2004, les personnes actives venant de Suisse n'ont plus besoin d'autorisation de travail et de séjour si leur activité lucrative en Allemagne dure moins de 90 jours. Le détachement n'est cependant pas sans restriction.

Ce que les entreprises suisses doivent présenter en cas de prise d'emploi en Allemagne. Selon la loi allemande sur le détachement des travailleurs, les entreprises qui détachent des salarié-e-s sont soumises à l'**obligation d'annonce auprès de la Direction générale des douanes (Cologne)**. L'annonce est effectuée en ligne depuis le 1er janvier 2017. L'entreprise doit indiquer la branche, le lieu d'affectation et, le cas échéant, le chantier, plus le début et la fin probable de l'activité. Les noms des travailleurs détachés et leur durée d'emploi respective doivent être indiqués

ainsi que le nom et l'adresse de l'interlocuteur en Allemagne et de la personne autorisée à recevoir les documents. Enfin, les entreprises étrangères doivent s'assurer, déjà au moment de l'annonce, qu'elles versent à leurs employé-e-s le salaire minimum général ou usuel dans la branche et qu'elles enregistrent leur temps de travail quotidien. Cet enregistrement doit être effectué au plus tard le septième jour civil après le jour de travail concerné et doit être conservé pendant deux ans.

Par ailleurs, les entreprises suisses doivent **s'inscrire auprès d'une chambre des métiers** allemande avant l'exécution de la commande. Cette inscription doit être renouvelée chaque année de façon informelle. Quiconque omet de s'annoncer s'expose à une amende.

Les douanes transmettent les annonces de la construction à la **caisse sociale du secteur de la construction (Soka)** à Wiesbaden qui s'annonce à son tour auprès des employeurs concernés (voir ci-dessous).

Les travailleurs détachés doivent s'enregistrer, si possible préalablement, auprès de l'assurance retraite allemande, mais au plus tard le premier jour ouvrable. A cet effet, ils doivent présenter l'**attestation A1** sur l'affiliation à l'assurance en Suisse. Elle est délivrée par la

caisse de compensation AVS compétente et doit toujours être emportée. Cette preuve d'affiliation est obligatoire pour toute activité transfrontalière, même s'il s'agit de quelques heures. Elle fait l'objet d'un contrôle rigoureux. Une assurance sociale ne doit être souscrite en Allemagne que si la durée du travail excède 24 mois.

Si les entreprises suisses emportent du matériel de travail, elles doivent se procurer le **Carnet ATA**, délivré par la Chambre de commerce et d'industrie suisse (CCI) pour l'importation temporaire de matériel professionnel. Elles doivent aussi prévoir le marquage CE pour la sécurité des machines de chantier et procéder à l'évaluation des risques selon l'ordonnance sur la sécurité opérationnelle des équipements de travail.

Enfin, les entreprises suisses qui travaillent pour des clients privés en Allemagne doivent déposer **une déclaration d'impôt** en Allemagne. A cet effet, il convient de se procurer préalablement un **numéro de TVA allemand** auprès du bureau des finances de Constance (Finanzamt Konstanz).

Particularité allemande : la caisse de vacances (Urlaubskasse Soka Bau).

Tous les employeurs et employé-e-s allemands du secteur de la construction qui sont soumis à la convention tarifaire de la construction participent à la procédure de la caisse sociale. L'organisation dont le siège se trouve à Wiesbaden est soutenue conjointement par les associations d'employeurs de la construction et le syndicat de la construction, de l'agriculture et de l'environnement (IG BAU). La Soka Bau vise à assurer le droit aux congés, aussi en cas de changements d'entreprise fréquents, à financer la formation professionnelle grâce au principe de répartition et à permettre à tous les salarié-e-s de bénéficier d'une prévoyance vieillesse complémentaire. Les entreprises de détachement étrangères du secteur principal de la construction et du second œuvre (voir « Leitfaden zum betrieblichen Geltungsbereich der Sozialkassentarifverträge der Bauwirtschaft »²⁵) (Guide du champ d'application des conventions tarifaires des caisses sociales dans les entreprises du secteur de la construction) doivent uniquement participer à la procédure de vacances. C'est pourquoi la Soka Bau est aussi connue en Suisse sous le nom de « Urlaubskasse, resp. Ulak ».

Au cours de ces trois dernières années, 450 employé-e-s de Suisse en moyenne

²⁵ www.soka-bau.de

étaient enregistrés auprès de la Soka-Bau et ont participé à la procédure de vacances. Ils travaillent en moyenne six semaines par an sur des chantiers en Allemagne. Leurs chefs doivent verser chaque mois 14,5% de la masse salariale brute à Wiesbaden. Certaines entreprises le font chaque semaine, car elles envoient constamment d'autres employé-e-s sur des nouveaux chantiers. Les cotisations dans le cadre de la procédure liée aux vacances reviennent à l'employeur lorsque le travailleur prend ses vacances. Si les vacances ne peuvent pas être prises, le travailleur reçoit l'indemnité directement de la Soka Bau. Elle investit les fonds versés et finance ses propres dépenses avec les bénéfices résultant des investissements. Le montant des paiements dépend du résultat des investissements. Dans les bonnes années, les travailleurs reçoivent plus que ce qui a été versé pour eux. Dans les mauvaises années, une partie de l'argent versé est retenue pour financer la « Ulak » (Informations communiquées par Dana Schäfer, Ulak, département principal Europe).

Le salaire minimum tarifaire doit bien entendu être payé sur les chantiers

allemands, ce que la Soka Bau vérifie sur la base des annonces transmises. Une entreprise étrangère qui fournit des prestations de construction en Allemagne doit également respecter les conditions de travail réglées dans la convention tarifaire²⁶.

La Soka Bau travaille également en étroite collaboration avec la douane, resp. avec le Contrôle des finances Travail au noir (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) pour garantir des conditions de travail uniformes et équitables.

²⁶ Il s'agit notamment de respecter les points suivants : durée maximale du travail, soit au max. huit heures par jour, 48 heures par semaine, max. dix heures par jour si la durée moyenne du travail quotidien n'exécède pas huit heures sur une période de six mois, temps de repos minimaux, protection du travail, etc.

Contrôles. Les **autorités douanières** vérifient d'une part si les obligations relevant du droit fiscal et des assurances sociales et celles relevant du droit industriel et artisanal, donc les conventions tarifaires et les conditions de travail minimales, sont respectées et, d'autre part, si les employé-e-s sont autorisés à travailler en Allemagne. Des contrôles sont aussi effectués par les offices d'inspection du travail, par l'Agence fédérale pour l'emploi et par les municipalités.

Les contrôles du **Contrôle des finances Travail au noir (Finanzkontrolle Schwarzarbeit FKS)** sont effectués « de façon spontanée sur la base d'indications ou selon des éléments liés aux risques », déclare Klaus Salzsieder, Direction générale des douanes, porte-parole du Contrôle des finances Travail au noir²⁷. Lors du contrôle, le pays d'origine de l'entreprise à contrôler n'a pas d'importance au début. La base légale pour le contrôle des activités professionnelles et des obligations en résultant pour les employeurs, les employé-e-s, les indépendant-e-s et les mandants figure dans la loi sur la lutte contre le travail au noir (SchwarzArbG). Les tâches de contrôle qui y sont fixées permettent au Contrôle des finances Travail au noir (FKS) de vérifier si les obligations d'annonce

relevant du droit des assurances sociales, les conditions de travail légales, donc aussi les obligations liées aux conventions tarifaires et les obligations fiscales sont, resp. ont été respectées. Les abus de prestations sociales ou l'emploi illégal d'étrangers figurent parmi les autres domaines de contrôle.

Si un contrôle révèle des indices de violation des lois fiscales, des obligations en matière de droit des assurances sociales ou de graves lacunes de protection du travail, le Contrôle des finances Travail au noir (FKS) est tenu de transmettre les informations à l'autorité compétente. Les montants des amendes à infliger sont définis dans la loi sur la lutte contre le travail au noir (SchwarzArbG). Les infractions vont de l'engagement au noir, sanctionné par une amende pouvant aller jusqu'à 300 000 euros, aux violations formelles, comme par exemple le manquement à l'obligation de tolérer une surveillance et à l'obligation de collaborer ou la non-présentation de documents d'identité. Ces infractions peuvent faire l'objet d'amendes de 1000 à 30 000 euros. Dans la mesure où le Contrôle des finances (FKS) agit en qualité d'autorité administrative, il sanctionne aussi les inobservances de prescriptions d'ordre selon les lois correspondantes.

²⁷ Source : entretien avec Michael Stötzel, 13. 5. 2019.

Est par exemple considéré comme une inobservation de prescription d'ordre l'emploi d'un étranger qui ne dispose pas d'un titre de séjour adéquat. Dans ce cas, des amendes jusqu'à 500 000 euros peuvent être infligées. Toutefois, la Direction générale des douanes déclare sur demande qu'elle ne dispose que de certaines informations sur la procédure pénale et pour l'inobservation de prescriptions d'ordre, mais pas d'une synthèse des données. Il n'est donc pas possible de savoir si une amende de 500 000 euros a déjà été prononcée.

A la demande de la douane, le ministère public compétent peut décider si une « caution de sécurité » doit être perçue et à hauteur de quel montant. Il s'agit d'un paiement de caution prévu dans la jurisprudence qui est exigé lorsqu'une personne fautive risque de disparaître avant une condamnation. Dans notre cas : si le douanier qui effectue le contrôle s'attend à ce que l'entreprise étrangère quitte le pays avant la fin de la procédure.

La douane publie les chiffres sur les contrôles et les infractions constatées uniquement de manière globale. Selon un bilan publié le 25 mars 2019, 53 000 employeurs ont été contrôlés en 2018 et 111 000 procédures pénales ont été engagées. Le montant en jeu est de l'ordre

de 1,8 milliard d'euros. Des violations de la loi sur le salaire minimum ont été constatées dans 6220 cas. Les contrôles dans la région frontalière n'ont révélé « pratiquement aucune » infraction de la part d'entreprises suisses, « car peu d'entreprises travaillent en Allemagne », a déclaré le bureau de douane principal de Singen.

Plaintes d'entrepreneurs suisses concernant des problèmes de détachement en Allemagne. Les entreprises suisses qui détachent du personnel en Allemagne doivent connaître toutes ces conditions et les respecter. Les entrepreneurs se plaignent aussi depuis quelques années d'une importante charge administrative.

A l'exemple de Thomas Bornhauser, artisan du bois de Weinfeld. « J'ai passé quinze ans dans une commission paritaire en Suisse. Je sais qu'il en faut beaucoup pour que quelqu'un chez nous soit sanctionné par une amende ou une interdiction d'offrir des services. Par contre en Allemagne, il a suffi d'un contrôle où un collaborateur sur le chantier n'était pas annoncé depuis le début, bien qu'il ait été enregistré après coup à la caisse de vacances, pour être menacé d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 000 euros. Pour éviter cela, j'ai dû prouver qu'il s'agissait d'une omission, qu'un collaborateur était malade. J'ai ensuite reçu une amende de 1500 euros, plus les frais de procédure. Une jolie somme pour avoir omis une fois d'annoncer un collaborateur. »²⁸

Thomas Bornhauser se plaint aussi de la procédure de la caisse de vacances. Les annonces à la « Ulak » ont cependant été moins problématiques, vu que son entreprise les soumet « automatiquement chaque semaine, car on envoie toujours d'autres ouvriers dans le montage. Mais il est très compliqué de récupérer les cotisations qui ont été versées. L'entreprise ne doit pas déduire l'argent du salaire, mais l'avancer. Les collaborateurs doivent ensuite réclamer l'argent après la fin des travaux. « Et ils nous envoient l'argent à la Saint-Glinglin. »

Hans-Peter Kaufmann était directeur de l'association de branche Suissetec jusqu'au milieu de l'année. Il n'hésite pas à comparer les versements à la caisse de vacances exigés en Allemagne au paiement de cautions en Suisse avant les commandes et se plaint comme Thomas Bornhauser des démarches fastidieuses pour récupérer l'argent après la fin des travaux. Il considère le système allemand comme dissuasif face à l'obligation de caution en Suisse qui est « plus élégante ». « Pourquoi la solution suisse devrait-elle être supprimée et la mesure allemande maintenue ? »²⁹

²⁸ Source : entretien avec Michael Stötzel, 24.6.2019.

²⁹ Hans-Peter Kaufmann, Tages Anzeiger 17.12.2018.

Cet effet dissuasif est confirmé par Peter König qui dirige une entreprise de technique de chauffage à Kreuzlingen et réalise 10 à 30% de son chiffre d'affaires à Constance et dans les environs. Toutefois, il n'accepte que les mandats qu'il peut exécuter avec son fils. « Avec des employé-e-s, ce ne serait pas rentable en raison des contraintes administratives. »

L'artisan du bois Thomas Bornhauser considère que les plaintes des voisins allemands concernant une bureaucratie suisse discriminante à l'égard des entreprises étrangères sont totalement infondées : « Les patrons du Bade-Wurtemberg qui prétendent que l'administration en Suisse est trop bureaucratique peuvent passer vers moi et je leur montrerai le travail que nous avons avec l'Allemagne. »

Une prise d'emploi d'entreprises suisses en Allemagne n'est pas plus simple que pour les entreprises allemandes en Suisse, a aussi expliqué l'avocat du cabinet CMS Christian Gersbach dans la NZZ (18.2.2018).

Bilan

Le débat sur le détachement de travailleurs entre l'Allemagne et la Suisse est plein d'hypocrisie. Les entrepreneurs se plaignent haut et fort des processus administratifs qui font désormais partie de l'économie, comme les certificats techniques/autorisations, les déclarations d'impôt, etc. Les entreprises allemandes se plaignent des mesures suisses d'accompagnement sans penser un seul instant que les exigences pour le détachement dans leur propre pays sont tout aussi élevées. Les représentants des employeurs se cachent derrière des chambres dans lesquelles les salarié-e-s sont aussi représentés, mais la protection des travailleurs détachés contre la discrimination salariale n'est pas un sujet de préoccupation.

Cela est tout simplement absurde si l'on considère les chiffres dans la construction (où les mesures d'accompagnement sont les plus pertinentes) : environ 450 travailleurs sont détachés de la Suisse vers l'Allemagne contre 13 000 pour l'Allemagne ! C'était un chef d'œuvre de la communication, compte tenu de ces proportions, de présenter les mesures d'accompagnement comme du protectionnisme des entrepreneurs suisses face aux entrepreneurs allemands et de mobiliser la Commission de l'UE. Si Trump savait, il serait vert de jalousie.

Il est incompréhensible que les négociateurs suisses de l'accord-cadre entre la Suisse et l'UE n'aient jamais eu l'idée d'aborder la question d'un autre point de vue et de voir le détachement autrement que comme une pratique à sens unique. Au lieu de cela, les conseillers fédéraux Ignazio Cassis et Johann Schneider Ammann ainsi que le négociateur Roberto Balzaretto étaient prêts à sacrifier une partie de la protection suisse des salaires, manifestement parce qu'eux aussi la trouvaient disproportionnée...

Le secrétaire général Martin Selmayr, le commissaire Johannes Hahn et Andreas Schwab parmi d'autres se sont toujours efforcés, dans leur communication, à présenter le débat comme un problème national entre la Suisse et l'UE. Ils reprochent à la Suisse de ne pas respecter son obligation de mettre en œuvre un accord négocié avec Bruxelles. La Suisse souhaiterait une fois de plus un traitement spécial et pratique le protectionnisme national.

Cela a occulté le fait qu'il s'agit d'un problème social qui existe aussi au sein de l'UE : la pondération de la liberté de marché, resp. de prestations de services face à la protection des salarié-e-s. Car le problème de la discrimination salariale et du dumping via le détachement existe aussi en Autriche, au Luxembourg, en

France et dans beaucoup d'autres pays de l'UE. Tous ces pays ont, comme la Suisse, des règles de protection liées à la forme nationale de la protection des salarié-e-s³⁰, ce que la Suisse n'a jusqu'ici guère pris en compte dans ses discussions avec l'UE.

La position ferme des responsables de l'UE envers les mesures d'accompagnement est aussi motivée par le fait qu'ils ne veulent pas créer de « mauvais précédents ». « Si nous accordons à la Suisse de tels instruments de protection salariale, certains Etats membres de l'UE voudront la même chose », a affirmé un haut fonctionnaire bruxellois.³¹ Les syndicats européens l'ont compris et soutiennent donc les syndicats suisses et leur exigence de renforcer les mesures d'accompagnement plutôt que les affaiblir. » Si la protection des salaires en Suisse est compromise par un nouvel accord avec l'UE, cela pourrait affaiblir la protection dans d'autres pays.... Nous menons donc une lutte à l'échelle européenne », a déclaré le secrétaire général

de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini³².

Il ne s'agit donc pas d'un débat national entre l'Allemagne et la Suisse ou entre l'UE et la Suisse, mais bien plus de la réglementation sociale de la libre circulation des personnes et du marché intérieur.³³

³⁰ Entre-temps, un rapport a mis en évidence les énormes différences dans la mise en œuvre, au sein de l'UE, du principe d'un « salaire égal pour un travail égal au même endroit ». Voir : « Rapport sur la mise en œuvre de la directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement de travailleurs », 25.9.2019.

³¹ Joost Korte, directeur général de DG Employment, lors d'une assemblée du ÖGB (Confédération autrichienne des syndicats), Bruxelles, 22.10.2018.

³² Interview dans l'hebdomadaire WOZ, 6.8.2018.

³³ Pour plus de détails, voir : Andreas Rieger: « Rahmenabkommen Schweiz-EU, Analyse des Konflikts im europäischen Kontext. » Discussion du réseau de réflexion, janvier 2019 (seulement en allemand).

Unia s cretariat central

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
www.unia.ch