

# 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

Autor(en): **Erne, Roland**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - **(2021)**

Heft 2327

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1014482>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# 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 « *salaire 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