Zeitschrift: Domaine public

Herausgeber: Domaine public

Band: - (2021)

Heft: 2327

Artikel: 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: Erne, Roland

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1014482

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

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