Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Le Conseil fédéral

Fiche d'information, 13.03.2026

Libre circulation des personnes - protection des salaires

De quoi s'agit-il ?

L'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), conclu entre la Suisse et l'UE en 1999, règle, en ce qui concerne le marché du travail, non seulement la question de l'immigration mais aussi la libre prestation de services transfrontalière par des travailleurs détachés ou des indépendants. Les négociations avec l'UE sur la protection des salaires ont porté sur ce secteur de l'ALCP. Il s'agit de main-d'œuvre en provenance d'un État membre de l'UE et venant en Suisse pour une période donnée pour travailler pour un employeur ou comme indépendants. Inversement, des travailleurs et des indépendants en provenance de Suisse peuvent effectuer des mandats dans un État membre de l'UE.

Les entreprises indigènes et étrangères doivent disposer des mêmes conditions de concurrence ; les prestations de services transfrontalières ne doivent pas conduire à une sous-enchère abusive par rapport aux conditions suisses de salaire et de travail. C'est pourquoi les dénommées mesures d'accompagnement (FlaM), contenues dans la loi sur les travailleurs détachés (LDét), ont été introduites en Suisse en 2004. La LDét règle entre autres :

- la procédure d'annonce en cas de détachement ;
- les conditions de salaire et de travail des travailleurs détachés ;
- les modalités du contrôle des conditions ;
- les sanctions en cas d'infraction ;
- les mesures de lutte contre l'indépendance fictive.

Les conditions applicables aux détachements sont également réglementées au sein de l'UE. Avec la stabilisation et le développement ultérieur des relations bilatérales dans le cadre du paquet Suisse–UE(« Bilatérales III »), la Suisse reprendra pour l'essentiel le droit de l'UE sur le détachement de travailleurs.

Grandes lignes de l'accord

La Suisse avait à cœur, lors des négociations, de garantir le niveau actuel de protection et de combattre le risque que des entreprises établies en Suisse soient exposées à une concurrence déloyale. Pour traiter toutes les personnes travaillant en Suisse de manière identique, il s'agissait en outre de garantir le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit ».

La Suisse et l'UE se sont entendues sur un plan de garantie à trois niveaux, qui comporte des principes, des exceptions et une *clause de non-régression* :

- Principes : la Suisse et l'UE observent le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit ». En cas de détachement en Suisse depuis l'UE, cela signifie que les entreprises de détachement doivent verser à leurs collaborateurs les salaires applicables en Suisse. En outre, le respect des conditions de salaire et de travail en Suisse continue à être contrôlé par les commissions paritaires (syndicats et employeurs) et les cantons (système de contrôle dual). Les commissions paritaires pourront aussi continuer à appliquer les sanctions prévues dans leurs conventions collectives de travail (CCT) étendues à l'égard des entreprises de détachement.
- Exceptions : elles préservent les spécificités suisses, en particulier le délai d'annonce préalable pour les entreprises étrangères qui entendent fournir des prestations de services en Suisse. Le délai est toutefois ramené de huit jours civils à quatre jours de travail et ne

s'applique que dans les branches à risques. En dehors de ces branches, il existe une obligation d'annonce avant le début du travail. À l'avenir également, la Suisse pourra déterminer la densité des contrôles de manière autonome également à l'avenir. Elle pourra également continuer à exiger une garantie financière des entreprises de détachement étrangères, mais seulement en cas de récidive, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise ne s'est pas acquittée de ses obligations envers les commissions paritaires lors de missions antérieures en Suisse. En cas de non-versement de la garantie, une sanction pouvant aller jusqu'à l'interdiction à l'entreprise d'offrir ses services jusqu'au moment du versement de la garantie pourra être prononcée. L'obligation de documentation pour les prestataires indépendants a également pu être garantie à titre de mesure de lutte contre l'indépendance fictive.

Ces exceptions demeurent garanties même si le droit de l'UE sur le détachement de travailleurs devait évoluer à l'avenir, car elles sont exclues de la reprise dynamique du droit.

- Clause de non-régression : elle prémunit le niveau suisse de protection des salaires contre d'éventuels reculs ; si des modifications futures du droit de l'UE sur le détachement de travailleurs devaient affaiblir sensiblement le niveau de protection convenu entre la Suisse et l'UE dans l'ALCP modifié, la Suisse ne serait pas tenue de reprendre ces adaptations, et ce, en vertu de la *clause de non-régression*.

En outre, la Suisse a garanti, lors des négociations, son rôle d'observatrice auprès de l'autorité européenne du travail (AET).

Un autre élément de la protection des salaires est la réglementation des frais. Environ 80 % des détachements en Suisse sont effectués à partir des pays voisins. Alors que ces derniers connaissent un niveau d'indemnisation des frais similaire à celui qui s'applique aux entreprises en Suisse, d'autres États membres de l'UE appliquent des niveaux d'indemnisation plus faibles. Si les travailleurs détachés sont moins indemnisés que le personnel indigène, il existe un risque de distorsion de la concurrence. Ce point a été abondamment discuté lors des négociations. La Suisse exploitera au maximum la marge de manœuvre existante dans la mise en œuvre nationale de la réglementation des frais afin de réduire le plus possible le risque de distorsion de la concurrence et de garantir la protection des travailleurs.

Un autre élément nouveau est la participation au système d'information du marché intérieur (IMI) dans le domaine des détachements. Cette participation permet d'échanger des informations sur les entreprises de détachement avec les autorités compétentes des États membres de l'UE et de faire appliquer les sanctions de manière transfrontalière.

La Suisse a négocié un délai transitoire de trois ans à partir de l'entrée en vigueur du paquet Suisse–UE (Bilatérales III) pour la reprise du droit de l'UE sur le détachement de travailleurs dans l'ALCP et pour la participation au système IMI dans le domaine du détachement.

Mise en œuvre en Suisse

Législation de mise en œuvre

La reprise dans l'ALCP des évolutions pertinentes du droit de l'UE sur le détachement de travailleurs et les exceptions à la reprise du droit négociées avec l'UE dans ce domaine (délai d'annonce préalable pour les branches à risques, obligation de déposer une garantie financière lorsque l'entreprise ne s'est pas acquittée d'amendes antérieures, obligation de documentation pour les prestataires indépendants) requièrent des adaptations de la loi sur les travailleurs détachés (LDét). Selon cette dernière, l'obligation de déposer une garantie financière prévue par des conventions collectives de travail (CCT) étendues est appliquée aux entreprises de détachement lorsque celles-ci ne se sont pas acquittées d'amendes et elle est assortie de la possibilité de leur infliger une sanction qui peut aller jusqu'à l'interdiction d'offrir leurs services en cas de non-versement de la garantie. En outre, la LDét est complétée par deux instruments de contrôle prévus par le droit de l'UE sur le détachement de travailleurs

(mise à disposition de documents sur place et obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison).

En ce qui concerne la mise en œuvre des mesures de contrôle et d'exécution régies par le droit de l'UE sur le détachement de travailleurs, des bases sont introduites dans la LDét pour permettre l'octroi de l'assistance administrative et le recours à celle-ci s'agissant de la transmission de renseignements, de la notification de documents et de sanctions administratives et de l'exécution desdites sanctions. La collaboration entre les autorités suisses, commissions paritaires incluses, et les autorités des États membres de l'UE se déroulera à l'avenir dans le cadre de la participation au système IMI.

Quant à la réglementation des frais, la loi sur les travailleurs détachés mentionnera que l'indemnisation des dépenses de voyage, de nourriture et de logement découle en principe des règles applicables dans le pays d'origine. Elle précisera néanmoins que l'employeur doit payer la différence par rapport aux frais occasionnés en Suisse si l'indemnisation prévue par les règles du pays d'origine ne les couvre pas.

Mesures d'accompagnement nationales

Des mesures supplémentaires visent à assurer la protection des salaires au plan national et à préserver le niveau de protection des salaires actuel. Le train de mesures global prévu à cet effet se subdivise en quatre catégories (cf. explications détaillées dans la fiche d'information Mesures de politique intérieure visant à garantir la protection des salaires) :

- La première catégorie comporte des mesures compensatoires de la Suisse nécessaires afin de préserver le niveau de protection en raison des solutions négociées, notamment dans le domaine de l'annonce préalable et de la garantie financière. Ces mesures visent à développer et à centraliser la procédure d'annonce afin de compenser la réduction du délai d'annonce préalable.
- La deuxième catégorie comprend des mesures complémentaires, avant tout dans le secteur de la construction. Elle a pour but de répondre à la crainte que l'UE puisse exercer une pression par rapport à la mesure d'interdiction aux entreprises d'offrir leurs services, utilisée dans le cadre de l'exécution de la LDét.
- La troisième catégorie concerne l'exploitation maximale de la marge de manœuvre existant en politique intérieure dans la mise en œuvre dans la LDét de la réglementation de l'UE sur les frais.
- La quatrième catégorie contient des mesures garantissant les structures des partenaires sociaux en matière de protection des salaires, à savoir la préservation des CCT existantes et des processus connexes.

Importance pour la Suisse

Lors des négociations, la Suisse est convenue avec l'UE d'un plan de garantie à plusieurs niveaux pour la protection des salaires. Certaines concessions à l'UE étaient toutefois inévitables. C'est pourquoi le Conseil fédéral, les cantons et les partenaires sociaux se sont entendus en mars 2025 sur des mesures supplémentaires relevant de la politique intérieure. Prises dans leur ensemble, les clauses négociées, la législation de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement afférentes à la politique intérieure permettent de préserver le niveau de protection des salaires.

Concrètement

- **Plan pour la protection des salaires et possibilités de sanction :** l'employée d'une entreprise de menuiserie d'un État membre de l'UE est chargée de monter les cuisines dans les appartements d'un nouvel immeuble locatif en Suisse. Pour cela, elle touche le même salaire et bénéficie des mêmes conditions de travail qu'une employée d'une entreprise de

menuiserie suisse. Les mesures d'accompagnement le garantissent en Suisse. Celles-ci protègent non seulement le niveau élevé des salaires et des conditions de travail en Suisse, mais évitent également aux entreprises suisses d'être exposées à une distorsion de concurrence en provenance de l'étranger. Le respect des dispositions protégeant les salaires fait l'objet d'une surveillance. Le délai d'annonce préalable de quatre jours permet aux organes d'exécution suisses d'être informés à temps de la mission réalisée en Suisse et donc de prévoir et d'effectuer leurs contrôles. Comme jusqu'à présent, les contrôles sont réalisés par les syndicats et les employeurs (réunis au sein des commissions paritaires) ou par les autorités du canton compétent.

Si les organes de contrôle constatent des infractions aux conditions de salaire et de travail suisses, par exemple des salaires trop bas, plusieurs types de sanctions peuvent être envisagés :

- Amendes ou, en cas d'infractions graves, interdiction à l'entreprise d'offrir ses services.
- Si les organes de contrôle paritaires ont constaté, lors d'une précédente mission de l'entreprise de menuiserie d'un État membre de l'UE, que les conditions de travail et de salaire suisses n'avaient pas été respectées, et si l'entreprise concernée n'a pas payé l'amende correspondante, l'entreprise doit, par mesure de précaution, déposer une garantie financière avant d'effectuer sa nouvelle mission.
- Si l'entreprise étrangère ne dépose pas cette garantie, les autorités cantonales compétentes peuvent prononcer une amende ou interdire à l'entreprise d'offrir ses services. L'entreprise concernée aurait ainsi l'interdiction d'effectuer des missions en Suisse.
- Si l'employée d'un État de l'UE ne touche pas de son employeur le salaire dû en Suisse, et si la mission a été attribuée par l'intermédiaire d'une entreprise générale suisse, l'entreprise générale peut être tenue responsable en cas d'infraction de la part de l'employeur. La responsabilité de l'entrepreneur contractant s'applique en effet.

- **Réglementation sur les frais :** l'ALCP repose notamment sur le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit », qui protège les travailleurs et les entreprises en Suisse. En ce qui concerne l'indemnisation des frais, la réglementation européenne précise que l'obligation de prendre en charge les frais d'un détachement est régie par les prescriptions du pays d'origine. Cela signifie que l'employeur d'un État de l'UE doit décompter les frais conformément aux dispositions légales de son pays en cas de détachement de son employée en Suisse pour le montage de cuisines.

  À l'instar de cette employée, les travailleurs détachés qui effectuent une mission en Suisse doivent toutefois être indemnisés, comme le veut la loi suisse sur les travailleurs détachés, à hauteur des frais effectifs en Suisse, si l'indemnisation des frais dans le pays d'origine ne couvre pas ou pas entièrement ces frais. En conséquence, leurs indemnisations des frais font également l'objet de contrôles et, en cas de violation de la loi suisse sur les travailleurs détachés, de sanctions. Parmi les États membres de l'UE, les pays qui ont une réglementation d'indemnisation des frais insuffisante sont l'exception. De nombreux États membres de l'UE, notamment nos pays voisins, ont dans leur droit national des réglementations sur les frais similaires à celles appliquées en Suisse. Or, 80 % environ de tous les détachements en Suisse sont effectués depuis un pays voisin.

- **Que se passe-t-il si une entreprise de détachement n'indemnise pas correctement les frais ?** Une commission paritaire constate que l'entreprise de menuiserie d'un État membre de l'UE enfreint la réglementation suisse sur les frais en effectuant une retenue sur le salaire de l'employée détachée en Suisse. L'entreprise n'est pas en mesure d'attester le paiement des frais de détachement nécessaires pour le logement, la nourriture et le voyage pendant le séjour de trois jours pour le montage des cuisines. La commission paritaire annonce l'infraction à l'autorité cantonale compétente, qui peut prononcer une amende. L'entreprise peut contester l'amende jusqu'au Tribunal fédéral et arguer que les

frais, conformément à la réglementation européenne sur les frais qui privilégie le droit national, ne doivent pas être indemnisés. Dans un tel cas, la Suisse peut lui opposer que la loi fédérale révisée sur les travailleurs détachés tient compte du droit du pays d'origine, mais justement uniquement sous réserve que les frais de détachement nécessaires pour le logement, la nourriture et le voyage soient couverts. Si tel n'est pas le cas, il y a violation du principe « à travail égal, salaire égal au même endroit », qui fait aussi partie de l'accord sur la libre circulation des personnes révisé.