



Fiche d'information, 11 mars 2026

Mesures de politique intérieure visant à garantir la protection des salaires

De quoi s'agit-il ?

La Suisse s'est entendue avec l'UE sur un plan de garantie de la protection des salaires à trois niveaux. Celui-ci comporte le *principe* « à travail égal, salaire égal au même endroit » et le principe du système d'exécution dual (commissions paritaires et cantons) des mesures d'accompagnement, les *exceptions* dans le domaine du délai d'annonce préalable, de la garantie financière et de l'obligation pour les prestataires de services indépendants de tenir à disposition des documents, ainsi que la *clause de non-régression*. La Suisse et l'UE se sont convenues que le résultat des négociations concernant la protection des salaires et la reprise du droit de l'UE sur les travailleurs détachés serait mis en œuvre trois ans après l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP, RS 0.142.112.681) amendé.

Train de mesures

I. Mesures qui compensent directement des concessions accordées à l'UE

Le résultat des négociations prévoit que le délai d'annonce préalable pour les prestataires de services transfrontaliers de l'UE est raccourci de huit jours civils à quatre jours ouvrables. Une garantie ne pourra plus être exigée que si une infraction a été constatée lors de la dernière mission. Il est prévu de compenser ces concessions par différentes mesures.

Mesures :

1. développement de la procédure d'annonce centralisée (triage, automatisation d'étapes du processus et adaptations réglementaires afin d'éviter les ruptures de systèmes) ;
2. obligation pour les prestataires de services transfrontaliers de l'UE de désigner une personne chargée d'assurer la liaison en Suisse ;
3. obligation pour les entreprises de détachement étrangères de tenir des documents à disposition sur place ;
4. adaptations de la procédure d'annonce centralisée aux nouvelles exigences auxquelles doit satisfaire le prélèvement de la garantie financière ;
5. introduction de sanctions administratives allant jusqu'à l'interdiction pour une entreprise d'offrir ses services en Suisse en cas de récidive du non-versement de la garantie ;
6. attestations CCT comme exigence standard dans les marchés publics afin d'apporter la preuve du respect des conditions de salaire et de travail ;
7. obligation de porter une carte de chantier paritaire (contenant les informations sur le respect des conditions de salaire et de travail) sur les chantiers publics ;
8. responsabilité de l'entrepreneur contractant pour les sanctions et frais de contrôle infligés par les commissions paritaires.

Buts : développer et centraliser la transmission des annonces déposées par les prestataires de services de l'UE aux organes de contrôle (commissions paritaires et cantons), améliorer la qualité des données, faciliter les contrôles du respect des conditions de salaire et de travail et renforcer la prévention visant à éviter les abus.

II. Mesures en réponse à la crainte de voir disparaître la possibilité d'interdire à une entreprise d'offrir ses services en Suisse à titre de sanction

La possibilité d'interdire à une entreprise d'offrir ses services en Suisse à titre de sanction est un élément important dans l'exécution de la loi sur les travailleurs détachés. Cette sanction a été prononcée plus de 600 fois en 2023. Comme cette interdiction ne s'applique qu'aux prestataires de services étrangers, il existe des craintes que l'UE puisse exercer des pressions concernant cette sanction.

Mesures :

9. conservation de la règle existante relative à l'interdiction d'offrir ses services dans la loi sur les travailleurs détachés ;
10. participation au système d'information du marché intérieur de l'UE (IMI).

Buts : garantir la possibilité d'interdire à une entreprise d'offrir ses services dans le droit suisse et faciliter l'exécution transfrontalière de la loi sur les travailleurs détachés par des demandes de renseignements auprès des pays d'origine et par l'application transfrontalière des sanctions administratives.

III. Mesures qui s'imposent parce qu'aucune exception n'a pu être obtenue sur un point particulier dans le cadre de la politique extérieure

Le principe « à travail égal, salaire égal au même endroit » a pu être garanti lors des négociations. Aucune exception n'a toutefois pu être obtenue s'agissant de la réglementation des frais.

Mesure :

11. adaptation de la loi sur les travailleurs détachés afin de garantir les frais suisses dans le droit suisse.

But : exploiter au maximum la marge de manœuvre existant dans la mise en œuvre en politique intérieure.

IV. Mesures visant à garantir les structures des partenaires sociaux mises en place dans le domaine de la protection des salaires

Les conventions collectives de travail (CCT) sont l'instrument central des partenaires sociaux pour régler les conditions de salaire et de travail. Les CCT étendues constituent une part non négligeable de la protection des salaires en Suisse. Elles instituent des conditions de concurrence identiques au sein d'une branche et règlent les conditions de salaire et de travail de manière contraignante. Leur application est obligatoire également pour les prestataires de services transfrontaliers de l'UE.

Mesures :

12. mesures visant à garantir les CCT qui sont aujourd'hui déjà étendues :
 - a) dérogation au quorum des travailleurs désormais possible même dans des cas non exceptionnels, mais des circonstances particulières sont toujours requises ;
 - b) nouvelles majorités particulières comme prérequis de la prorogation de CCT déjà étendues.
13. création d'une meilleure protection juridique pour les entreprises indigènes qui seraient à l'avenir soumises à une CCT étendue ;
14. Renforcement du partenariat social dans l'entreprise : les représentants élus des travailleurs, les membres d'un organe paritaire d'une institution de prévoyance en faveur

du personnel ainsi que les membres des comités nationaux de branche qui exercent leur activité dans le cadre d'une convention collective de travail étendue doivent bénéficier d'une meilleure protection en raison de leur exposition dans l'entreprise. Pour l'essentiel, la nouvelle réglementation vise à instaurer une obligation de dialogue entre l'employeur et le travailleur. L'objectif de ce dialogue est de trouver une solution permettant d'éviter le licenciement. La nouvelle réglementation ne s'appliquera qu'aux employeurs qui emploient au moins cinquante travailleurs.

But : garantir les structures des partenaires sociaux mises en place dans le domaine de la protection des salaires.

Appréciation :

Les organisations faïtières des partenaires sociaux et des cantons¹ s'étaient mis d'accord sur 13 des mesures en mars 2025, à l'issue de discussions menées sous la direction du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). La 14ème mesure avait été proposée par le Conseil fédéral. Sur la base des résultats de la consultation sur le paquet « stabilisation et développement des relations Suisse-UE (Bilatérales III) » de juin à octobre 2025 et à la suite des discussions menées par le SECO avec les partenaires sociaux, le Conseil fédéral a décidé, le 11 février 2026², d'apporter certaines modifications. Le Conseil Fédéral a ainsi répondu aux préoccupations exprimées par les employeurs et les syndicats dans le cadre de la consultation. La « mesure 14 » adaptée constitue pour le Conseil fédéral une solution équilibrée pour garantir l'ensemble du train de mesures nationales visant à protéger les salaires, qui comprend 14 mesures.

Les 14 mesures ciblent les secteurs dans lesquels il convient d'agir pour garantir le niveau actuel de protection des salaires et s'adressent en premier lieu aux entreprises de détachement provenant de l'UE. Elles ne créent pas de nouvelles contraintes majeures pour les entreprises suisses, ni ne restreignent de manière disproportionnée la flexibilité du marché du travail. Elles se concentrent surtout sur les domaines sensibles que sont le secteur principal de la construction et le second œuvre. Elles sont intégrées dans le message relatif au paquet « stabilisation et développement des relations Suisse-UE (Bilatérales III) ».

¹ Union patronale suisse (UPS) ; Union suisse des arts et métiers (USAM) ; Union syndicale suisse (USS), Travail.Suisse ; représentants de la Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) et de la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP).

² Cf. communiqué de presse du Conseil fédéral du 11 février 2026 [Protection des salaires : mesure visant à renforcer le partenariat social en entreprise](#)