



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Libre circulation des personnes et Relations du travail

Cours d'introduction du SECO sur les mesures d'accompagnement à la libre circulation des per- sonnes, destiné aux inspectrices et aux inspec- teurs cantonaux du marché du travail

Berne – 2012, mis à jour en décembre 2023

Editeur

SECO - Direction du travail

Libre circulation des personnes et relations du travail

Holzikofenweg 36

3003 Berne

Les objectifs de la formation

Ce cours d'introduction doit permettre aux inspectrices et aux inspecteurs du marché du travail de connaître les principales caractéristiques des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes sur lesquelles ils pourront s'appuyer dans leur quotidien professionnel.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- ✓ comprendre l'environnement juridique dans lequel s'inscrit le travail quotidien;
- ✓ connaître les principaux articles de lois et d'ordonnances;
- ✓ connaître les conditions de salaire et de travail;
- ✓ être capable de reconnaître une infraction à la législation;
- ✓ appliquer correctement les directives du SECO;
- ✓ connaître les partenaires et les autorités avec lesquels les inspectrices et les inspecteurs doivent collaborer;

Remarques sur l'utilisation du manuel

Le présent document est composé de différentes parties qui doivent permettre aux inspectrices et aux inspecteurs du marché du travail de débiter leur activité plus facilement. Outre une grande partie théorique qui aborde le système et les tâches d'exécution dans le domaine des mesures d'accompagnement, ce cours fournit des conseils pratiques, met en évidence certains processus de travail et permet aux inspectrices et aux inspecteurs de tester leurs connaissances au moyen de questions/réponses. A noter que les processus de travail doivent être considérés comme des exemples car ils peuvent varier selon la structure d'exécution en vigueur dans les différents organes de contrôle. De la même manière, la partie théorique du document a un caractère général.

Pour permettre une meilleure vue d'ensemble, les **principales informations** sont toujours résumées et mises en évidence dans un encadré vert.

Les remarques essentielles pour comprendre **le fonctionnement de base de l'exécution** des mesures d'accompagnement apparaissent sur fond bleu clair.

Les **questions et indications servant à répéter** les connaissances acquises sont indiquées sur fond orange.

Les références à la loi sont indiquées sur fond orange clair. Lorsque vous lisez ce manuel, nous vous recommandons d'avoir la LDét et l'Odét à portée de main.

En ligne : [LDét](#) et [Odét](#)

Certaines indications destinées aux inspectrices et aux inspecteurs sont énoncées dans une « note ». Elles indiquent comment et où trouver des informations complémentaires sur un thème ou les situations dans lesquelles les inspectrices et les inspecteurs doivent consulter leurs supérieurs pour mieux comprendre la matière.

Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AFC	Administration fédérale des contributions
ALCP	Accord conclu le 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (entré en vigueur le 1 ^{er} juin 2002); RS 0.142.112.681
CCT	Convention collective de travail
CCT étendue	Convention collective de travail déclarée de force obligatoire
CO	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations); RS 220
CP	Commission paritaire
Cst	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999; RS 101
CT	Commission tripartite
CTT	Contrat-type de travail
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
ESS	Enquête suisse sur la structure des salaires
FAR	Réglementation sur la retraite anticipée
FlaM	Flankierende Massnahmen = mesures d'accompagnement
LAA	Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents; RS 832.20
LDét	Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés); RS 823.20
LECCT	Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail; RS 221.215.311
LEg	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité); RS 151.1
LEI	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration; RS 142.20
LSE	Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services; RS 823.11
LTN	Loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (Loi sur le travail au noir); RS 822.41
LTr	Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail); RS 822.11
OASA	Ordonnance du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative; RS 142.201

Odét	Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse; RS 823.201
OFS	Office fédéral de la statistique
OLCP	Ordonnance du 22 mai 2002 sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne et ses États membres, entre la Suisse et le Royaume-Uni, ainsi qu'entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange (Ordonnance sur l'introduction de la libre circulation des personnes); RS 142.203
OLT1	Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail; RS 822.111
OLT2	Ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs); RS 822.112
OLT3	Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (protection de la santé); RS 822.113
OLT4	Ordonnance 4 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (Entreprises industrielles, approbation des plans et autorisation d'exploiter); RS 822.114
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (Ordonnance sur la prévention des accidents); RS 832.30
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEM	Secrétariat d'Etat aux migrations
RS	Recueil systématique
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne

Table des matières

Les objectifs de la formation.....	2
Remarques sur l'utilisation du manuel.....	3
Liste des abréviations	4
Table des matières.....	6
1 Introduction.....	9
2 Les acteurs de la surveillance du marché du travail.....	10
2.1 Le SECO	10
2.2 Les autorités cantonales du marché du travail	10
2.3 Les CT.....	10
2.4 Les CP.....	11
2.5 Les associations de contrôle.....	12
2.6 Les inspections cantonales du travail.....	12
3 Les principales notions en bref	13
3.1 Le CTT : art. 359 CO	13
3.2 Les CTT imposant des salaires minimaux contraignants au sens de l'art. 360a CO.....	13
3.3 CCT	13
3.4 Extension du champ d'application des CCT	13
3.5 La location de services et le placement de personnel	14
3.6 Salaire usuel dans la branche et la localité	15
3.7 Sous-enchère salariale abusive et répétée	15
4 Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes	17
4.1 La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE	17
4.2 Croatie	19
4.3 Royaume-Uni.....	19
4.3.1 Sortie du Royaume-Uni de l'UE (Brexit).....	19
4.3.2 Ressortissants britanniques présents en Suisse avant le 1 ^{er} janvier 2021 : droits acquis.....	20
4.3.3 Ressortissants britanniques qui entrent pour la première fois en Suisse à partir du 1 ^{er} janvier 2021 en vue d'exercer une activité lucrative et prestations de services transfrontalières.....	20
4.3.4 Assurances sociales.....	20
4.4 Que sont les mesures d'accompagnement et pourquoi sont-elles nécessaires ?.....	21
4.5 Procédure d'annonce pour les activités lucratives à court terme	22
4.5.1 Activité dont la durée est supérieure à huit jours par année civile.....	23
4.5.2 Comment les 90 jours sont-ils comptés ?	24
4.5.3 Délai d'annonce.....	24
4.5.4 Règlement des cas d'urgence – dérogations au délai d'annonce	25

4.5.5	Fourniture de prestation de services d'une durée supérieure à 90 jours	26
4.6	Contrôles et tâches des organes de contrôle dans le cadre des mesures d'accompagnement	27
4.7	Contrôles des travailleurs détachés	30
4.7.1	Qu'est-ce qu'un travailleur détaché ?.....	30
4.7.2	Statuts de séjour	31
4.7.3	Conditions minimales de travail et de salaire.....	32
4.7.4	Logement.....	34
4.7.5	Exceptions à l'application des prescriptions minimales relatives à la rémunération et aux vacances.....	36
4.7.6	Devoirs des employeurs étrangers lors du contrôle	37
4.7.7	Comment contrôle-t-on le respect des conditions suisses de salaire ?	40
4.7.8	Parenthèse à l'attention des inspectrices et des inspecteurs des CP : contributions aux frais de formation continue, dépôt d'une garantie financière, contributions aux frais d'exécution.....	42
4.8	Collaboration entre les organes de contrôle	43
4.8.1	Procédure modèle concernant l'exécution des mesures d'accompagnement par les CP	44
4.8.2	Finalisation des contrôles : quand est-ce que l'annonce doit être transmise au canton?	45
4.9	De quoi faut-il tenir compte lors du contrôle d'entreprises suisses ?	45
4.10	Que faut-il contrôler auprès des prestataires de services indépendants ?.....	45
4.11	Conséquences pour l'employeuse ou l'employeur lors d'infractions à la LDét, resp. aux CCT étendues : sanctions, frais de contrôle, peines conventionnelles et procédures de conciliation.....	48
4.12	Mesures en cas de constats d'abus répétés	52
4.13	Responsabilité solidaire dans les secteurs de la construction, du génie civil et du second oeuvre.....	54
4.14	Accords entre le SECO et les organes d'exécution sur le financement des tâches d'inspection.....	55
4.14.1	Rapport des organes d'exécution au SECO sur l'exécution des mesures d'accompagnement.....	57
4.14.2	Audits de l'exécution des FlaM par les organes de contrôle	57
4.15	Votation du 9 février 2014 – Adoption de l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse »	58
5	Remarques à l'intention des praticiens	59
5.1	Modèles de processus de travail.....	59
5.1.1	Modèle de processus pour le contrôle d'employeurs suisses / surveillance du marché du travail	59
5.1.2	Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers.....	60

6	Test	61
7	Liens internet complémentaires	63
8	Solutions au test.....	64

1 Introduction

Dans leur quotidien professionnel, les inspectrices et les inspecteurs du marché du travail doivent disposer de toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission de surveillance du marché du travail et endosser les responsabilités qui y sont liées.

Les inspectrices et les inspecteurs sont quotidiennement confrontés à de nombreuses situations différentes, dans lesquelles ils doivent trouver des solutions rapidement, réagir de manière professionnelle et faire preuve d'efficacité.

Le présent document est un cours d'introduction. Vous y trouverez des informations importantes sur la législation en lien direct avec les activités quotidiennes des inspectrices et des inspecteurs et des informations pour comprendre les principaux défis liés à la surveillance du marché du travail.

Ce document ne pouvant toutefois donner des réponses à toutes les questions qui se posent dans le quotidien des inspectrices et inspecteurs, l'échange au sein de l'équipe est aussi un élément essentiel de la formation et du perfectionnement.

Vous êtes-vous déjà demandé...

- ...quels sont les différents acteurs de la surveillance du marché du travail en Suisse ?
- ...quels sont les devoirs de l'autorité du marché du travail compétente dans votre canton et comment celle-ci fonctionne ?
- ...quels sont les CCT et les CTT en vigueur dans votre canton et dans le reste de la Suisse ?
- ...que sont les CP et comment elles fonctionnent ?
- ...quelles sont, dans les grandes lignes, les différentes réglementations applicables aux ressortissants d'Etats tiers et de l'UE/AELE en matière d'accès au marché suisse du travail ?
- ...quels sont les droits et les devoirs des employeurs en lien avec les mesures d'accompagnement ?
- ...s'il existe en Suisse des salaires minimaux ? Dans votre canton / dans votre branche ?
- ...comment effectuer un contrôle et quels sont les éléments dont il faut tenir compte ?
- ...quelle doit être votre réaction si une personne refuse d'être contrôlée ?

2 Les acteurs de la surveillance du marché du travail

2.1 Le SECO

Le SECO est le centre de compétence de la Confédération pour toutes les questions de politique économique.

Son but est d'assurer une croissance économique durable, un niveau d'emploi élevé et des conditions de travail équitables. C'est pourquoi le SECO définit et met en oeuvre les conditions-cadres de politique économique intérieure et extérieure.

En politique intérieure, le SECO assure l'interface entre les entreprises, les partenaires sociaux et la politique. Le SECO assure la protection des travailleurs. En matière de surveillance et de contrôle du marché du travail, le SECO est l'autorité de surveillance pour l'exécution des mesures d'accompagnement et de la LTN. Au SECO, le centre de prestations Libre circulation des personnes et Relations du travail est compétent dans ce domaine. Il est en outre compétent en matière d'extension du champ d'application des CCT et de la surveillance de l'exécution de la LSE qui règle le placement privé et la location de services.

Le SECO publie tous les ans un [rapport FLAM sur la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE](#). Il se base sur les contrôles menés par les organes de contrôles et sur les résultats de ces contrôles. Son activité a donc une influence directe sur l'évaluation du fonctionnement des mesures d'accompagnement et de la mise en oeuvre de la LTN.

En cas de questions :
info.paam@seco.admin.ch

Le SECO, les autorités cantonales d'exécution et les CP articulent leur collaboration par la conclusion d'accords de prestations ou accords de subventions et l'élaboration de directives et de recommandations relatives à l'exécution des mesures d'accompagnement.

2.2 Les autorités cantonales du marché du travail

L'exécution des mesures d'accompagnement, soit les contrôles au sein des branches non couvertes par une CCT étendue, et l'application de sanctions administratives incombent aux cantons. Ces derniers sont toutefois relativement libres dans l'organisation de l'exécution.

Chacun des 26 cantons a désigné une autorité cantonale compétente pour l'exécution des mesures d'accompagnement. Dans la plupart des cantons, il s'agit de l'office cantonal de l'économie et du travail.

Toutes les adresses des autorités cantonales du marché du travail sont, entre autres, disponibles sur le site internet du SEM:

[Autorités cantonales des migrations et de l'emploi](#)

2.3 Les CT

La Confédération et chaque canton ont institué une CT composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que de représentants de l'Etat.

Les commissions observent le marché du travail, dont également son évolution dans le cadre de la libre circulation des personnes.

La liste des CT est disponible sur le site internet du SECO:

[Liste des commissions tripartites](#)

Les CT cantonales observent le marché du travail de leur canton, tandis que la CT de la Confédération observe le marché du travail à l'échelle nationale.

Sur mandat des CT cantonales, les inspectrices et les inspecteurs du marché du travail procèdent à des contrôles au sein des entreprises dans le cadre de la surveillance du marché du travail, qu'il s'agisse d'employeurs suisses ou d'employeurs étrangers ayant détaché des travailleurs en Suisse pour y effectuer des travaux. Le but de ces contrôles demeure dans la révélation d'éventuelles sous-enchères aux salaires usuels suisses par lieu et par branche. Par conséquent, les CT sont compétentes pour surveiller le marché du travail dans les branches non couvertes par des CCT étendues.

Les contrôles se basent sur les salaires usuels dans la localité, la profession ou la branche, fixés par les CT dans les domaines dépourvus de CCT étendues. Les CT cantonales peuvent choisir librement la méthode qu'elles souhaitent appliquer pour déterminer les salaires usuels dans la localité, la profession ou la branche. Le SECO exige que toutes les CT cantonales se munissent d'un concept d'observation du marché du travail.

La procédure de conciliation est un des outils à disposition lorsque de la sous-enchère salariale est constatée dans un secteur où il n'y a pas de CCT étendue ou de CTT. Dans ce contexte, il convient de distinguer les procédures de conciliation collective et les procédures de conciliation individuelle. Selon l'art. 360b al. 3 CO, si les CT cantonales constatent des cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, elles tentent en règle générale de trouver un accord avec les employeurs concernés sous la forme d'une procédure de conciliation collective. Si elles n'y parviennent pas dans un délai de deux mois, elles proposent à l'autorité compétente d'édicter pour les branches ou professions concernées un CTT fixant des salaires minimaux. Les CT cantonales mènent également des procédures de conciliation individuelle lorsqu'un cas de sous-enchère salariale n'a été constatée que dans une entreprise et non dans toute une branche. Ces procédures de conciliation individuelle sont réglementées au sein des accords de prestations entre les cantons et la Confédération.

2.4 Les CP

Une CP, aussi commission professionnelle paritaire (CPP), est composée de représentants des employeurs et des employés. La constitution d'une CP se fait dans une CCT, qui définit en principe aussi sa position et ses compétences. Une CCT est conclue entre des employeurs ou leurs associations et des associations de travailleurs. La CP contrôle les membres des associations contractantes, pour savoir s'ils respectent les conditions de salaire et de travail fixées dans la CCT, ainsi que d'autres obligations qui en découlent.

La liste des CCT étendues est disponible sur le site internet du SECO:

[Conventions collectives de travail](#)

Une liste de toutes les CCT est disponible sur le site internet d'UNIA :

[Conventions collectives de travail](#)

Ce sont les parties contractantes elles-mêmes qui confient à la CP l'exécution de ces contrôles. Le champ d'application de ces dispositions, de même que d'autres dispositions (relatives aux salaires minimaux, au temps de travail, etc.), peuvent être étendus, rendant ainsi ces dispositions contraignantes pour les employés et les employeurs qui ne sont pas membres des associations contractantes ou dont le siège/domicile se trouve en dehors du champ d'application de la CCT. La CP contrôle aussi les personnes non liées (dites « dissidents »). Ces dernières ne sont pas forcément des entreprises suisses, mais peuvent aussi être des entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Suisse pour y effectuer des travaux dans une branche couverte par une CCT étendue. Si les CP constatent des infractions à la CCT étendue, elles peuvent prononcer des

sanctions, ces dernières étant aussi prévues par la CCT étendue (peines conventionnelles), et infliger des frais de contrôle.

La LDét confère aux CP la compétence de contrôler si des employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse respectent les conditions minimales de travail et de salaire prévues par une CCT étendue. Pour les branches couvertes par une CCT non étendue ou les branches non couvertes par une CCT, les CP observent le marché du travail.

2.5 Les associations de contrôle

Une association de contrôle est un organe constitué, par exemple, sur la base d'un accord entre une CP et un ou plusieurs cantons, dans le but de contrôler le respect des conditions de travail et de salaire dans une certaine région. La plupart du temps, ces associations procèdent à des contrôles aussi bien dans des branches non couvertes par des CCT étendues que des branches couvertes par des CCT étendues, que ce soit au sein d'entreprises suisses ou d'entreprises étrangères qui ont détaché des travailleurs en Suisse. On trouve cependant également des associations de contrôle constituées sur la base d'un accord entre différentes CP et qui ne procèdent à des contrôles que dans les branches couvertes par une CCT étendue. Certaines associations de contrôle ont été créées dans l'unique but de contrôler les travailleurs détachés. Les associations de contrôle travaillent avec des inspecteurs.

Depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement, la constitution d'associations de contrôle est en augmentation. Elles ont pour but de professionnaliser l'activité de contrôle et d'augmenter l'efficacité des contrôles.

On trouve aujourd'hui notamment des associations de contrôle dans les cantons de Vaud, de Berne, des Grisons, de Lucerne, du Tessin ou de Zurich.

Certaines associations ont leur propre site internet :

Par exemple www.amkbe.ch
www.arbeitskontrollstelle-zh.ch
ou www.aic-ti.ch

2.6 Les inspections cantonales du travail

Les inspections cantonales du travail sont responsables de l'exécution de la LTr et de ses ordonnances (OLT1 à OLT4).

Dans le cadre de la LTr, plusieurs obligations en matière de protection des travailleurs incombent aux employeurs, et vise à protéger les travailleurs contre les atteintes négatives liées au travail, que ce soit par rapport à la santé physique ou à la santé mentale. Elle contient, d'une part, des prescriptions sur la protection générale de la santé, qui sont complétées par des dispositions pour les jeunes travailleurs, ainsi que pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent. D'autre part, elle prévoit des prescriptions sur la durée du travail et du repos, qui protègent la santé des travailleurs contre les horaires trop longs ou pénibles (par ex. le travail de nuit ou travail dominical).

Vous trouverez de plus amples informations sur le site internet du SECO :

[Protection des travailleurs](http://www.seco.ch/Protection-des-travailleurs)

Les inspections cantonales du travail contrôlent le respect de la loi et de ses ordonnances au moyen de contrôles d'entreprise. Elles conseillent en outre les employeurs, les travailleurs, les cantons et les organes spécialisés en matière de sécurité et de protection de la santé au travail.

3 Les principales notions en bref

3.1 Le CTT : art. 359 CO

Un CTT peut tout régler, même ce qui pourrait se trouver dans un contrat individuel de travail. Par le CTT sont établies des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrats de travail. En revanche, un contrat individuel de travail permet aux parties au contrat, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs, de s'écarter des dispositions prévues par un CTT. Si toutefois les parties n'ont pas convenu de disposition dérogatoire au CTT, les dispositions prévues par ce dernier sont directement applicables dans le contrat individuel de travail.

Conformément à l'art. 359 al. 2 CO, chaque canton est tenu d'édicter un CTT pour les travailleurs agricoles et le service de maison, réglant la durée du travail et du repos et les conditions de travail des travailleuses et des jeunes travailleurs. L'édiction d'un CTT s'est avérée nécessaire dans les deux branches précitées, dès lors qu'elles n'entrent pas dans le champ d'application de la LTr.

3.2 Les CTT imposant des salaires minimaux contraignants au sens de l'art. 360a CO

Contrairement au CTT prévu par l'art. 359 CO, un CTT au sens de l'art. 360a prévoit des dispositions en matière de salaires minimaux contraignants. La notion de « contraignant » signifie qu'il n'est possible de s'écarter des dispositions prévues qu'au bénéfice des travailleurs, sur la base d'un accord entre ceux-ci et les employeurs. Par conséquent, un autre accord s'applique uniquement si le travailleur reçoit un salaire plus élevé que le salaire minimal prévu par le CTT. Cette condition s'applique aussi aux travailleurs détachés.

Tous les CTT dotés de salaires minimaux obligatoires, édictés dans le cadre des mesures d'accompagnement, se trouvent ici:

[Contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires](#)

Un CTT imposant des salaires minimaux contraignants peut uniquement être édicté si la CP constate un cas de sous-enchère abusive et répétée dans une branche par rapport aux conditions de salaire usuelles dans la branche et dans la localité, et que cette branche n'est pas encore couverte par une CCT dont les dispositions relatives aux salaires minimaux, au temps de travail, etc. pourraient être déclarées de force obligatoire.

3.3 CCT

Une CCT règle notamment les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs appartenant à une des associations qui ont signé la CCT. Les dispositions de la CCT sont applicables directement à tous les employeurs et travailleurs parties au contrat ou membres d'une des associations qui ont signé la CCT.

3.4 Extension du champ d'application des CCT

Une CCT (de branche) peut être étendue ou déclarée de force obligatoire à certaines conditions. Si le champ d'une CCT s'applique sur le territoire de plusieurs cantons, il incombe au Conseil fédéral de décider l'extension de son champ d'application. Par contre, si le champ d'application d'une CCT étendue se limite au territoire d'un canton, l'autorité compétente pour étendre le champ d'application est le canton en question (en règle générale le Conseil d'Etat). L'extension étend l'applicabilité de la CCT à tous les employeurs et travailleurs d'une branche économique dans une

région déterminée, qu'ils soient ou non membres d'une association signataire de la CCT visée. La CCT entre ainsi dans la catégorie du droit contraignant.

Conformément à la LDét, les employeurs étrangers doivent au moins garantir aux travailleurs qu'ils détachent les conditions de travail et de salaire prévues par la CCT étendue, de même que les rémunérations minimales pour les domaines en question, la durée du travail et du repos, la durée minimale de vacances, la sécurité au travail, la protection de la santé au travail, la protection des femmes enceintes, des femmes accouchées, des enfants et des jeunes, ainsi que la non-discrimination, à savoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'une CT constate que les salaires et les temps de travail usuels par lieux, professions ou branches n'ont pas été respectés, et ce de façon répétitive dans une branche ou une profession, cette dernière peut, avec l'accord des parties du contrat de la CCT, demander son extension facilitée. Il s'agit dès lors d'une extension facilitée d'une CCT, une mesure introduite avec les mesures d'accompagnement.

3.5 La location de services et le placement de personnel

La location de services désigne le fait, pour un employeur, de mettre ses travailleurs à disposition d'une entreprise tierce pour exécuter un mandat, par exemple. Dans ce cas, l'entreprise tierce a le pouvoir de décision sur ses employés. Contrairement aux travailleurs détachés, les travailleurs intérimaires n'agissent ni au nom ni pour le compte de leur employeur.

Depuis l'introduction des FlaM, les bailleurs de services ont l'obligation, lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue, non seulement d'appliquer les dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail, mais aussi celles relatives aux contributions obligatoires aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, ainsi que les dispositions relatives aux régimes de FAR.

On parle de placement de personnel lorsqu'un placeur met en contact des demandeurs d'emplois et des employeurs dans le but de conclure un contrat de travail ou pour des représentations artistiques ou des manifestations semblables. La mise en contact des deux parties contractantes en vue de conclure un contrat d'entreprise ou un mandat ne constitue pas un placement.

La LSE et le placement de personnel de l'étranger en Suisse sont interdits.

Un aide-mémoire concernant l'interdiction de la location de services et le recrutement de personnel depuis l'étranger en Suisse se trouve ici:

[Activités illicites de la part d'agences de placement et de location de services étrangères](#)

Pour de plus amples informations:

[Le placement privé et la location de services](#)

3.6 Salaire usuel dans la branche et la localité

La notion de « salaire usuel dans la branche et la localité » ne représente pas une valeur salariale unique mais désigne généralement une fourchette de salaires représentant une large majorité des travailleurs d'une branche dans un contexte professionnel et dans une région déterminée. Les CT compétentes pour définir les salaires usuels dans une localité, une profession ou une branche ou la limite inférieure de la fourchette de salaires correspondante, peuvent notamment se fonder sur les sources suivantes :

- ✓ les CCT (non étendues) et les CTT prévoyant des dispositions salariales ;
- ✓ les CCT étendues applicables dans des domaines d'activité analogues qui n'entrent cependant pas dans le champ d'application impératif ;
- ✓ les statistiques suisses, en particulier l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) réalisée tous les deux ans par l'OFS ;
- ✓ des enquêtes *ad hoc* réalisées ou commandées par les CT ;
- ✓ des recommandations ou des directives salariales des partenaires sociaux ;
- ✓ Calculateur national de salaires, réalisé par le SECO.

Calculateur national de salaires

Le calculateur national de salaires se trouve sous le lien suivant:

[Calculateur national de salaires](#)

Le salaire usuel est défini, si possible, compte tenu des critères normalement appliqués par l'employeuse ou l'employeur pour fixer la rémunération, à savoir l'activité, la formation et l'expérience professionnelle. La durée hebdomadaire de travail et le nombre de jours de vacances et de jours fériés payés doivent également être pris en compte.

3.7 Sous-enchère salariale abusive et répétée

Un cas de sous-enchère par rapport au salaire usuel se caractérise lorsqu'une personne reçoit un salaire inférieur à la fourchette des salaires versés par une large majorité d'entreprises aux travailleurs correspondants d'une branche et d'une région données (selon les critères cités au ch. 3.6). Le législateur a laissé ouverte la définition de l'abus car il voulait permettre une marge de manœuvre suffisante pour des solutions individuelles et pragmatiques. Il incombe à la CT de statuer au cas par cas, compte tenu des facteurs juridiques, économiques, politiques et sociaux, pour savoir si les conditions de l'abus répété sont remplies. La commission obtient alors une vue globale d'une branche donnée, dans un canton déterminé et à un moment défini. A l'appui des informations disponibles, la commission pourra décider d'une éventuelle intervention. L'ampleur de la sous-enchère constitue un critère important. Le salaire doit être inférieur à la valeur seuil définie par la CT qui représente le niveau de salaire usuel au lieu visé. Un autre critère pourrait être fourni par la référence à l'accès au marché international (possibilités de recruter du personnel de l'étranger). Une augmentation des cas de sous-enchères par rapport aux fourchettes salariales usuelles en lien avec la récente arrivée de travailleurs en Suisse peut éventuellement indiquer un abus.

On peut évaluer l'élément abusif de la sous-enchère sur la base des critères suivants : la démarche de l'employeur, la motivation conduisant à la sous-enchère (éléments objectifs et subjectifs) et les effets de la sous-enchère.

Il y a sous-enchère répétée lorsqu'on constate une sous-enchère pour plusieurs travailleurs dans plusieurs entreprises d'une région ou dans une seule et unique entreprise puissante sur le marché. Il peut aussi s'agir d'une entreprise étrangère qui détache des travailleurs en Suisse. La notion de « répétée » vise à empêcher qu'une sous-enchère par rapport aux conditions salariales usuelles ne devienne une pratique courante. Une telle situation suppose que plusieurs entreprises ou une entreprise occupant une position dominante sur le marché soient concernées. On parlera également de sous-enchère répétée si une entreprise n'a pas modifié son comportement malgré la demande que lui en a faite la CT cantonale (au cours de son activité d'observation).

Le SECO exige que les CT cantonales disposent d'un concept relatif à l'observation du marché du travail qui englobe une méthode pour définir les salaires usuels dans la localité et la branche, une méthode pour constater des sous-enchères abusives et répétées par rapport aux salaires usuels, une définition des conditions requises pour engager une procédure de conciliation et la procédure à suivre en cas de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux salaires, en particulier en cas d'échec de la procédure de conciliation. Le « Concept relatif à l'observation du marché du travail par la commission tripartite fédérale dans le cadre des mesures d'accompagnement »¹ (seulement en allemand) est destiné à servir de base aux CT cantonales pour élaborer et optimiser leur concept cantonal d'observation du marché du travail.

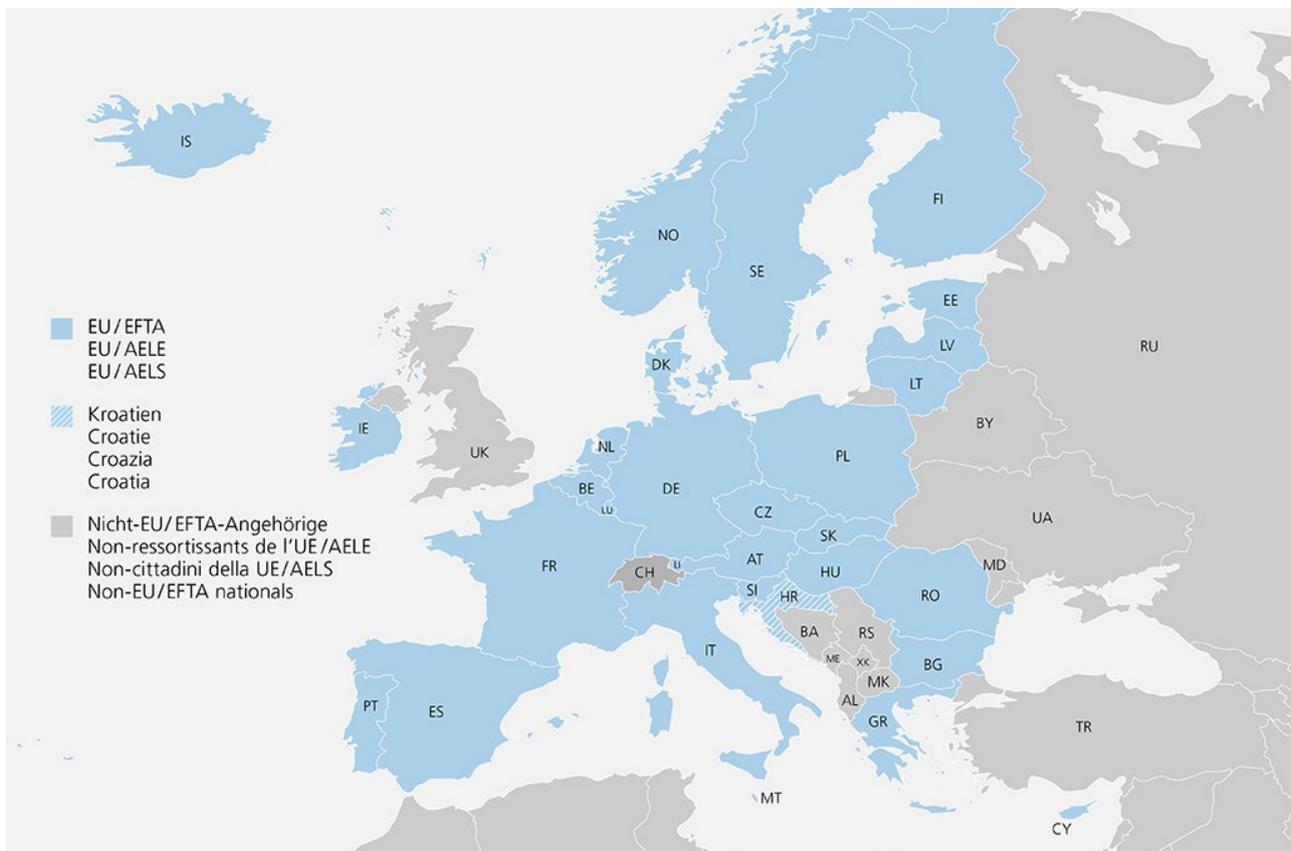
¹ [Konzept Arbeitsmarktbeobachtung der TPK Bund](#)

4 Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

Les mesures d'accompagnement étant un vaste domaine, il convient tout d'abord d'expliquer pour quelle raison ces mesures existent en Suisse, quel rapport elles ont avec l'Europe, comment leur exécution est organisée et quels instruments elles contiennent. Le portail internet www.detachement.admin.ch a été créé pour que les employeurs de l'étranger qui détachent des travailleurs en Suisse et les employeurs suisses puissent s'informer quant aux conditions de travail et de salaire en vigueur dans les différents cantons et régions. Ce site internet contient un « calculateur des salaires minimaux » qui permet de calculer les salaires minimaux prévus par les CCT étendues. Pour connaître les salaires usuels dans la localité ou la branche, vous pouvez contacter les CT cantonales et consulter le calculateur national de salaires.

4.1 La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE

En été 1999, l'UE et la Suisse ont signé sept accords bilatéraux, dont l'ALCP, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2002. Cet accord introduit par étapes un régime de libre circulation des personnes sur l'ensemble du territoire de l'UE et de la Suisse pour les ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE et les ressortissants suisses. La libre circulation des personnes régit le droit de se rendre en Suisse ou dans un Etat membre de l'UE et d'y séjourner, d'y chercher un travail, de s'y établir comme indépendant et, le cas échéant, d'y rester après l'exercice d'une activité salariée. Pour les fournisseurs de prestations, l'ALCP ne prévoit qu'une libéralisation limitée, c'est-à-dire un accès mutuel au marché. Les fournisseurs de prestations ont un droit d'entrée et de séjour pendant 90 jours ouvrables au maximum par année civile (par entreprise et par personne ; vous trouverez de plus amples informations sur le mode de calcul des 90 jours au ch. 4.5).



La libre circulation des personnes est complétée par la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels et la coordination des systèmes nationaux d'assurances sociales.

Depuis le 1^{er} juin 2004, seuls les séjours de plus de trois mois visant à exercer une activité lucrative sont soumis à autorisation. Les autorisations de séjour remises aux personnes actives n'étant pas liées à un canton, ni à l'employeuse ou à l'employeur ou à un certain type d'activité, elles permettent de changer d'emploi librement. Les autorisations sont délivrées sur présentation d'une attestation de travail (contrat de travail). La durée de validité de ces autorisations de séjour dépend de la durée du contrat de travail.

Ces autorisations UE/AELE ont un caractère purement déclaratoire c'est-à-dire qu'elles ne font qu'attester le droit au séjour et l'exercice d'une activité lucrative d'un bénéficiaire de l'ALCP dans l'État d'accueil mais ne change rien au droit dont celui-ci dispose (cf. art. 2 al. 1 Annexe I ALCP). Aussi, même si la personne ne possède pas d'autorisation, le séjour ou l'exercice d'une activité lucrative n'est pas contraire au droit.

Les personnes engagées pour moins de trois mois auprès d'un employeur suisse ou d'une employeuse suisse, de même que les personnes qui exercent une activité indépendante durant 90 jours de travail au plus ou qui viennent en Suisse en qualité de travailleurs détachés, sont uniquement soumises à une obligation d'annonce. Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'ALCP ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni, et les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE / AELE mais comme ressortissants d'un État tiers. Un accord sur les droits acquis des citoyens suisses et britanniques est appliqué depuis le 1^{er} janvier 2021 (voir ch. 4.3.2).

Périodes transitoires pour la libre circulation des personnes Suisses – UE/AELE² :



LEGENDE

- Contingents autonomes
- Priorité aux travailleurs indigènes, contrôle préalable des conditions de salaire et de travail et contingents
- Contingents seulement
- Libre circulation complète avec clause de sauvegarde
- Réintroduction de contingents sur la base d'une clause de sauvegarde
- Libre circulation totale sans limitations

UE-15/AELE UE-15: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède. AELE: Islande, Liechtenstein, Norvège
Suite à la sortie de l'UE, l'ALCP ne s'applique plus au Royaume-Uni depuis le 1^{er} janvier 2021.

UE-8 Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie, Tchéquie

² Suite au retrait du Royaume-Uni de l'UE, l'ALCP ne s'applique plus, depuis le 1^{er} janvier 2021.

L'obligation d'annonce permet de contrôler si les conditions suisses de travail et de salaire sont bien respectées. Les mêmes règles s'appliquent aux Etats de l'UE, ainsi qu'aux ressortissants des Etats membres de l'AELE³.

S'agissant des travailleurs étrangers (hors UE/AELE), la Suisse connaît un système binaire d'admission. Les travailleurs provenant des pays de l'UE/AELE bénéficient des avantages découlant de l'ALCP. En revanche, seul un nombre limité de cadres, spécialistes ou autres travailleurs qualifiés d'Etats tiers sont admis.

4.2 Croatie

Le 1^{er} juillet 2013, la Croatie a adhéré à l'UE en tant que 28^{ème} Etat membre de l'UE.

L'ALCP conclu avec l'Union européenne a été étendu à la Croatie par un protocole additionnel, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Ce dernier prévoit une ouverture progressive et par étapes, sur dix ans, du marché du travail suisse aux ressortissants croates. Depuis le 1^{er} janvier 2022, les ressortissants croates bénéficient de la libre circulation complète des personnes. La clause de sauvegarde prévue dans l'ALCP permet à la Suisse de réintroduire unilatéralement des contingents d'autorisations pour une durée limitée lorsque l'immigration en provenance de la Croatie dépasse un certain seuil. Lors de sa séance du 22 novembre 2023, le Conseil fédéral a décidé de maintenir pour une année supplémentaire la clause de sauvegarde prévue par l'accord sur la libre circulation des personnes à l'égard des ressortissants et ressortissantes croates qui viennent travailler en Suisse. Le nombre de nouvelles autorisations sera limité au même niveau qu'en 2023.

4.3 Royaume-Uni

4.3.1 Sortie du Royaume-Uni de l'UE (Brexit)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'ALCP entre la Suisse et l'UE ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni, et les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE/AELE mais comme ressortissants d'un État tiers.

En outre, dans le but de préserver autant que possible les droits et obligations réciproques actuels même après le Brexit et de créer les bases pour les développer, la Suisse a conclu plusieurs accords avec le Royaume-Uni.

L'accord commercial reprend la grande majorité des droits et obligations ayant trait au commerce prévu dans les accords bilatéraux conclus entre la Suisse et l'UE.

Le chapitre 4.5 « Procédure d'annonce » précise quelles personnes sont soumises à l'obligation d'annonce ou à autorisation et dans quels cas.

De plus amples informations sont disponibles sous:

[Citoyennes et citoyens de l'UE/AELE : Vivre et travailler en Suisse](#)

Pour plus amples informations concernant les relations économiques entre la Suisse et le Royaume-Uni, pendant la période transitoire et après sa sortie de l'UE :

[Brexit](#)

³ European Free Trade Association: Islande, Liechtenstein, Norvège.

4.3.2 Ressortissants britanniques présents en Suisse avant le 1^{er} janvier 2021 : droits acquis

Le 25 février 2019, la Suisse et le Royaume-Uni ont signé un accord sur les droits acquis des citoyens, qui est appliqué depuis le 1^{er} janvier 2021. Selon cet accord, les ressortissants suisses et britanniques conservent les droits de séjour (et autres droits) qu'ils ont acquis au titre de l'ALCP jusqu'au 31 décembre 2020. Le regroupement familial reste possible au-delà de cette date en vertu dudit accord.

Les ressortissants britanniques qui immigreront en Suisse après le 31 décembre 2020 ne peuvent pas se prévaloir de l'accord sur les droits acquis des citoyens.

4.3.3 Ressortissants britanniques qui entrent pour la première fois en Suisse à partir du 1^{er} janvier 2021 en vue d'exercer une activité lucrative et prestations de services transfrontalières

À partir du 1^{er} janvier 2021, les ressortissants britanniques qui souhaitent venir travailler en Suisse sont traités sur un pied d'égalité avec les autres ressortissants d'États tiers. Pour pouvoir exercer une activité lucrative en Suisse, ils doivent demander au préalable une autorisation auprès de l'autorité compétente en matière de migration et de marché du travail. Ils sont soumis aux conditions d'admission prévues par la LEI.

En vertu de l'accord temporaire entre la Suisse et le Royaume-Uni sur la mobilité des fournisseurs de services, les démarches en vue de l'admission de prestataires originaires du Royaume-Uni pour une durée jusqu'à 90 jours par année civile (activité lucrative de courte durée) s'effectuent, comme auparavant, via la procédure d'annonce en ligne. Sans cet accord, les prestataires de services transfrontaliers du Royaume-Uni dont le séjour ne dépasse pas 90 jours par année civile seraient soumis aux conditions d'admission de la loi sur les étrangers et l'intégration LEI. En date du 21 novembre 2022, la Suisse et le Royaume-Uni ont procédé à un échange de notes prolongeant l'accord jusqu'au 31 décembre 2025. Cette modification de l'accord est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2022.

Ce processus est valable pour les travailleurs détachés en Suisse par des entreprises établies au Royaume-Uni, de quelque nationalité qu'ils soient, et pour les prestataires de services indépendants dont l'entreprise est établie au Royaume-Uni et qui en possèdent la nationalité.

Les ressortissants d'États tiers qui sont détachés en Suisse pour y fournir des prestations de services transfrontalières ne sont soumis à la procédure d'annonce que s'ils ont été admis auparavant de façon durable (soit douze mois au moins au titre d'une carte de séjour ou d'une carte de séjour permanent) sur le marché régulier du travail du Royaume-Uni.

4.3.4 Assurances sociales

Les personnes en provenance du Royaume-Uni reçoivent les attestations suivantes concernant la sécurité sociale : soit un formulaire A1 si elles bénéficient de l'accord sur les droits acquis ; soit un autre certificat, si elles sont soumises à la Convention de sécurité sociale du 21 février 1968 (entrée en vigueur le 1^{er} avril 1969) entre la Suisse et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (RS 0.831.109.367.1), actuellement applicable de manière transitoire.

4.4 Que sont les mesures d'accompagnement et pourquoi sont-elles nécessaires ?

La Suisse étant, en comparaison avec l'UE, un pays à hauts salaires, ces derniers peuvent subir une pression en raison de la libre circulation des personnes. Les mesures d'accompagnement ont été introduites pour compenser l'abandon du contrôle préalable et systématique du marché du travail dans le cadre des procédures d'autorisation, afin de lutter contre la sous-enchère abusive par rapport aux conditions usuelles de travail et de salaire en Suisse.

Suite à l'extension de la libre circulation aux Etats ayant adhéré à l'UE en 2004 (EU-8 + Chypre et Malte), l'efficacité et l'exécution de ces mesures ont été renforcées le 1^{er} avril 2006. Le 1^{er} janvier 2010, l'exécution des mesures d'accompagnement a encore été optimisée suite à l'extension de l'ALCP à la Roumanie et à la Bulgarie. Le 1^{er} janvier 2013, des lacunes dans la législation relative aux mesures d'accompagnement ont été comblées et leur exécution rendue plus efficace. Des mesures pour lutter contre l'indépendance fictive de prestataires de services étrangers ont été introduites avec l'obligation de fournir des documents et de nouvelles possibilités de sanction ont été introduites. Une nouvelle sanction a été introduite à l'encontre des employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et qui ne respectent pas les salaires minimaux des CCT. L'introduction de possibilités de sanction en cas d'infractions aux CCT étendues selon la procédure facilitée, ainsi que l'obligation des employeurs étrangers d'annoncer le salaire des travailleurs détachés, font également partie du renforcement des mesures d'accompagnement. L'obligation d'annoncer le salaire dans le cadre de la procédure d'annonce en ligne est entrée en vigueur le 15 mai 2013. Le 15 juillet 2013, la responsabilité solidaire renforcée pour les secteurs du gros-œuvre et du second-œuvre est entrée en vigueur.

De plus amples informations sur la responsabilité solidaire sont disponibles sous :

[Responsabilité solidaire](#)

Les mesures d'accompagnement prévoient des contrôles afin de vérifier que les conditions minimales usuelles de travail et de salaire soient bien respectées, de même que l'observation générale du marché du travail suisse. Pour mener ces contrôles visant au respect des conditions de travail et de salaire sur le marché suisse du travail, des inspectrices et des inspecteurs sont à l'œuvre dans toutes les régions de Suisse et dans toutes les branches. Conformément à la LDét, les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse sont tenus de respecter les conditions minimales de travail et de salaire en vigueur en Suisse. Par conséquent, les inspectrices et les inspecteurs du travail ne contrôlent pas uniquement des employeurs suisses, afin de vérifier s'ils respectent bien les conditions usuelles de travail et de salaire dans la localité et la branche, et les conditions de travail et de salaire contraignantes prévues par les CCT étendues, mais également les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse. Si des infractions aux conditions salariales minimales prévues par une CCT étendue ou un CTT imposant des salaires minimaux obligatoires y sont constatées, des mesures sont prises au niveau individuel, ainsi que des sanctions contre les employeurs étrangers.

En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée par rapport aux salaires usuels dans la localité et dans la branche (dans les branches dépourvues de salaires minimaux obligatoires prévus par une CCT étendue ou dans des CTT ayant des salaires minimaux obligatoires), les bases nécessaires à l'introduction des mesures suivantes ont pour l'essentiel été créées :

- ✓ extension du champ d'application des dispositions relatives à la rémunération minimale et la durée du travail correspondante, aux contributions aux frais d'exécution, aux contrôles paritaires et aux sanctions à l'encontre des employeurs et travailleurs fautifs, en particulier les peines conventionnelles et les frais de contrôle, prévues dans des CCT est facilitée ;
- ✓ la Confédération ou les cantons peuvent introduire des CTT à durée déterminée imposant des salaires minimaux pour une branche en particulier.

Résumé sur les mesures d'accompagnement

Les mesures d'accompagnement ont été introduites le 1^{er} juin 2004 afin de protéger les actifs contre le risque de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux conditions de travail et de salaire lié à l'introduction de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE. Les mesures d'accompagnement comprennent notamment :

- ✓ la **LDét** : les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse doivent garantir à ces derniers les conditions minimales de travail et de salaire en vigueur en Suisse.
- ✓ **les inspectrices et les inspecteurs du travail** : les inspectrices et les inspecteurs cantonaux du marché du travail et les CP surveillent le marché du travail, respectivement contrôlent le respect des conditions minimales de travail et de salaire prévues par les CCT étendues. Les organes de contrôle signalent les infractions et les abus commis par des employeurs étrangers à l'autorité cantonale compétente.
- ✓ **l'extension facilitée du champ d'application des CTT** (cf. LECCT) : en cas de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux salaires usuels dans la localité et dans la branche, le champ d'application des dispositions relatives notamment aux salaires minimaux et à la durée de travail prévues par des CCT peut être étendu plus facilement.
- ✓ **CTT imposant des salaires minimaux** : en cas de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux conditions usuelles de travail et de salaire dans la localité et dans la branche, la Confédération ou les cantons peuvent introduire des salaires minimaux obligatoires pour une période limitée au moyen des CTT.

4.5 Procédure d'annonce pour les activités lucratives à court terme

Les ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE engagés en Suisse, les prestataires de services indépendants et les travailleurs détachés issus de ces Etats peuvent séjourner en Suisse durant trois mois ou jusqu'à 90 jours de travail effectif par année civile.

L'obligation d'annonce peut se faire au moyen d'une procédure d'annonce en ligne.

Le lien pour la procédure d'annonce en ligne ainsi que des informations supplémentaires se trouvent sous le lien suivant:

[Procédure d'annonce](#)

4.5.1 Activité dont la durée est supérieure à huit jours par année civile

L'activité exercée par des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants doit être annoncée si elle **dure plus de huit jours** au total par année civile. Le schéma ci-dessous indique qu'une annonce doit impérativement être effectuée dans certains secteurs, dès le premier jour, indépendamment de la durée des travaux (première hypothèse). Dans les autres secteurs, l'annonce doit être effectuée pour autant que le travail dure plus de 8 jours par année civile (deuxième hypothèse).



En cas de détachement de travailleurs, les huit jours de travail sans annonce et la durée d'activité maximale autorisée de 90 jours s'appliquent tant à l'entreprise de détachement qu'aux employés détachés. Le nombre de travailleurs détachés durant la période d'activité n'influe, par contre, pas sur le nombre total de jours comptabilisés de l'employeur.

Exemple 1 :

Une entreprise informatique détache une employée ou un employé pour huit jours en Suisse. Tant pour l'entreprise que pour l'employé(e), il s'agit de la première prestation de services transfrontalière dans l'année civile. Une annonce n'est pas nécessaire (à huit jours sans annonce). Dorénavant, tous les employés de l'entreprise qui seront détachés en Suisse dans la même année civile, doivent être annoncés par l'employeuse ou l'employeur au moins huit jours avant le début de l'activité lucrative prévue. Ceci reste valable même si les employés n'ont pas encore travaillé en Suisse dans l'année civile en cours (les 90 jours s'appliquent à l'entreprise et aux employés). En revanche, s'il est prévu dès le début que la période de détachement dépasse les huit jours par année civile, il est nécessaire d'annoncer l'activité dès le premier jour de travail.

Exemple 2 :

Un horticulteur détache un employé ou une employée pour huit jours en Suisse. Tant pour l'entreprise que pour l'employée, il s'agit de la première prestation de services transfrontalière de

l'année civile. Néanmoins, l'activité doit être annoncée au plus tard huit jours avant le début du travail, car dans ce secteur économique sensible, une obligation d'annonce existe dès le premier jour de travail en Suisse.

Exemple 3 :

Une école de musique détache un employé ou une employée pour cinq jours en Suisse. Cette employée a déjà travaillé pendant huit jours sans annonce en Suisse pour un autre employeur. Pour l'école de musique, il s'agit du premier détachement en Suisse. Etant donné que l'employée a déjà utilisé ses huit jours de travail sans annonce, l'employeuse ou l'employeur (l'école de musique) doit quand même effectuer une annonce pour ce détachement.

4.5.2 Comment les 90 jours sont-ils comptés ?

Les 90 jours de travail par année civile durant lesquels les ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE sont soumis à l'obligation d'annonce lors d'un détachement ou lors de la fourniture de prestations en tant qu'indépendants sont comptés, d'une part, par entreprise et, d'autre part, par travailleur.

Pour une entreprise, les 90 jours sont comptés ainsi : un jour de travail est déduit du « compte » (au total 90 jours) de l'entreprise indépendamment du nombre de travailleurs qu'elle détache en Suisse pour un jour de travail.

Exemple: employés A, B et C - du 7 janvier 2019 au 15 février 2019 : Après ce premier détachement, seuls 30 jours ont été utilisés (jours annoncés par l'entreprise : du lundi au vendredi de chaque semaine). L'entreprise dispose d'un solde de 60 jours. Il en est de même pour les employés A, B et C. L'employé(e) D dispose d'un solde de 90 jours mais ne pourrait être détaché par la même entreprise que pour le solde de 60 jours (celui dont dispose son employeuse ou son employeur actuel).

Toutefois, un travailleur ne peut pas être détaché plus de 90 jours de travail par année civile en Suisse par le biais de la procédure d'annonce. C'est notamment le cas lorsqu'un travailleur change d'emploi au cours d'une année civile et qu'il a déjà été détaché auprès de la même employeuse ou du même employeur en Suisse pendant 90 jours. Si la nouvelle employeuse ou le nouvel employeur veut à nouveau détacher ce travailleur en Suisse durant l'année civile en cours, une autorisation de séjour est nécessaire.

4.5.3 Délai d'annonce

L'activité des travailleurs détachés et des indépendants doit être annoncée en ligne au moins huit jours avant le début prévu des travaux en Suisse (y compris les dimanches et jours fériés). Par exemple, si l'annonce se fait le 21 juillet, la prise d'emploi peut avoir lieu le 29 juillet au plus tôt.

L'annonce qu'un prestataire de services étrangers doit faire auprès de l'autorité cantonale avant sa prise d'emploi en Suisse est contrôlée sur la base des contrôles effectués par inspectrices et les inspecteurs du marché du travail. En effet, c'est grâce à ces annonces que les contrôles peuvent être planifiés car elles contiennent toutes les informations nécessaires, comme le lieu de travail, la date d'entrée en fonction, etc. Sans elles, on ne saurait absolument pas où et quand un prestataire de services étranger ou un travailleur soumis à l'obligation d'annonce séjourne en Suisse pour y travailler.

4.5.4 Règlement des cas d'urgence – dérogations au délai d'annonce

Dans le cas d'une intervention urgente, l'engagement peut exceptionnellement débiter avant l'échéance du délai de 8 jours prévu, mais au plus tôt le jour de l'annonce. L'existence d'une situation d'urgence doit être obligatoirement indiquée et justifiée lors de l'annonce de l'engagement.

L'existence d'une situation d'urgence est reconnue par les autorités cantonales si certaines conditions sont cumulativement remplies, en particulier les conditions suivantes : la prestation de travail sert à réparer un dommage survenu de manière imprévisible et a pour but d'éviter un plus grand dommage et la prestation de travail a lieu sans délai, en règle générale trois jours civils au plus tard après la survenance du dommage (dimanche et jours fériés compris).

La nécessité d'une prestation de travail avant l'échéance du délai de 8 jours prévu par l'art. 6 al. 3 LDét peut être reconnue exceptionnellement, notamment dans les cas suivants :

- nécessité de remettre en état des machines de travail, appareils, dispositifs de transport ou véhicules indispensables au maintien de l'exploitation de l'entreprise et ayant subi des pannes graves ou des dommages ou,
- nécessité de parer ou de remédier à des perturbations dans la marche de l'entreprise, directement provoquées par un cas de force majeure ou,
- nécessité de parer ou de remédier à des perturbations dans l'approvisionnement en énergie, en chauffage ou en eau ainsi que dans la circulation des transports publics ou privés
Activité dont la durée est supérieure à huit jours par année civile.

Bases légales relatives au fonctionnement de la procédure d'annonce

Annonce:	art. 6 LDét et art. 6 al. 1-4 Odét
Exceptions à l'annonce obligatoire:	art. 7 Odét
Procédures de déclaration d'arrivée et d'autorisation:	art. 9 al. 1 ^{bis} OLCP

Vous trouverez ci-après, outre un résumé sur le fonctionnement de la procédure d'annonce, un aperçu des particularités de la procédure d'annonce, telles que le délai d'annonce de huit jours, les exceptions à l'annonce obligatoire (cas d'urgences) ou l'annonce du salaire.

Déroulement de la procédure d'annonce

- ✓ En principe, l'annonce se fait via le portail du SEM.
- ✓ Les annonces reçues sont automatiquement transmises aux offices cantonaux. Ces derniers les traitent et envoient soit une confirmation de la réception de l'annonce, soit un refus d'acceptation de l'annonce.
- ✓ Lorsque l'annonce concerne une prestation de travail dans une branche couverte par une CCT déclarée de force obligatoire, l'autorité cantonale la transmet à la CP compétente.
- ✓ Les annonces reçues permettent aux inspecteurs de planifier leurs contrôles.

Obligation d'annonce du salaire

Depuis le 15 mai 2013, l'employeuse ou l'employeur est soumis(e) à l'obligation d'annonce préalable du salaire de ses travailleurs détachés en Suisse. Les données salariales pour un séjour en Suisse doivent être indiquées dans une monnaie nationale européenne en salaire horaire brut. Exceptionnellement, le salaire mensuel peut également être donné. Les prestataires de services indépendants ne sont pas soumis à cette obligation tout comme les prises d'emploi auprès des employeurs suisses.

L'annonce du salaire ne remplace pas le contrôle sur place par les organes de contrôle concernés. Ces derniers considèrent ces informations supplémentaires en vue de mieux planifier et cibler les contrôles. Il est à souligner que l'annonce d'un salaire ne respectant pas les conditions salariales minimales suisses ou les salaires usuels par localité et par branche n'entraîne pas une infraction à l'obligation d'annonce et n'a pas pour conséquence une sanction.

Résumé de la procédure d'annonce

Sont soumis à l'obligation d'annonce (mais non soumis à autorisation) pour des séjours allant jusqu'à 90 jours de travail par année civile (par entreprise) :

- ✓ les ressortissants UE/AELE prenant un emploi en Suisse pour une durée limitée jusqu'à trois mois;
- ✓ les travailleurs détachés par une entreprise dont le siège se trouve dans un Etat membre de l'UE/AELE indépendamment de leur nationalité;
- ✓ les prestataires de services indépendants ressortissants UE/AELE dont le siège de l'entreprise se trouve dans un Etat membre de l'UE/AELE.

Particularités de la procédure d'annonce pour les ressortissants UE/AELE prenant un emploi en Suisse pour une durée limitée jusqu'à trois mois, les travailleurs détachés et les indépendants :

- ✓ en principe, huit jours sans obligation d'annonce par année civile sauf pour les branches de la construction, du génie civil et du second-œuvre, de l'hôtellerie et de la restauration, du nettoyage industriel ou domestique, de la surveillance et de la sécurité, du commerce itinérant, de l'industrie du sexe et de l'aménagement paysager;
- ✓ exception au délai d'annonce de huit jours pour les cas d'urgences (les cas d'urgences doivent être justifiés).

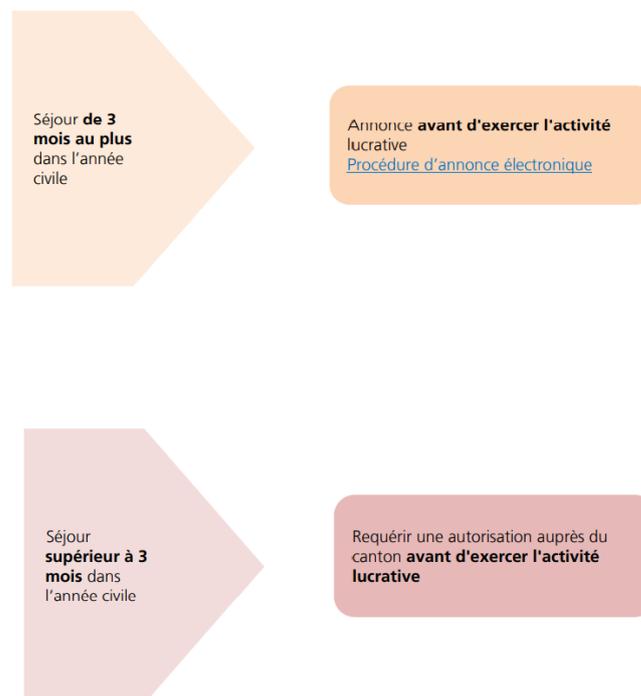
4.5.5 Fourniture de prestation de services d'une durée supérieure à 90 jours

Les prestations de services qui durent plus de 90 jours de travail par année civile n'entrent pas dans le champ d'application de l'ALCP. Par conséquent, nul ne peut se prévaloir d'un droit fondé sur ledit accord, afin qu'une autorisation soit accordée pour ces activités.

Sous la rubrique « Les autorités suisses » > « Autorisations » du site internet <https://entsendung.admin.ch/>, vous pouvez vérifier si une personne est soumise à l'obligation d'annonce ou à autorisation.

Dans ces cas, l'autorisation se base sur la LEI et l'OASA. L'octroi d'une autorisation relève de l'appréciation de l'autorité compétente. Une autorisation doit être demandée à l'autorité cantonale avant le début de l'activité :

- Autorisation de séjour de courte durée (livret L UE/AELE) : s'adresse aux travailleurs disposant d'une déclaration d'engagement ou d'une attestation de travail (contrat de travail) d'une durée de trois mois à un an, ainsi qu'aux chercheurs d'emploi en cas de séjour de plus de trois mois. Les étudiants reçoivent également une autorisation d'une durée d'un an qui sera prolongée d'année en année jusqu'au terme de la formation. L'autorisation de séjour de courte durée peut être prolongée ou renouvelée.
- Autorisation de séjour (livret B UE/AELE) : concerne les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à un an. Les indépendants désirant s'établir en Suisse ont aussi droit à cette autorisation de séjour, valable cinq ans pour autant qu'ils apportent la preuve qu'ils exercent effectivement une telle activité. Les personnes sans activité lucrative bénéficient également d'un droit à l'autorisation B UE/AELE si elles disposent des moyens financiers suffisants pour subvenir à leurs besoins et d'une assurance maladie et accidents couvrant tous les risques. Cette autorisation est valable cinq ans et peut être prolongée.



4.6 Contrôles et tâches des organes de contrôle dans le cadre des mesures d'accompagnement

Les contrôles visant au respect des conditions de travail et de salaire sont effectués par les inspectrices et les inspecteurs du travail. Ils ont lieu soit par écrit ou sur place, à savoir sur le lieu de travail des employé(e)s, que ce soit sur un chantier ou à d'autres endroits.

Les inspectrices et les inspecteurs du travail sont mandatés par différentes organisations et autorités, dont :

- ✓ les inspectrices et les inspecteurs des CT ;
- ✓ les inspectrices et les inspecteurs des CP des CCT déclarées de force obligatoire ;
- ✓ les inspectrices et les inspecteurs des associations de contrôle.

Tous contrôlent les conditions de travail et de salaire auprès des travailleurs détachés et des employeurs suisses. De plus, ils contrôlent le statut des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce. Dans la pratique quotidienne, on note toutefois des différences quant aux branches à contrôler et aux contenus à prendre en compte, en fonction de l'organe de contrôle pour lequel un inspecteur travaille.

Devoirs des inspectrices et des inspecteurs des CT dans le cadre des mesures d'accompagnement

Contrôles auprès des employeurs suisses et contrôles de travailleurs détachés

Les inspectrices et les inspecteurs contrôlent

- ✓ si les salaires usuels dans la branche et dans la localité pour les branches non couvertes par une CCT étendue font l'objet d'une sous-enchère ;
- ✓ si les CTT prévoyant des salaires minimaux contraignants au sens de l'art. 360a CO sont respectés.

Contrôles des prestataires de services étrangers indépendants

- ✓ Les inspectrices et les inspecteurs contrôlent si les prestataires de services étrangers indépendants qui travaillent dans une branche non couverte par une CCT étendue sont effectivement indépendants. Le caractère indépendant du prestataire en vertu de la législation suisse est le facteur déterminant. Ces contrôles sont nécessaires car les indépendants ne sont pas obligés de respecter les conditions minimales de travail et de salaire. Aussi, il se peut qu'un prestataire simule une indépendance afin de contourner les standards minimaux obligatoires en matière de travail et de salaire. Dans ces cas, on parle d'indépendance fictive.

S'agissant de prestation de services par des indépendants, une marche à suivre est disponible sous :

[Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers](#)

Bases légales relatives aux activités de contrôle assumées par les inspectrices et les inspecteurs des CT

Commissions tripartites:	art. 360b al. 3 CO
Contrôle:	art. 7 al. 1 let. b LDét
Inspecteurs:	art. 7a al. 1 LDét
Preuve de l'activité lucrative indépendante des prestataires de services étrangers:	art. 1a al. 1 LDét
Tâches de l'inspection:	art. 16c Odét

Devoirs des inspectrices et des inspecteurs des CP des CCT étendues dans le cadre des mesures d'accompagnement

Contrôles de travailleurs détachés

- ✓ Les inspectrices et les inspecteurs contrôlent si les conditions minimales de travail et de salaire prévues par les CCT étendues sont respectées par les employeurs étrangers.

Contrôles des prestataires de services étrangers indépendants

- ✓ Les inspectrices et les inspecteurs contrôlent si les prestataires de services étrangers indépendants qui travaillent dans une branche non couverte par une CCT étendue sont effectivement indépendants. Le caractère indépendant du prestataire en vertu de la législation suisse est le facteur déterminant. Ces contrôles sont nécessaires car les indépendants ne sont pas obligés de respecter les conditions minimales de travail et de salaire. Aussi, il se peut qu'un prestataire simule une indépendance, afin de contourner les standards minimaux obligatoires en matière de travail et de salaire. Dans ces cas, on parle d'indépendance fictive.

Les inspectrices et les inspecteurs d'une CP contrôlent en outre les employeurs suisses qui entrent dans le champ d'application d'une CCT étendue. Le contrôle se fait dans le cadre de l'exécution normale de la CCT étendue et ne fait pas partie de l'exécution des mesures d'accompagnement.

Bases légales relatives aux activités de contrôle des inspectrices et des inspecteurs des CP des CCT étendues

Contrôle:	art. al. 1 let. a LDét
Preuve de l'activité lucrative indépendante des prestataires de services étrangers:	art. 1a al. 1 LDét
Tâches de l'inspection:	art. 16c Odét

La répartition des activités de contrôle entre les inspectrices et les inspecteurs des CT et les inspectrices et les inspecteurs des CP de CCT étendues peut être schématisée ainsi :



Tâches des inspectrices et des inspecteurs d'une association de contrôle dans le cadre des mesures d'accompagnement

Les inspectrices et les inspecteurs effectuent des contrôles aussi bien dans des branches qui ne sont pas dotées d'une CCT étendue que dans des branches couvertes par une CCT étendue. Par conséquent, ils peuvent aussi se charger de tâches appartenant au domaine des inspectrices et des inspecteurs des CT, mais aussi des inspectrices et des inspecteurs des CP. Selon leur mandat, ils peuvent contrôler des employeuses ou des employeurs indigènes et/ou étrangers(ères).

4.7 Contrôles des travailleurs détachés

Une partie des activités de contrôle dans le cadre des mesures d'accompagnement concerne les travailleurs détachés. Toutefois, une grande partie des mesures d'accompagnement englobe les activités de contrôle auprès des employeurs suisses. Le contrôle des travailleurs détachés pose certaines questions qui, contrairement au contrôle d'employeurs suisses, nécessitent une explication plus précise. Les paragraphes qui suivent traitent donc principalement de l'exécution de contrôles en cas de détachements.

4.7.1 Qu'est-ce qu'un travailleur détaché ?

Différents critères doivent être remplis pour qu'une personne puisse être considérée comme un travailleur détaché et que son employeuse ou son employeur étranger(ère) soit par conséquent tenu de lui garantir les conditions minimales de travail et de salaire en vigueur en Suisse. L'article 1 al. 1 let. a et let. b et l'al. 2 définit le travailleur détaché.

Attention

Interdiction du placement de personnel et de la location de services de l'étranger en Suisse

Le détachement de travailleurs en Suisse par des agences de placement étrangères ou le placement de personnel en Suisse par des placeurs étrangers sont interdits ! De la même manière, la location indirecte de services est interdite, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise étrangère effectue un mandat en Suisse, mais qu'elle ne dispose pas d'une main-d'œuvre suffisante pour terminer le mandat dans les délais et loue à une entreprise de location de services étrangère la main-d'œuvre qui lui manque et effectue le mandat en Suisse avec ses propres collaborateurs et les collaborateurs loués.

Si, lors d'un contrôle, vous rencontrez des travailleurs détachés en Suisse par des entreprises de location de services étrangères ou des travailleurs placés en Suisse par des placeurs étrangers, ou si vous constatez un cas de location de services indirecte, avertissez-en les autorités cantonales compétentes !

4.7.2 Statuts de séjour

Comme nous l'avons vu, les travailleurs détachés peuvent avoir deux statuts de séjour différents : soit ils sont soumis à l'obligation d'annonce, soit ils sont soumis à autorisation. Aussi, il convient de vérifier si le travailleur en question s'est annoncé ou s'il a obtenu une autorisation.

Deux cas de figure peuvent alors se présenter :

1) le travailleur s'est annoncé

- ✓ l'annonce couvre-t-elle tous les jours de travail qui seront effectués en Suisse ?
- ✓ les autres informations fournies sur l'annonce sont-elles correctes ? C'est-à-dire :
 - l'annonce a-t-elle été faite par le bon employeur ou la bonne employeuse ?
 - le travailleur annoncé est-il présent ? Ou est-ce une autre personne ?
 - le travailleur annoncé travaille-t-il bien au lieu de travail indiqué ?
 - la fonction effective correspond-elle à la fonction annoncée par le travailleur ?
 - l'activité exercée et la branche correspondent-elles à l'activité et à la branche annoncée ?
- ✓ l'annonce a-t-elle été faite huit jours avant le début de l'activité ou dès le premier jour (selon le secteur d'activité) ou un cas d'urgence a-t-il été signalé ? L'annonce a-t-elle été faite avant le début de l'activité ?

2) le travailleur ne s'est pas annoncé

- ✓ une annonce était-elle vraiment nécessaire ?

Si oui :

- ✓ les travailleurs concernés disposent-ils éventuellement d'une autorisation ?

Si le travailleur ne s'est pas annoncé alors qu'il était soumis à l'obligation d'annonce et s'il ne dispose pas non plus d'une autorisation, il s'agit d'une infraction à l'obligation d'annonce. De la même manière, il y a infraction à l'obligation d'annonce lorsqu'une annonce arrive tardivement ou qu'elle contient des informations erronées.

4.7.3 Conditions minimales de travail et de salaire

Pendant la durée du détachement, les employeurs dont le siège est à l'étranger doivent obligatoirement respecter certaines conditions de travail et de salaire en vigueur en Suisse, dans la mesure où celles-ci sont réglementées par :

- ✓ des lois fédérales (p.ex. la LTr) ;
- ✓ des ordonnances du Conseil fédéral (p.ex. dans l'OLT1) ;
- ✓ des CCT étendues (p.ex. CCT romande du second œuvre) ;
- ✓ des CTT au sens de l'art. 360a CO (p.ex. CTT pour les travailleurs de l'économie domestique).

En ce qui concerne les lois fédérales et les ordonnances du Conseil fédéral applicables, il s'agit pour l'essentiel de droit public (notamment de la LTr et de ses ordonnances, de la LAA et de l'OPA et de la LEg), mais le droit privé est aussi concerné dans certains cas (p. ex. durée minimale légale des vacances selon le CO). Les lois et ordonnances sur le plan cantonal ou communal sont exclues (s'agissant du droit du travail, seule la Confédération est compétente).

Par ailleurs, seules les CCT étendues s'appliquent. Les CCT non étendues ne concernent pas directement les travailleurs détachés. Cela vaut aussi pour les CTT n'imposant pas de salaires minimaux impératifs. Seuls les CTT édictés en application de l'art. 360a CO prévoient des salaires minimaux obligatoires. Il s'agit de CTT édictés pour une période déterminée après qu'une sous-enchère salariale abusive et répétée ait été constatée et qui fixent des salaires minimaux obligatoires. Toujours est-il que les salaires minimaux prévus par les CCT non étendues et dans les CTT n'imposant pas de salaires minimaux obligatoires reflètent les usages des branches et des localités. Lors de contrôles dans des branches dépourvues de CCT étendues, ils peuvent alors servir à la CT cantonale pour déterminer le salaire usuel dans la localité et dans la branche ou servir d'élément de preuve à une éventuelle sous-enchère salariale.

Conditions minimales de travail et de salaire qui doivent impérativement être respectées par les employeurs détachant des travailleurs en Suisse en vertu de la loi sur les travailleurs détachés

Conditions de travail et de salaire concernant :

- ✓ la rémunération minimale, y compris les suppléments (prévue par une CCT étendue ou un CTT imposant des salaires minimaux obligatoires) ;
- ✓ la durée du travail et du repos ;
- ✓ la durée minimale des vacances ;
- ✓ la sécurité au travail et la protection de la santé ;
- ✓ la protection des femmes enceintes et accouchées, des enfants et des jeunes ;
- ✓ la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Par ailleurs, l'employeuse ou l'employeur doit garantir aux travailleurs détachés des conditions d'hébergement répondant aux normes d'hygiène et de confort qui sont habituelles sur le lieu de la mission.

Bases légales relatives aux conditions minimales de travail et de salaire

Conditions minimales de travail et de salaire:	Art. 2 al. 1 LDét
Rémunération minimale:	Art. 1 Odét

Différentes questions doivent être posées aux travailleurs et aux employeurs dans le cadre du contrôle du respect des conditions minimales de travail et de salaire. Il est notamment essentiel de savoir si une personne dispose d'une formation professionnelle et, le cas échéant, de quelle formation, quelle est son expérience dans la branche ou l'activité en question et quelles tâches elle effectue concrètement.

Ces questions sont importantes, car elles permettent de calculer ou de déterminer le salaire d'une personne par rapport aux conditions usuelles dans la localité et dans la branche, de savoir à quelle catégorie de travailleurs d'une CCT étendue la personne appartient et, partant, de déterminer le salaire minimal applicable ou encore de savoir si un salaire minimal obligatoire prévu par un CTT s'applique à la personne en question. Ces informations sont par ailleurs pertinentes, sachant que le salaire peut varier selon l'âge, l'expérience professionnelle, etc.

Vous trouverez un aperçu de tous les CTT en vigueur imposant des salaires minimaux obligatoires sur le site internet du SECO⁴.

PARENTHÈSE : conditions de travail et de salaire en vigueur dans la localité et la branche

Les explications données plus haut ne doivent pas laisser penser que seul le respect des salaires minimaux obligatoires prévus par des CCT étendues ou les CTT édictés au sens de l'art. 360a CO fait l'objet de contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement. Dans les branches ne disposant pas de salaires minimaux obligatoires, le respect des conditions usuelles de travail et de salaire dans la branche et la localité est aussi contrôlé ; cette tâche incombe aux CT cantonales.

De même, les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse sont contrôlés quant au respect des conditions usuelles de travail et de salaire dans la localité et la branche s'ils travaillent dans une branche dépourvue de salaires minimaux obligatoires. Si les CT constatent que des employeurs étrangers détachant du personnel ne respectent pas les conditions usuelles de travail et de salaire dans la localité et dans la branche, elles cherchent en principe un accord à l'amiable avec les employé(e)s concernés. L'accord doit viser au versement rétroactif du salaire dû. Cette procédure se fait sur la base de l'art. 360b CO. Si cet accord échoue, le

Lorsque vous effectuez un contrôle pour une CP, étudiez en détail le contenu de la CCT étendue et renseignez-vous auprès de la CP ou regardez directement dans la CCT étendue, pour savoir comment les travailleurs sont répartis dans les différentes catégories de travailleurs.

Si vous exécutez des contrôles pour la CT, renseignez-vous sur les salaires usuels dans la localité et dans la branche fixée par la CT de votre canton.

⁴ [Contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires](#)

non-respect des salaires usuels dans la localité et dans la branche ne peut pas être sanctionné.

Par conséquent, les infractions en matière de salaires minimaux obligatoires ont d'autres conséquences que les infractions aux salaires usuels dans la localité et la branche. En vertu de la LDét, le non-respect des salaires minimaux obligatoires par des employeurs étrangers est sanctionné. Par contre, aucune base légale ne prévoit de sanctions en cas de sous-enchère par rapport aux conditions de salaires usuels dans la branche et la localité.

Dispositions relatives à la durée du travail et du repos, à la sécurité au travail et aux dispositions de protection spéciales devant être respectées par les employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse en vertu de la LDét

La LTr et ses ordonnances (OLT1 à OLT4) imposent aux employeurs des devoirs et des obligations en matière de protection des travailleurs. On ne peut déroger à ces prescriptions minimales qu'en faveur des travailleurs.

Ce sont en principe les inspections cantonales du marché du travail et non les autorités du marché du travail qui sont responsables de contrôler le respect des prescriptions prévues par les lois et les ordonnances dans ces domaines.

Toutefois, dans le cadre des contrôles qu'ils effectuent, les inspectrices et les inspecteurs du marché du travail doivent être en mesure de savoir si la durée légale du travail et du repos, ainsi que les prescriptions en matière de sécurité au travail sont respectées, afin de pouvoir ensuite faire part de leurs observations aux organes compétents.

Si des CCT étendues prévoient des dispositions relatives à la durée du travail et du repos ou à la sécurité au travail, les CP contrôlent le respect de ces dispositions. Le présent manuel ne traite pas du contrôle du respect de ces dispositions, car cette activité requiert une formation particulière auprès des CP. Les sanctions en cas d'infractions aux dispositions relatives à la durée légale du travail et du repos, à la sécurité au travail et aux dispositions spéciales de protection sont prises conformément à la loi sur les travailleurs détachés (art. 9 al. 2 en lien avec l'art. 2 al. 1 LDét), combinée aux différentes bases juridiques applicables, comme la loi sur le travail ou la loi sur l'assurance-accidents.

Base légale relative à la durée du travail et du repos

Durée du travail et du repos:

Art. 2 Odét

4.7.4 Logement

Parallèlement au contrôle du respect des conditions de travail et de salaire, les inspectrices et les inspecteurs doivent vérifier si les travailleurs détachés disposent d'un logement répondant aux normes d'hygiène et de confort qui sont habituelles sur le lieu de la mission dans lequel ils peuvent séjourner. Cela signifie que le logement doit comprendre en particulier les équipements suivants :

- ✓ des toilettes et autres installations sanitaires ;
- ✓ une armoire d'usage individuel pouvant être fermée ;
- ✓ un lit en bon état.

En outre, une protection suffisante contre les influences climatiques extérieures doit être garantie (froid, vent, chaleur, etc.).

Base légale relative à l'hébergement

Hébergement:

Art. 3 LDét

Résumé des objets sur lesquels portent les activités de contrôle vis-à-vis des travailleurs détachés (conditions minimales de travail et de salaires obligatoires)

Questionnaire relatif au contrôle du respect du salaire minimal :

- ✓ Quelle est votre formation ?
- ✓ Quelle activité exercez-vous ?
- ✓ Depuis quand exercez-vous cette fonction ?
- ✓ Avez-vous une fonction de cadre ? Laquelle ?
- ✓ Quel est votre salaire de base ?
- ✓ Percevez-vous des suppléments de salaire ?
- ✓ Percevez-vous une indemnité de détachement ?
- ✓ De combien de jours de vacances payés disposez-vous ?
- ✓ De combien de jours fériés payés disposez-vous ?
- ✓ Recevez-vous un treizième salaire ?
- ✓ Percevez-vous un pécule de vacances ou une gratification de Noël ?
- ✓ Les frais vous sont-ils remboursés ?

Questionnaire relatif au contrôle du respect de la durée du travail et du repos :

- ✓ Quelle est la durée de travail convenue contractuellement ?
- ✓ Combien d'heures travaillez-vous par jour/par semaine durant votre séjour en Suisse ?
- ✓ Faites-vous des heures supplémentaires ? Si oui, sont-elles compensées ? Comment ?
- ✓ Faites-vous des pauses ? Combien de temps ? Quand ?
- ✓ Travaillez-vous le dimanche ? Durant les jours fériés ? Durant la nuit ?
- ✓ Si oui, disposez-vous d'une autorisation pour cela ? Le travail fourni durant ces périodes est-il compensé ?

Questionnaire relatif au contrôle du respect des dispositions sur le logement :

- ✓ Où résidez-vous durant votre séjour en Suisse ?
- ✓ Dans quelles conditions habitez-vous durant votre séjour en Suisse ?

4.7.5 Exceptions à l'application des prescriptions minimales relatives à la rémunération et aux vacances

Les prescriptions minimales relatives à la rémunération et aux vacances se limitent aux travailleurs ayant été détachés en Suisse. Vous trouverez ci-après une liste des cas qui représentent une exception et pour lesquels les prescriptions minimales relatives à la rémunération et aux vacances ne s'appliquent pas.

Attention

Cette exception ne concerne pas les personnes qui travaillent dans le domaine de la construction, du génie civil et du second-œuvre, ainsi que dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration !

Les conditions minimales de travail et de salaire mentionnées à l'art. 2 LDét ne s'appliquent que partiellement aux travaux suivants :

- ✓ travaux de faible ampleur ;
- ✓ montage ou installation initiale, si les travaux durent moins de huit jours et font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens.

Pour ces travaux, les dispositions relatives au salaire et aux vacances (art. 2 al. 1 let. a et c LDét) ne s'appliquent pas. En revanche, les dispositions concernant la durée du travail, la sécurité au travail, la protection des femmes enceintes et l'égalité de traitement entre femmes et hommes doivent être respectées. Dans les autres cas, la loi s'applique globalement à ces travaux, par exemple les dispositions concernant l'obligation d'annonce.

L'Odét (art. 3 et 4) précise ce qu'il faut entendre par « travaux de faible ampleur » et par « travaux de montage et d'installation initiale » :

Par travaux de faible ampleur (art. 3 Odét) on entend les travaux qui, par année civile, représentent un maximum de 15 jours ouvrés. Comme la durée du travail dépend notamment du nombre de personnes engagées, le nombre de jours de travail déterminant résulte de la multiplication du nombre de travailleurs détachés par le nombre de jours que dure la prestation fournie. Les engagements multiples de très courte durée sont cumulés s'ils surviennent la même année civile. Si ces engagements totalisent plus de 15 jours de travail, les travaux ne sont pas réputés de faible ampleur (cf. troisième exemple).

Exemples :

- (1) quatre travailleurs détachés séjournent chacun trois jours en Suisse pour un mandat. Au total, la durée des travaux est de 12 jours. On parlera donc en l'occurrence de travaux de faible ampleur.
- (2) une employeuse ou un employeur dont le siège social est à l'étranger détache deux travailleurs pour accomplir des travaux en Suisse lors de trois engagements au cours de la même année civile. Chacun des engagements durent deux jours pour chacun des travailleurs. La durée totale des travaux est de 12 jours, raison pour laquelle on parlera aussi en l'occurrence de travaux de faible ampleur.

Par conséquent, les prescriptions minimales en matière de rémunération et de vacances ne s'appliquent pas aux exemples (1) et (2).

- (3) une employeuse ou un employeur dont le siège social est à l'étranger détache deux travailleurs pour accomplir des travaux en Suisse lors de huit engagements au cours de la même année civile. Chacun des engagements durent un jour pour chacun des travailleurs. La du-

rée totale des travaux est de 16 jours, de sorte qu'il ne sera pas question ici de travaux de faible ampleur.

Dans l'exemple (3), les prescriptions minimales en matière de rémunération et de vacances s'appliquent pour toute la période de travail en Suisse.

Les travaux de montage ou d'installation initiale (art. 4 Odét) sont des travaux qui

- ✓ durent moins de huit jours,
- ✓ constituent une partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens (de par leur valeur et importance, ils ne constituent qu'une prestation accessoire à une prestation principale),
- ✓ qui sont indispensables au fonctionnement du bien fourni dans le cadre de la prestation principale et
- ✓ sont exécutés par des travailleurs qualifiés et/ou spécialisés du fournisseur ou du sous-traitant

Les huit jours se rapportent au mandat individuel et non pas à l'année civile. Cette précision signifie que le même mandataire (étranger) peut exécuter plusieurs travaux de montage indépendants les uns des autres au cours d'une année sans devoir se conformer aux prescriptions minimales en matière de rémunération et de vacances, dans la mesure où les autres conditions préalables mentionnées ci-dessus sont remplies.

Pour que les prescriptions minimales en matière de rémunération et de vacances pour les travaux de montage ou d'installation initiale ne s'appliquent pas, les quatre critères mentionnés doivent être remplis de façon cumulative. Si l'un d'entre eux n'est pas rempli, il ne serait alors plus question de montage ou d'installation initiale.

Les travaux de montage ou d'installation initiale comprennent également les travaux de garantie effectués par l'entreprise de fourniture ou un sous-traitant par rapport au bien fourni (art. 4 al. 2 Odét). Toutefois, la limite de huit jours s'applique également dans ce cas.

Bases légales relatives aux travaux de montage ou d'installation initiale

Dérogations:	art. 4 LDét
Travaux de faible ampleur:	art. 3 Odét
Travaux de montage et d'installation initiale:	art. 4 Odét
Construction, génie civil et second oeuvre:	art. 5 Odét

4.7.6 Devoirs des employeurs étrangers lors du contrôle

Garantir un libre accès

Lorsqu'un contrôle est effectué sur place, les travailleurs et les employeurs soumis au contrôle ont certains devoirs. L'employeuse ou l'employeur qui doit être contrôlé est tenu d'accorder aux inspectrices et aux inspecteurs un libre accès en tout temps.

Obligation de remettre des documents

Si, lors d'un contrôle sur place, les inspectrices ou inspecteurs ne peuvent pas rassembler tous les documents nécessaires prouvant que les conditions de travail et de salaire sont bien respectées, ils doivent demander par écrit à l'employeuse ou l'employeur de remettre ces documents à l'organe de contrôle compétent. Les inspectrices ou inspecteurs peuvent aussi demander ces documents aux employeurs étrangers même si aucun contrôle n'est effectué sur place. Si un contrôle sur place a eu lieu, la CP doit toujours effectuer un contrôle écrit.

La « [Procédure modèle concernant l'exécution des mesures d'accompagnement](#) » est déterminante pour les CP dans le cadre de l'exécution des contrôles. Voir chapitre 5.

L'employeuse ou l'employeur étranger(ère) est tenu de transmettre les documents dans l'une des langues nationales officielles (allemand, français, italien). Il convient de fixer un délai à l'employeur étranger pour le renvoi des documents. S'il ne le respecte pas et ne réagit pas non plus à un rappel, une sanction peut être prononcée pour violation de l'obligation de renseigner. Dans ce cas, les CP soumettent les dossiers à l'autorité cantonale compétente pour traitement, c'est-à-dire pour prise de sanction.

Si tous les dossiers ont pu être réunis, ils doivent être examinés. Il s'agit tout particulièrement de vérifier si le salaire versé au travailleur détaché correspond au salaire dû en Suisse (voir la comparaison internationale des salaires)⁵.

Lorsque la comparaison internationale des salaires a été effectuée et qu'un cas de sous-enchère salariale (domaine des CT) ou une infraction relative au salaire (domaine des CP) a été constatée, l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) en est informé(e), puis tenu de prendre position, de verser le salaire dû, etc. Il bénéficie par conséquent du droit d'être entendu. La suite de la procédure peut varier selon si l'entreprise étrangère contrôlée était active dans une branche couverte ou non par une CCT étendue.

Entreprises contrôlées dans des branches non couvertes par une CCT étendue

Si l'employeur étranger saisit la possibilité de s'exprimer (expression non juridique pour le « droit d'être entendu », car il n'a aucune obligation légale et n'est soumis à aucune sanction, etc.), ses objections, ainsi que tous les éventuels autres dossiers qu'il a remis, sont examinés. Si, après examen de ces objections, la CT arrive toujours à la conclusion qu'il y a sous-enchère salariale, elle (la plupart du temps représentée par les inspectrices et les inspecteurs et/ou les secrétaires) peut chercher un accord avec l'entreprise concernée pour qu'elle verse le salaire dû de manière rétroactive (en cas de sous-enchère par rapport aux salaires usuels, aucune sanction ne peut être prise). Cette procédure peut être menée par écrit ou au moyen d'une discussion directe.

Les documents doivent ensuite être transmis à l'instance/la personne compétente conformément à la pratique cantonale, pour qu'elle décide de la suite de la procédure.

Entreprises contrôlées dans des branches couvertes par une CCT étendue

Si l'employeur étranger prend position dans le cadre du droit d'être entendu, ses objections et tous les éventuels autres documents qu'il a remis sont examinés. La CP rend ensuite, sur la base des dossiers remis et de ses constatations, une décision dans laquelle elle consigne toutes les éventuelles infractions à la CCT étendue. Elle applique également les sanctions (peines conventionnelles) et les frais de contrôles prévus par la CCT étendue. La décision est remise à l'employeur étranger concerné qui a ensuite la possibilité (selon la procédure prévue dans la CCT étendue) de faire recours contre la décision en question.

⁵ [Directive « Procédure de comparaison internationale des salaires »](#)

Si la CP compétente a constaté des infractions commises par un employeur étranger à la LDét et si l'employeur étranger concerné n'a pas fait recours ou qu'il n'a pas été donné suite au recours contre la décision de la CP, cette dernière est tenue de signaler à l'autorité cantonale compétente l'infraction définitivement retenue. Cette annonce permet à l'autorité cantonale de prononcer des sanctions, comme prévu dans la LDét, à l'encontre de l'employeur étranger fautif.

La liste suivante énumère de façon non exhaustive les documents devant figurer dans chaque dossier et qui seront transmis aux autorités cantonales. Fondamentalement le dossier complet est à déposer au canton.

- ✓ l'annonce faite dans le cadre de la procédure d'annonce ou le rapport de contrôle des contrôles effectués sur place;
- ✓ les documents remis par l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) (décomptes de salaire, enregistrement du temps de travail, justificatifs de versements rétroactifs de salaire, contrats de travail, etc.);
- ✓ le rapport de contrôle contenant les tableaux de calculs (comparaison internationale des salaires);
- ✓ le droit d'être entendu (prise de position) et les éventuels moyens de preuves de l'employeuse ou l'employeur étranger(ère);
- ✓ la décision de la CP.

Inspecteurs des CP : renseignez-vous si le dossier devant être transmis à l'autorité cantonale doit encore contenir d'autres documents qui ne figurent pas sur la liste.

Des informations sur la notification des actes de puissance publique sont disponibles sous :

[Directive «Notification d'un acte de puissance publique à l'étranger»](#)

Bases légales relatives aux devoirs qui incombent aux employeurs contrôlés, ainsi qu'aux CP

Contrôle: art. 7 al. 2-4 Odét

Sanctions: art. 9 al. 1 Odét

Résumé sur l'exécution des contrôles d'employeurs ayant détachés des travailleurs en Suisse

Précisions: il existe des étapes obligatoires du processus modèle du SECO à respecter de la part des CP et des cantons. Le résumé suivant est à comprendre de manière exemplaire:

- ✓ Contrôles sur place ou demande de documents sans contrôle sur place
- ✓ Demande de documents complémentaires, si nécessaire
- ✓ Examen des documents, élaboration du rapport de contrôle (avant tout pour les CP ; les CT suivent la pratique cantonale)
- ✓ Octroi du droit d'être entendu (seulement les CP) relatif à l'infraction et à la sanction prévue / information à l'employeuse ou à l'employeur sur les sous-enchères salariales dans le domaine des CT
- ✓ Décision de la CP ou procédure de conciliation par la CT cantonale (et éventuellement sanctions par l'autorité cantonale)
- ✓ CP uniquement : annonce à l'autorité cantonale (et éventuellement sanctions par l'autorité cantonale)

4.7.7 Comment contrôle-t-on le respect des conditions suisses de salaire ?

Si les documents ont été demandés à l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) et que ce dernier ou que cette dernière les a bien remis (si les documents venaient à ne pas être présentés, une infraction à l'obligation de renseigner peut être attribuée), ils doivent alors faire l'objet d'un examen. Il s'agit principalement de procéder à une comparaison internationale des salaires (contrôle de l'équivalence). La directive du SECO sur la procédure de comparaison internationale des salaires, indique comment procéder.

La manière de calculer le salaire qui doit être payé en Suisse varie selon si l'employeuse ou l'employeur contrôlé(e) était actif dans une branche couverte ou non par une CCT étendue : dans une branche non couverte par une CCT étendue, le salaire usuel dans la localité et dans la branche est calculé en fonction de l'âge et de l'expérience de l'employeuse ou l'employeur contrôlé(e), tandis que dans une branche couverte par une CCT étendue, il convient de savoir à quelle catégorie de travailleurs appartiennent les travailleurs détachés contrôlés, à combien de vacances ils ont droit conformément à la CCT, etc.

A noter que les conditions suisses de travail et de salaire doivent être garanties durant toute la durée de l'engagement en Suisse. L'engagement d'un travailleur détaché commence au plus tôt à partir de la frontière suisse.

Article de loi relatif à la comparaison de salaires

Conditions minimales de travail et de salaire:

art. 2 al. 3-4 LDét

Lisez la [Directive «Procédure de comparaison internationale des salaires»](#) et utilisez le [modèle de calcul](#)

Contrôle du respect des conditions de salaire suisses (comparaison internationale des salaires)

- ✓ Directive du SECO « Procédure de comparaison internationale des salaires »
- ✓ Exemple de calcul annexé à la directive du SECO.

Aperçu schématique :

Situation actuelle

Salaire de base

+ Prestations versées à des fins de constitution d'un patrimoine

+ Indemnité de vacances

+ Indemnité pour jours fériés

+ 13^e/14^e salaire mensuel

+ Pécule de vacances ou gratification de Noël

+ Allocation de détachement

+ Indemnité de détachement

= salaire brut

Situation requise

Salaire de base (+ éventuelle augmentation salariale conforme à la CCT étendue)

+ Indemnité de vacances

+ Indemnité pour jours fériés

+ 13^e salaire mensuel

= salaire brut

4.7.8 Parenthèse à l'attention des inspectrices et des inspecteurs des CP : contributions aux frais de formation continue, dépôt d'une garantie financière, contributions aux frais d'exécution

Les CCT étendues peuvent contenir des dispositions prévoyant le versement de contributions aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, ainsi que le dépôt d'une garantie financière. Selon la LDét, les dispositions prévues par les CCT étendues sont en outre applicables aux entreprises détachant des travailleurs.

Contributions aux frais de formation continue pour les détachements de plus de 90 jours

La LDét énonce que les contributions aux frais de formation continue prévues dans les CCT déclarées de force obligatoire peuvent être prélevées lorsque le détachement de travailleurs en Suisse dure plus de 90 jours. C'est pourquoi les contributions aux frais de formation continue ne sont dues qu'à partir du jour où les travailleurs ont été détachés pour plus de 90 jours en Suisse, soit dès le 91^e jour. Même s'il est déjà prévu que les travailleurs seront détachés en Suisse pour plus de 90 jours, la contribution aux frais de formation continue n'est due qu'à partir du 91^e jour de détachement.

Dépôt d'une garantie financière

Selon la LDét, les employeurs étrangers doivent également déposer une caution, si cette disposition est prévue dans la CCT étendue applicable. La garantie financière est en principe utilisée pour couvrir les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure et les contributions aux frais d'exécution, si l'employeuse ou l'employeur ne les a pas payés. Les garanties servent par conséquent à couvrir les droits des CP face à un employeur. Les employeurs étrangers doivent fournir des garanties avant le début des travaux en Suisse. Les employeurs suisses qui effectuent des travaux entrant dans le champ d'application de la CCT étendue sont également tenus de fournir des garanties. Les dispositions correspondantes des CCT étendues règlent les modalités du versement des garanties.

La majorité des branches, qui connaissent un devoir de caution, a mandaté, avec la mise en oeuvre du devoir de caution, le centre suisse de gestion des cautions (CSGC). Vous pouvez trouver des informations sous le site www.zkvs.ch (des mémos y sont disponibles).

Contributions aux frais d'exécution

L'Odét prévoit que les employeurs étrangers sont tenus de verser les contributions aux frais d'exécution prévues par une CCT étendue s'ils ne peuvent apporter la preuve du versement des contributions sociales à l'étranger (art. 8 Odét). Les contributions aux frais d'exécution sont dues dans tous les cas dès le premier jour où les travailleurs sont détachés en Suisse. Il convient de prélever les contributions aux frais d'exécution conformément aux dispositions prévues dans la CCT étendue. Les contributions aux frais d'exécution peuvent par exemple être prélevées sous la forme d'un forfait mensuel ou d'une retenue (%) sur le salaire des travailleurs.

Bases légales relatives à la comparaison de salaires

Conditions minimales de travail et de salaire:	art. 2 al. 2 ^{bis} -2 ^{ter} LDét
Preuve du versement des contributions sociales à l'étranger:	art. 8 Odét

Résumé sur le prélèvement des contributions aux frais de formation continue et d'exécution et sur le dépôt d'une garantie financière

- ✓ **Les contributions aux frais de formation continue** sont dues par l'employeur étranger dès le 91^e jour où les travailleurs ont été détachés en Suisse, pour autant que cette disposition soit prévue dans la CCT étendue.
- ✓ **Les contributions aux frais d'exécution** sont dues dès le premier jour où les travailleurs sont détachés en Suisse, pour autant qu'une telle disposition soit prévue dans la CCT étendue.
- ✓ **Les garanties** veillent à protéger les droits d'une CP (couverture des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure, ainsi que des frais d'exécution) et doivent être versées par l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) avant le début des activités en Suisse.

4.8 Collaboration entre les organes de contrôle

Comme démontré précédemment, l'exécution de la LDét a été attribuée à différents organes de contrôle. Il s'agit, d'une part, de services publics tels que les cantons et, de l'autre, d'organes privés tels que les CP. Comme tous les organes de contrôle poursuivent un but commun, il est important qu'ils collaborent entre eux.

Il y a notamment collaboration lorsque les autorités cantonales transmettent les annonces reçues émanant de prestataires de services étrangers aux CP responsables du contrôle des branches pour lesquelles les prestataires de services étrangers travailleront. Les annonces servent de base pour les contrôles, puisqu'elles contiennent notamment le lieu de travail des travailleurs détachés. Depuis le milieu du mois de juillet 2013, les autorités de délivrance des autorisations ou les autorités cantonales responsables des annonces transmettent également une copie des décisions rendues sur une demande d'autorisation aux CP concernées.

Les autorités cantonales sont en outre tenues de transmettre aux CP les annonces émanant de prestataires de services étrangers indépendants, ainsi que les annonces en cas de prise d'emploi allant jusqu'à trois mois auprès d'employeurs suisses, si ces personnes travaillent dans des branches régies par une CCT étendue.

Les CP sont tenues d'annoncer aux autorités cantonales toutes les infractions constatées à la loi sur les travailleurs détachés, afin que l'autorité cantonale puisse prononcer une sanction en vertu de la LDét. Les CP informent également les autorités cantonales lorsqu'un prestataire de services étranger fournit des informations inexactes, refuse de donner des informations, s'oppose à un contrôle ou le rend impossible de quelque manière que ce soit (nommé « *infraction à l'obligation de renseigner* »). Dans ces cas, les CP ont la possibilité de demander à l'autorité cantonale d'entreprendre les démarches nécessaires en vue d'infliger une interdiction d'offrir des services, de contacter une nouvelle fois les prestataires de services étrangers et d'exiger des dossiers ou des documents tout en les menaçant d'un prononcé d'une interdiction par les autorités cantonales. Les cantons doivent livrer une copie des décisions entrées en force aux CP concernées.

En outre, diverses formes de coopération en matière de contrôles ont vu le jour dans le cadre de la loi sur les travailleurs détachés.

Par exemple, les CP de différentes branches collaborent en matière de contrôles. Des organisations mixtes composées des CP et des autorités (communément appelées organisations de contrôle) sont également créées pour se charger des activités de contrôle.

Veillez vous informer au sujet des procédures prévues en matière de collaboration avec les autres organes de contrôle.

CP : Veillez prendre en compte qu'il revêt une importance capitale pour l'exécution des mesures d'accompagnement que vous annoncez les infractions que vous avez constatées aux autorités cantonales et dans tous les cas également à l'association de contrôle. En effet, ces annonces servent de base pour les sanctions prononcées par les cantons à l'encontre des employeurs étrangers.

Bases légales relatives aux obligations des organes de contrôle en matière de coopération

Collaboration:	art. 8 al. 1-2 LDét
Collaboration, coordination et formation:	art. 13 al. 1 Odét
Annonce:	art. 6 al. 4 LDét
Exceptions à l'annonce obligatoire:	art. 7 al. 2 Odét
Procédures de déclaration d'arrivée et d'autorisation:	art. 9 al. 1 ^{er} OLCP

4.8.1 Procédure modèle concernant l'exécution des mesures d'accompagnement par les CP⁶

En 2012, le SECO en collaboration avec les partenaires sociaux, les CP et les cantons ont lancé un projet d'amélioration des tâches professionnelles des CP et de la collaboration avec les cantons. Dans ce contexte, une procédure modèle a été élaborée. Cette procédure montre les différentes étapes du processus pour effectuer un contrôle dans le cadre de la LDét pour les branches avec une CCT étendue. La procédure modèle décrite, de plus, la répartition des activités entre les différents acteurs parties.

La procédure modèle contient toutes les étapes de la procédure qui devraient être menées en règle générale dans l'activité de contrôle. Le SECO a rendu obligatoire certaines étapes de la procédure modèle. Ces dernières sont également des composantes des accords de prestations et de subventions que le SECO signe avec les organes d'exécution.

Vous trouverez de plus amples informations sur les procédures modèles dans les branches dépourvues de CCT étendue au chapitre 5.

⁶ [Procédure modèle concernant l'exécution des mesures d'accompagnement](#)

4.8.2 Finalisation des contrôles : quand est-ce que l'annonce doit être transmise au canton?

Comme nous l'avons vu précédemment, il incombe à la CP d'informer les cantons au sujet des infractions constatées à l'encontre de la LDét. La CP compétente est tenue de faire une annonce aux autorités cantonales compétentes dans les cas suivants :

- ✓ lorsque l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) a enfreint l'obligation d'annonce ;
- ✓ lorsque l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) a enfreint l'obligation de renseigner (en fournissant des renseignements inexacts ou en refusant de donner des renseignements) ;
- ✓ lorsque l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) s'est opposé(e) à un contrôle ou l'a rendu impossible de quelque manière que ce soit ;
- ✓ lorsque l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) n'a pas respecté les conditions minimales de travail et de salaire réglées dans la CCT étendue.

Base légale relative à l'obligation d'annonce à l'autorité cantonale qui incombe à la CP

Sanctions administratives:

art. 9 al. 1 LDét

4.9 De quoi faut-il tenir compte lors du contrôle d'entreprises suisses ?

La LDét ne s'applique pas aux travailleurs actifs auprès d'une employeuse ou un employeur suisse. Cela ne signifie pas pour autant que les employeurs suisses ne font pas l'objet de contrôles quant au respect des conditions de travail et de salaire.

Les inspectrices et les inspecteurs des CP et des CT contrôlent également les employeurs suisses.

Dans les branches dépourvues de CCT étendue, le marché du travail est observé de manière générale par les CT cantonales.

Les entreprises suisses qui entrent dans le champ d'application d'une CCT étendue sont tenues de respecter l'ensemble des dispositions prévues par cette CCT étendue.

4.10 Que faut-il contrôler auprès des prestataires de services indépendants ?

Les prestataires de services indépendants (ci-après aussi appelés « indépendants » ou « prestataires indépendants ») provenant de l'étranger qui fournissent une prestation de services en Suisse ne sont en principe pas soumis à la LDét. En effet, ces prestataires ne sont pas considérés comme des travailleurs et ne sont donc pas soumis aux conditions minimales de salaire et de travail applicables en Suisse. La LDét astreint les prestataires de services indépendants à prouver leur indépendance sur demande. S'ils ne sont pas en mesure d'apporter la preuve de leur statut d'indépendant, ils sont alors considérés comme des indépendants fictifs. Ces derniers échappent aux normes de protection du droit du travail et du droit des assurances sociales. L'indépendance fictive conduit en outre à une distorsion de la concurrence car les employeurs qui occupent des travailleurs doivent faire face à des coûts plus élevés. Pour ces raisons, il convient de recenser, dans la mesure du possible, l'indépendance fictive.

La directive du SECO sur la marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services est disponible sous :

[Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers](#)

Contrôler si une personne qui s'est annoncée comme prestataire de services indépendant est vraiment indépendante permet de déceler des cas d'indépendance fictive. Lors de ces contrôles, différents points doivent être clarifiés, au mieux dans le cadre d'un contrôle sur le lieu de travail de la personne.

En vue de faciliter l'examen de l'indépendance, les prestataires de services indépendants sont soumis, depuis le 1^{er} janvier 2013, à une obligation de renseigner. Lors des contrôles sur place, les documents suivants doivent être fournis:

- ✓ Une copie de la confirmation d'annonce ou une copie d'autorisation délivrée ;
- ✓ Le formulaire A1 délivré par l'assureur social du pays d'origine ;
- ✓ Une copie du contrat conclu avec le mandant ou le maître d'ouvrage ou une confirmation écrite lorsqu'il n'y a pas de contrat écrit pour le mandat ou le contrat d'entreprise qui doit être exécuté en Suisse.

Le fait que le prestataire de services puisse présenter les trois documents requis peut être considéré comme un indice fort probant d'activité lucrative indépendante, lorsque la confirmation d'annonce ou l'autorisation délivrée sont à disposition, que le formulaire A1 délivré par l'assureur social du pays d'origine est tamponné et signé et que la copie du mandat/contrat d'entreprise ou la confirmation du mandant indique qu'un vrai mandat/contrat d'entreprise a été conclu par les deux parties.

Si des doutes devaient persister quant au statut de la personne contrôlée, d'autres clarifications peuvent être entreprises. Le SECO a élaboré une directive⁷ sur la procédure d'examen de l'activité indépendante. Dans cette directive, vous pouvez également trouver de plus amples informations sur comment procéder lorsqu'un prestataire de services indépendant a violé son devoir de documentation. Les éléments essentiels qui doivent être pris en compte pour différencier une activité salariée d'une activité indépendante sont les suivants :

- ✓ Dans quelle mesure la personne est-elle libre et autonome dans l'organisation pratique de son travail ?
- ✓ Dans quelle mesure la personne est-elle intégrée dans l'organisation d'une entreprise tierce ?
- ✓ Jusqu'à quel point les actes de cette personne sont-ils contrôlés et la personne doit-elle se conformer à des directives ?
- ✓ Jusqu'à quel point la personne est-elle responsable de ses propres actes et supporte-t-elle le risque entrepreneurial?

A ce sujet, deux éléments sont essentiels : d'une part, les observations faites par l'inspectrice ou l'inspecteur sur place, lorsqu'il constate de quelle manière la personne travaille. D'autre part, les prestataires de services indépendants peuvent être sommés de prouver leur indépendance en présentant des documents supplémentaires la confirmant.

Les documents suivants servent de preuves s'agissant de l'exercice d'une activité indépendante et peuvent être exigés du prestataire de service indépendant lors d'un contrôle en plus des trois documents à présenter obligatoirement mentionnés ci-dessus :

- ✓ Patente, annonce d'activité commerciale

⁷ [Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers](#)

- ✓ Statut de membre d'une association professionnelle ou spécialisée ou encore d'un ordre professionnel ou d'une chambre des métiers
- ✓ Inscription auprès de l'AFC (numéro de TVA et d'impôt sur le chiffre d'affaires)
- ✓ Décomptes qui attestent de l'établissement de sa propre comptabilité
- ✓ Décomptes pour les nuitées sur le lieu d'engagement avec indication sur l'identité de la personne qui les a payées
- ✓ Quittances pour l'achat de matériaux de travail et d'appareils
- ✓ Copie de la carte grise et de l'assurance automobile
- ✓ Assurance responsabilité civile
- ✓ Conclusion d'une assurance-accidents et d'autres assurances couvrant une éventuelle perte de gains
- ✓ Contrats de bail pour les locaux utilisés dans le pays d'origine
- ✓ Liste de clients

Lors d'un contrôle, il convient de vérifier la manière dont travaille la personne contrôlée, notamment, qui lui donne les instructions pour effectuer son travail, de quelle manière elle collabore avec d'autres personnes etc. Il est, en outre, utile d'obtenir d'autres informations, telles que des photographies du véhicule avec lequel la personne annoncée est arrivée en Suisse. En outre, les bulletins de livraison, les plans des architectes, les bulletins de commande de matériel, les outils et les machines utilisés peuvent indiquer des cas d'indépendance fictive (ces documents ou ces appareils contiennent souvent des indications sur la relation contractuelle existante ou sur l'identité de leur propriétaire).

Bases légales relatives au contrôle de l'indépendance

Preuve de l'activité lucrative indépendante des prestataires de services étrangers:	art. 1a LDét
Mesures en cas de violation de l'obligation de fournir la documentation ou d'incapacité à apporter la preuve du statut d'indépendant:	art. 1b LDét
Sanctions administratives:	art. 9 al. 2 let. a LDét

Résumé sur l'indépendance fictive

Est considéré comme indépendant fictif, le travailleur qui déclare exercer une activité indépendante alors qu'il est en réalité salarié.

L'indépendance peut être feinte afin de contourner les conditions minimales de travail et les salaires minimaux en vigueur en Suisse puisque ces conditions n'ont pas un caractère contraignant pour les prestataires de services indépendants provenant de l'étranger.

Pour toutes ces raisons, les prestataires de services indépendants sont tenus de prouver à l'organe de contrôle, sur demande, leur indépendance. De plus, il est nécessaire de demander de présenter, lors d'un contrôle sur place, les trois documents (confirmation d'annonce ou autorisation délivrée, formulaire A1 délivré par l'assureur social, copie du contrat conclu avec le mandant ou le maître

d'ouvrage ou confirmation écrite du mandant ou du maître d'ouvrage). Si les organes de contrôles devaient avoir des doutes quant au statut ceci après l'examen des trois documents, ces derniers doivent requérir des renseignements et des documents supplémentaires auprès du prestataire de services indépendant dans le cadre de son devoir de collaboration.

La LDét tout comme la directive publiée par le SECO sur la [Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers](#) indique comment procéder pour vérifier si une personne est indépendante ou non.

4.11 Conséquences pour l'employeuse ou l'employeur lors d'infractions à la LDét, resp. aux CCT étendues : sanctions, frais de contrôle, peines conventionnelles et procédures de conciliation

Le non-respect des dispositions légales est sanctionné. Pour les employeurs étrangers ayant commis des infractions à la LDét resp. à une CCT étendue applicable, la LDét prévoit des sanctions.

La compétence d'infliger des sanctions reste toutefois exclusivement la prérogative des cantons. Les CP ont cependant également la possibilité de sanctionner, du moment qu'une CCT étendue prévoit une pénalité contractuelle à verser en cas de non-respect des dispositions d'une CCT étendue. Il convient, de ce fait, de différencier entre les sanctions étatiques infligées par les cantons et les sanctions de droit civil telles que les peines conventionnelles pouvant être infligées par la CP compétente à la suite d'une infraction commise à l'encontre des dispositions de la CCT étendue.

En outre, il est possible d'imputer aux employeurs fautifs tout ou partie des frais de contrôle. Dans les branches sans CCT étendue, l'autorité cantonale compétente est habilitée à infliger les frais de contrôle. Dans les branches couvertes par une CCT étendue, la CP compétente est habilitée à infliger les frais de contrôle, du moment que cette disposition est prévue dans une CCT étendue. Les frais de contrôle ne peuvent pas être perçus à double, c'est-à-dire une fois par l'autorité cantonale et une fois par la CP.

Aperçu des sanctions encourues par les employeurs étrangers

Sanction administrative et interdictions d'offrir des services

Si une employeuse ou un employeur étranger(ère) enfreint l'obligation d'annonce, il peut être sanctionné administrativement par l'autorité cantonale compétente. Il y a infraction à l'obligation d'annonce lorsque l'annonce a été faite trop tardivement, lorsqu'elle contient des indications erronées ou si l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) ne s'est pas du tout annoncé(e).

Une employeuse ou un employeur étranger(ère) peut également être sanctionné administrativement par le paiement d'un montant de 30 000 francs au plus s'il n'offre pas à ses travailleurs un logement respectant les prescriptions en vigueur, qu'il ne lui rembourse pas les dépenses liées au détachement, telles que les dépenses de voyage ou de logement ou s'il ne respecte pas les conditions de salaire et de travail en vigueur en Suisse. Dans les cas graves de non-respect des conditions de salaire et de travail en Suisse, une interdiction d'offrir des services en Suisse peut être prononcée pour une période d'un à cinq ans.

Si l'employeuse ou l'employeur étranger(ère) ne paie pas sa sanction administrative, il est possible de lui interdire d'offrir ses services. Il peut également être passible d'une poursuite pénale, lorsqu'il ne respecte pas l'obligation de renseigner, qu'il donne des renseignements inexacts, ou qu'il s'oppose à un contrôle ou le rend impossible. Dans un tel cas, il convient également d'examiner l'éventualité d'une interdiction d'offrir des prestations.

Ces sanctions peuvent être uniquement prononcées par les autorités cantonales ou les autorités de poursuite pénale.

Peines conventionnelles prévues par des CCT étendues

Les CP peuvent infliger une peine conventionnelle en plus d'une sanction prononcée par les autorités cantonales, si cette disposition est prévue par la CCT étendue. La peine conventionnelle est une sanction de droit civil qui peut être contestée par une employeuse ou un employeur devant un tribunal civil.

Les CP sont responsables des contrôles dans les branches couvertes par des CCT étendues. Elles sanctionnent une entreprise fautive et transmettent ensuite le dossier aux autorités cantonales compétentes en matière de sanctions. Celles-ci décident ensuite si le cas mérite, le cas échéant, une sanction administrative ou une interdiction de prestation de services.

Imputation des frais d'exécution

Une employeuse ou un employeur ayant enfreint les dispositions de la LDét peut se voir facturer les frais entraînés par les contrôles. Si la CCT étendue prévoit une réglementation relative à l'imputation des frais de contrôle, cette réglementation est également valable pour les employeurs étrangers. Dans ce cas, c'est la CP qui est chargée d'infliger les frais de contrôle et non l'autorité cantonale. Si une CCT étendue ne prévoit aucune réglementation à ce sujet, il incombe à l'autorité cantonale d'infliger les frais de contrôle.

A noter que l'imputation de ces frais de contrôle ne doit pas engendrer de profits, mais que seuls les frais effectivement supportés et justifiés peuvent être facturés.

Procédure de conciliation : art. 360b CO

Si, lors de l'observation du marché du travail, la CT d'un canton constate dans des branches dépourvues de CCT étendues des cas de sous-enchère abusive et répétée à l'encontre des conditions usuelles de salaire dans la branche et dans la localité commis par des employeurs étrangers, elle peut ouvrir une procédure de conciliation avec l'employeuse ou l'employeur concerné(e) dans le but d'obtenir un versement rétroactif. Une sanction n'est toutefois pas prévue dans ce cas précis.

Le SECO a élaboré un [catalogue des sanctions](#) qu'il recommande aux autorités cantonales afin qu'elles soient plus à même de fixer le montant des amendes

A l'attention des inspecteurs des CP:

Veillez vous informer sur la manière de calculer les frais de contrôle, de fixer et de justifier au cas par cas le montant de la peine conventionnelle.

Liste des employeurs ayant fait l'objet d'une sanction entrée en force (liste RESA)

En cas de décision entrée en force (sanction administrative ou interdiction d'offrir des services) prise par une autorité cantonale, cette dernière est tenue d'envoyer une copie de sa décision au SECO. Ce dernier dresse une liste de toutes les décisions entrées en force qui ont été prononcées sur la base de la LDét. La liste des employeurs soumis à une interdiction d'offrir des prestations entrée en force est publiée sur internet : liste RESA⁸. La liste contenant l'ensemble des décisions entrées en force (sanction administrative et interdictions d'offrir des prestations) de toutes les autorités cantonales peut être demandée au SECO.

⁸ [Liste RESA LDét interdictions de prestation en Suisse](#)

Par ailleurs, les inspectrices et les inspecteurs ont la possibilité de consulter la liste RESA afin de vérifier si une entreprise ayant détaché des travailleurs a déjà été amendée (p.ex. dans un autre canton) ou soumise à une interdiction d'offrir des services.

Bases légales réglant les sanctions auxquelles sont soumis les employeurs étrangers en cas d'infractions

Sanctions administratives:	art. 9 LDét
Contrôle:	art. 7 al. 4 ^{bis} LDét
Dispositions pénales:	art. 12 LDét
Conditions minimales de travail et de salaire:	art. 2 al. 2 ^{quater} LDét
Commissions tripartites:	art. 360b al. 3 CO

Résumé des sanctions et des autres mesures à l'encontre des travailleurs étrangers

Infractions à l'encontre des dispositions obligatoires:

- ✓ **Sanctions administratives jusqu'à 5000 francs** en cas d'infractions de non-présentation des documents par les prestataires de services étrangers à l'organe de contrôle (art. 9 al. 2 let. a, et 1a al. 2 LDét), d'infractions contre les conditions d'hébergement qu'il convient de garantir aux travailleurs détachés (art. 9 al. 2 let. a et 3 LDét) et d'infractions à l'obligation d'annonce (art. 9 al. 2 let. a et 6 LDét).
- ✓ **Sanctions administratives jusqu'à 30 000 francs ou interdiction d'offrir des services en Suisse pour une durée de un à cinq ans** lors d'infractions aux prescriptions relatives aux conditions minimales de travail et de salaire (art. 9 al. 2 let. b et art. 2 LDét).
- ✓ **Le cumul des sanctions administratives jusqu'à 30 000 francs et de l'interdiction d'offrir des services en Suisse pour une durée de un à cinq ans** en cas d'infraction grave aux prescriptions relatives aux conditions minimales de travail et de salaire (art. 9 al. 2 let. c LDét).
- ✓ **Sanctions administratives jusqu'à 5000 francs ou l'interdiction d'offrir des services en Suisse pour une durée de un à cinq ans** lors d'infractions aux prescriptions relatives au devoir de diligence concernant les conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance (art. 9 al. 2 let. d LDét).
- ✓ **Interdiction d'offrir des services en Suisse pour une durée de un à cinq ans** lors d'infractions aux prescriptions relatives à l'obligation de renseigner ou de coopération lors d'un contrôle (art. 12 al. 1 let. a ou b LDét), ainsi qu'en cas de non-paiement d'une sanction administrative entrée en force (au sens de l'art. 9 al. 2 let. a, b ou d LDét).
- ✓ **Sanctions administratives jusqu'à 30 000 francs** ans lors d'infractions aux prescriptions relatives au salaire minimal d'un contrat type de travail au sens de l'art. 360a CO par l'employe ou l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse (art. 9 al. 2 let. f LDét).
- ✓ **Paiement des frais de contrôle** (art. 9 al. 2 let. g LDét. en relation avec l'art. 7 al. 4^{bis} LDét)
- ✓ **Amendes pénales** en cas de non-respect de l'obligation de fournir des renseignements, d'opposition à un contrôle (art. 12 LDét) ou d'interdiction d'offrir des services (art. 9 al. 2 let. b, c ou d en relation avec l'art. 12 LDét).

Constat de sous-enchères abusives et répétées aux salaires usuels dans la localité et la branche:

- ✓ Mise en place d'une **procédure de conciliation**, remboursement des salaires aux travailleurs en cas de sous-enchère par rapport aux conditions de salaire en vigueur en Suisse dans la localité et la branche (art. 360b al. 3 CO)

Les conséquences en cas de non-respect des dispositions en vigueur en Suisse ne sont pas uniquement valables pour les employeurs étrangers mais également pour les employeurs suisses. Ces conséquences sont présentées ci-après.

Aperçu des sanctions encourues par les employeurs suisses

Infractions aux dispositions obligatoires:

Peines conventionnelles en cas d'infraction à une CCT étendue

Dans les branches comportant une CCT étendue, les CP ont la possibilité, du moment que cette disposition est prévue dans la CCT étendue, d'infliger une peine conventionnelle à l'employeuse ou à l'employeur suisse ayant enfreint les dispositions de la CCT étendue.

Imputation des frais de contrôle

Dans les branches comportant une CCT étendue, les CP ont la possibilité, du moment que cette disposition est prévue dans la CCT étendue, de faire porter les frais de contrôle à l'employeuse ou à l'employeur suisse qui ne se conforme pas aux dispositions prévues par la CCT étendue.

Sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'annonce et d'autorisation

Les employeurs suisses qui engagent des travailleurs de l'étranger sont tenus de se conformer à l'obligation d'annonce et d'autorisation. S'ils enfreignent cette obligation, ils se verront infliger une amende pénale. Ainsi, lors d'une prise d'emploi pour une période allant jusqu'à trois mois dans l'année civile, les employeurs suisses sont par exemple tenus d'annoncer les personnes au plus tard un jour avant le début de l'activité.

Sanctions en cas d'infractions à un contrat-type de travail au sens de l'article 360a CO

Lorsqu'une employeuse ou un employeur suisse commet une infraction à un contrat-type de travail avec salaires minimaux obligatoires, ce dernier peut être sanctionné administrativement par les autorités cantonales qui peuvent, de plus, lui imposer les coûts liés au contrôle.

Constat de sous-enchères abusives et répétées aux salaires usuels dans la localité et la branche:

Procédure de conciliation : art. 360b CO

Si la CT d'un canton constate, lors de l'observation du marché du travail dans les branches sans CCT étendue, des cas de sous-enchère abusive et répétée à l'encontre des conditions usuelles de salaire dans la branche et dans la localité commis par une employeuse ou un employeur suisse, elle a la possibilité d'effectuer, en collaboration avec l'employeuse ou l'employeur concerné, une procédure de conciliation. Cette dernière a pour but d'obtenir de l'employeuse ou l'employeur un versement rétroactif des salaires et une adaptation des contrats de travail.

Bases légales réglant les sanctions encourues par les employeurs suisses

Sanctions administratives:	art. 9 al. 1-2 let. c et let. g LDét
Commissions tripartites:	art. 360b al. 3 CO
Dispositions pénales:	art. 32a al. 1 OLCP

Résumé des sanctions et des autres mesures à l'encontre des employeurs suisses

Infractions aux dispositions obligatoires:

- ✓ **Peines conventionnelles et frais de contrôles** prévus par une CCT étendue.
- ✓ **Sanctions administratives jusqu'à 5 000 francs** pour une infraction à un contrat-type de travail avec salaires minimaux obligatoires (art. 9 al. 2 let. c LDét)
- ✓ **Amendes pénales jusqu'à 5 000 francs** en cas d'infractions intentionnelles ou par négligence à l'obligation d'annonce (art. 32a OLCP)

Constats de sous-enchères abusives et répétées aux salaires usuels dans la localité et la branche:

- ✓ Mise en place d'une **procédure de conciliation**, remboursement des salaires aux travailleurs, lorsque les salaires ont fait l'objet d'une sous-enchère par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche (art. 360b al. 3 CO)

4.12 Mesures en cas de constats d'abus répétés

Outre les sanctions et mesures qui ont été présentées ci-dessus et qui s'adressent directement aux employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions légales ou prévues par une CCT, les mesures d'accompagnement prévoient que, dans les branches sans CCT étendue, il est possible de recourir à des instruments ayant un impact d'ordre général. Il s'agit en particulier de deux mesures pouvant être prises en cas de sous-enchère abusive et répétée des conditions de salaire et de travail.

Ces mesures sont liées à la constatation d'un cas de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux conditions de salaire et de travail. Il y a **sous-enchère** lorsqu'une personne reçoit un salaire inférieur à la fourchette des salaires versés par une large majorité d'entreprises aux travailleurs d'une branche et d'une région données. La démarche de l'employeur, la motivation conduisant à la sous-enchère et les effets de la sous-enchère peuvent être qualifiés comme abusifs. Il y a par exemple **abus** lorsque le personnel disponible est systématiquement remplacé par une main d'œuvre meilleur marché récemment arrivée de l'étranger, lorsque l'on pratique du dumping salarial dans l'intention de réaliser un profit ou lorsque l'entreprise responsable de la sous-enchère occupe une position dominante sur le marché du travail cantonal ou régional. Il y a sous-enchère salariale **répétée** si elle est observée dans plusieurs entreprises d'une région ou à l'égard de plusieurs travailleurs dans une seule entreprise puissante sur le marché. Les critères concrets en vue de définir les cas d'abus sont définis dans les concepts d'observation du marché du travail des CT cantonales respectives.

Si les conditions sont remplies, la CT cantonale ou fédérale peut demander l'extension facilitée d'une CCT, du moment qu'une telle convention existe dans la branche concernée, ou l'édiction d'un CTT prévoyant des salaires minimaux obligatoires si la branche en question n'est pas couverte par une CCT.

Ces deux mesures sont réglées par la LECCT, ainsi que par le CO.

Les CT cantonales doivent être en mesure de remplir conformément à la loi leurs devoirs définis dans le cadre de l'observation du marché du travail. Ceci signifie, entre autres, que les CT cantonales doivent mettre à disposition les structures et les procédures utiles à l'observation du marché du travail. Afin de pouvoir assurer leur devoir, les CT cantonales doivent, entre autres, avoir un concept contenant au minimum les points suivants:

- Méthode pour définir les salaires usuels dans la localité et la branche;
- Méthode pour définir la sous-enchère abusive et répétée aux salaires usuels dans la localité et la branche;
- Définition des exigences pour l'ouverture d'une procédure de conciliation;
- Procédure à respecter en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, particulièrement en cas de procédure de conciliation ratée.

Mesures d'ordre général pouvant être prises lors de la constatation de cas de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux conditions usuelles de salaire et de travail dans la branche et la localité concernée

Extension facilitée du champ d'application de CCT

En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, les dispositions d'une CCT qui concernent la rémunération minimale et la durée du travail correspondante, les contributions aux frais d'exécution, les contrôles paritaires et les sanctions à l'encontre des employeurs et des travailleurs fautifs, en particulier les peines conventionnelles et les frais de contrôle peuvent être étendues selon la procédure facilitée.

Suite à l'extension, la CCT ne s'applique plus uniquement aux membres des associations parties à la CCT, mais à tous les employeurs et les travailleurs d'une branche dans un domaine particulier. L'extension d'une CCT est donc un instrument permettant de lutter efficacement contre les cas de sous-enchère par rapport aux conditions de travail et de salaire, puisque la LDét impose aussi des conditions minimales de travail et de salaire aux employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse.

Si une CT constate que selon les conditions usuelles relatives aux salaires il y a, dans une branche, un cas de sous-enchère abusive et répétée, elle peut demander, avec l'accord des parties signataires, l'extension facilitée du champ d'application de la convention applicable à cette branche. Cette requête est autorisée pour autant qu'une CCT existe déjà dans la branche concernée.

Ediction de CTT prévoyant des salaires minimaux obligatoires

Dans les branches dépourvues de CCT, il est possible d'adopter des CTT imposant des salaires minimaux obligatoires en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Si une CT constate que, dans un canton, une région ou au niveau national, les salaires dans une branche font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée, elle peut demander à l'autorité compétente d'édicter un CTT fixant des salaires minimaux pour la branche concernée.

Bases légales relatives aux mesures d'ordre général pouvant être prises en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée

En cas de sous-enchère: art 1a al. 1 LECCT

Commissions tripartites: art. 360b al. 3 CO

Résumé des mesures d'ordre général en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée

Demande de la CT ou de la CT fédérale en matière :

- ✓ d'extension facilitée du champ d'application d'une CCT dans les branches déjà couvertes par une CCT, mais dont le champ d'application n'a pas été étendu ;
- ✓ d'édiction de CTT prévoyant des salaires minimaux obligatoires dans les branches exemptes de CCT étendues.

4.13 Responsabilité solidaire dans les secteurs de la construction, du génie civil et du second oeuvre

Le 15 juillet 2013, la responsabilité solidaire est entrée en vigueur pour les secteurs de la construction, du génie civil et du second-oeuvre⁹. Si les conditions minimales de salaires et de travail fixées dans une CCT étendue ne sont pas respectées par un sous-traitant, l'entrepreneur contractant peut dorénavant être recherché sur le plan civil pour les prétentions des travailleurs. Il répond ainsi de chacun des sous-traitants en chaîne. La mise en œuvre de la responsabilité solidaire est concrétisée dans l'Odét.

L'entrepreneur contractant peut toutefois s'exonérer de sa responsabilité, s'il apporte la preuve qu'il a rempli le devoir de diligence commandé par les circonstances en vérifiant le respect des conditions de travail et de salaires minimales lors de chaque transmission de travaux dans le cadre d'une sous-traitance en chaîne. C'est notamment le cas s'il a exigé de chacun de ses sous-traitants qu'ils lui rendent vraisemblable le fait qu'ils respectent les conditions minimales de salaire et de travail.

L'entrepreneur contractant est responsable à titre subsidiaire pour le sous-traitant. Cela signifie qu'avant de pouvoir faire valoir ses prétentions auprès de l'entrepreneur contractant, le travailleur doit tout d'abord se tourner vers son propre employeur.

La responsabilité solidaire est également valable dans le cas de relations entre acteurs nationaux.

Lorsque l'entrepreneur contractant commet une infraction à son obligation de diligence, ce dernier peut être sanctionné par les autorités cantonales responsables par une sanction selon l'article 9 LDét.

Les entrepreneurs contractants peuvent trouver des documents modèles sur la page internet du SECO¹⁰ qui servent à préciser le respect des conditions de salaires et de travail. Ces documents devraient proposer une aide aux entrepreneurs contractants et aux sous-traitants, leur utilisation

⁹ [Responsabilité solidaire](#)

n'est néanmoins pas obligatoire. Les associations de branches et d'entreprises peuvent employer certains documents pour la déclaration des conditions de salaires et de travail.

Bases légales relatives à la responsabilité solidaire

Sous-traitants:	art. 5 al. 1-4 LDét
Salaire minimum net:	art. 8a al. 1 Odét
Respect des conditions minimales de salaire et de travail:	art. 8b Odét
Dispositions contractuelles et organisationnelles:	art. 8c Odét

Bref récapitulatif sur la responsabilité solidaire

- ✓ Responsabilité sur le plan civil de l'entrepreneur contractant en cas d'infractions commises par ses sous-traitants en matière de conditions de travail et de salaires
- ✓ L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de sa responsabilité (devoir de diligence)
- ✓ Sanctions administratives en cas d'infraction à l'encontre du devoir de diligence de la part de l'entrepreneur contractant.

4.14 Accords entre le SECO et les organes d'exécution sur le financement des tâches d'inspection

La Confédération, représentée par le DEFR, plus précisément par le SECO, conclut régulièrement (une à deux fois par année) des accords avec les cantons et les CP centrales de CCT étendues au niveau fédéral. Ces accords permettent de fixer le cadre de la collaboration entre la Confédération et les cantons, à savoir les CP, et y définit les modalités relatives au financement des activités de contrôle. La Confédération prévoit notamment dans ces accords le nombre de contrôles annuels que doivent effectuer les cantons et les CP.

L'Odét prévoit que les organes d'exécution de la LDét sont chargés d'effectuer au total 35 000 contrôles par an. La répartition de ces 35 000 contrôles entre les cantons et les branches dans le cadre des accords mentionnés ci-dessus, prend en compte les particularités de chaque branche et des marchés cantonaux du travail.

Accords de prestations avec les cantons

Les accords de prestations chargent les cantons d'effectuer des contrôles auprès :

- de travailleurs détachés dans les branches exemptes de CCT étendues,
- de travailleurs détachés dans les branches dotées d'un CTT imposant des salaires minimaux obligatoires conformément à l'art. 360a CO,
- de travailleurs engagés auprès d'employeurs en Suisse dans les branches exemptes de CCT étendues,
- de travailleurs engagés en Suisse dans des branches dotées d'un CTT imposant des salaires minimaux obligatoires, conformément à l'art. 360a CO,
- de travailleurs engagés en Suisse dans des branches dotées d'un CTT conformément aux art. 359 et 360 CO,

- ainsi qu'auprès de prestataires de services qui se sont annoncés comme étant indépendants, actifs dans des branches dépourvues de CCT étendues.

L'Odét prévoit que la Confédération prend en charge 50 % des coûts engendrés par les tâches d'inspection dans les cantons.

Accords de subvention avec les commissions paritaires

Les accords de subvention chargent les CP de contrôler les travailleurs détachés et les indépendants soumis à l'obligation d'annonce, dont l'activité entre dans le champ d'application d'une CCT étendue.

L'indemnisation de l'activité de contrôle effectuée par les CP dépend du nombre de contrôles effectués (contrôles standards) ou des contrôles demandant plus de travail (contrôles spéciaux). Par conséquent, les contrôles sont indemnisés suivant la charge de travail au moyen d'un montant forfaitaire.

Le processus modèle quant à l'exécution des FlaM par les CP est une composante des accords de subvention. Les accords de subvention règlent d'autres détails relatifs à la collaboration entre la Confédération et les CP.

Bases légales relatives à la conclusion d'accords

Contrôle:	art. 7 al. 5 LDét
Inspecteurs:	art. 7a al. 3 LDét
Indemnisation des partenaires sociaux	art. 9 Odét
Accord de prestations:	art. 16b al. 1-2 Odét
Financement de l'activité d'inspection:	art. 16d al. 1 Odét
Nombre de contrôles:	art. 16e Odét

Résumé sur les accords conclus entre la Confédération et les organes de contrôle

- ✓ 35 000 contrôles effectués chaque année par les cantons et les CP dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement
- ✓ Répartition et établissement des prescriptions de contrôle par canton et par branche dans les accords
- ✓ Réglementation en matière d'indemnisation des contrôles
- ✓ Prise en charge d'une partie des frais liés aux tâches d'inspection par la Confédération (50 % des frais salariaux des inspectrices ou des inspecteurs cantonaux; forfaits par contrôle suivant la charge de travail pour les contrôles effectués par les CP)
- ✓ D'autres objectifs comme le respect du processus modèle quant à l'exécution des FlaM par les CP

4.14.1 Rapport des organes d'exécution au SECO sur l'exécution des mesures d'accompagnement

L'Odét et les accords conclus entre la Confédération et les organes d'exécution de la LDét prévoient que les tâches d'inspection doivent faire l'objet d'un rapport. Sur la base des contrôles effectués par les cantons et les CP, le SECO publie chaque année un rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement, généralement présenté par le chef de la Direction du travail.

La rédaction annuelle de ces rapports sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement requiert une description écrite précise des activités de contrôle effectuées de la part des inspectrices ou des inspecteurs.

Le SECO met à disposition des organes de contrôle des formulaires de rapport sous la forme d'un tableau Excel. Le rapport porte chaque fois sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre et contient des indications sur le nombre de contrôles, l'étendue des infractions suspectées, les sanctions prononcées, ainsi que les procédures de conciliation.

Veillez vous informer au préalable sur la manière d'enregistrer les contrôles et leurs résultats, de compléter les formulaires de rapport du SECO et sur le délai de remise desdits formulaires. Si vous avez des questions sur les formulaires de rapport et des questions d'ordre général vous pouvez aussi contacter le SECO.

Les activités de contrôle menées par les inspectrices et les inspecteurs constituent la base du rapport et orientent les informations sur le fonctionnement des mesures d'accompagnement qui sont ensuite rendues publiques. Raison pour laquelle il est très important de noter précisément le déroulement des contrôles, de saisir les infractions suspectées, ainsi que les mesures et les sanctions prises en cas de non-respect des dispositions.

La rédaction d'un rapport annuel destiné au SECO est une obligation légale et mise en œuvre dans les accords de prestations.

Bases légales relatives à la rédaction d'un rapport annuel destiné au SECO

Tâches des commissions tripartites:	art. 11 al. 1 let. k Odét
Accord de prestations:	art. 16b al. 2 let. e Odét

Résumé sur le rapport des organes d'exécution au SECO

- ✓ Rédaction d'un rapport annuel par les organes d'exécution adressé au SECO sur les activités de contrôle et les mesures prises en cas d'infractions (nombre de contrôles, nombre d'infractions présumées aux dispositions relatives aux salaires minimaux ou sous-enchère par rapport aux conditions de salaire usuelles dans la branche et la localité)
- ✓ Utilisation des formulaires de rapport en format Excel mis à disposition par le SECO
- ✓ Publication annuelle d'un rapport du SECO sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement

4.14.2 Audits de l'exécution des FlaM par les organes de contrôle

Depuis 2013, le SECO effectue des audits de l'exécution des FlaM par les CT cantonales respectivement les organes cantonaux d'exécution de la LDét et par les CP.

La base légale pour les audits est l'art. 14 LDét. L'exécution des audits par le SECO est également consignée dans les accords de prestations entre la Confédération et les cantons ainsi que dans les accords de subventions entre la Confédération et les CP pour l'exécution des FlaM.

L'audit devrait permettre de contrôler le respect de la LDét et de son ordonnance par les organes d'exécution. Il devrait en particulier assurer que les organes d'exécution mettent en place les instruments et les mesures prévus par la législation de façon efficace, efficiente et selon les principes de légalité et de régularité.

Dans le cadre des audits, une sélection de dossiers de contrôle de l'organe d'exécution est évaluée. Il est en conséquence également important que les contrôles effectués soient documentés correctement par les inspectrices et les inspecteurs.

Suite au bouclage des audits, les résultats sont recensés dans un rapport final contenant d'éventuelles recommandations à l'intention des cantons, respectivement des CP.

Bref résumé des audits

- ✓ Audits réguliers de l'exécution des FlaM menés par le SECO
- ✓ Le respect de la LDét et de son ordonnance d'exécution est contrôlé dans le cadre des audits
- ✓ Les résultats des audits sont rassemblés dans un rapport avec d'éventuelles recommandations

4.15 Votation du 9 février 2014 – Adoption de l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse »

Le 9 février 2014, le peuple et les cantons ont adopté l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse ». Le nouvel article constitutionnel 121a Cst prévoit l'autonomie de la Suisse dans la gestion de l'immigration des étrangers. Par ailleurs, le nombre d'autorisations délivrées pour le séjour des étrangers en Suisse se verra limité par des plafonds et des contingents annuels. Ceux-ci doivent être fixés en fonction des intérêts économiques globaux de la Suisse et dans le respect du principe de la préférence nationale ; ils doivent inclure les frontaliers. Les critères déterminants pour l'octroi d'autorisations de séjour sont en particulier la demande d'un employeur, la capacité d'intégration et une source de revenus suffisante et autonome.

Pour aller dans le sens de ladite initiative, le Parlement a adopté l'obligation d'annoncer les postes vacants aux Offices régionaux de placement (ORP) dans les catégories professionnelles affichant un taux de chômage supérieur, d'abord à 8% (1.07.2018) puis à 5 % (1.01.2020).

L'article 21a al. 8 LEI permet aux cantons de proposer des mesures supplémentaires au Conseil fédéral en cas de problèmes sérieux, notamment liés à des frontaliers. De telles mesures sont envisageables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec l'ALCP conclu avec l'UE.

De plus amples informations sont disponibles sous :

[L'obligation d'annoncer les postes vacants](#)

L'ALCP, tout comme les mesures d'accompagnement restent dans leur état actuel, jusqu'à une éventuelle révision ou une éventuelle résiliation de l'accord.

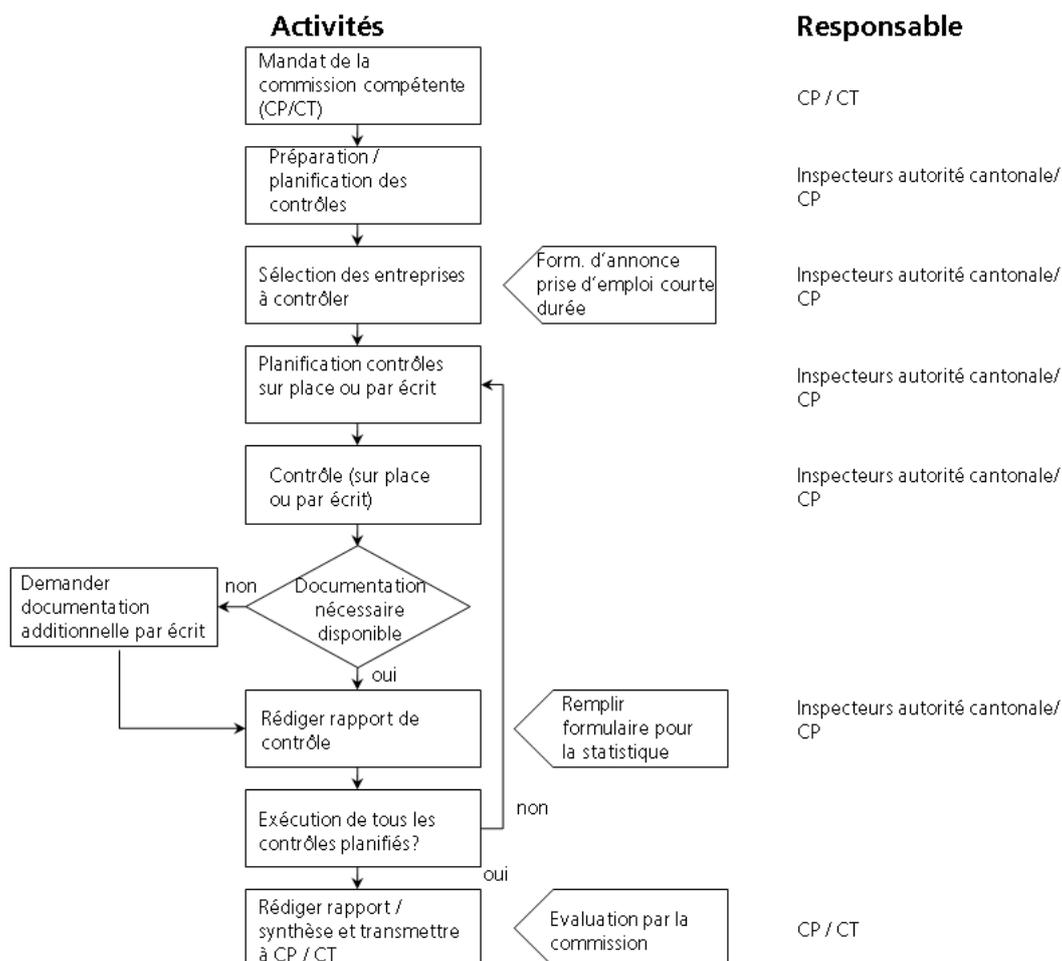
5 Remarques à l'intention des praticiens

5.1 Modèles de processus de travail

Les modèles de processus de travail pour l'exécution des contrôles dans les branches dépourvues de CCT étendue tout comme l'examen des prestataires de services indépendants présentés ci-après sous les chapitres 5.1.1 et 5.1.2 doivent donner aux inspectrices et aux inspecteurs une meilleure vue d'ensemble des différentes étapes de travail au niveau de l'exécution et leur permettre de mieux visualiser le processus d'exécution dans son ensemble. Ces modèles visent surtout à montrer les étapes clés des activités de contrôle. Les schémas représentés peuvent s'écarter des processus réels suivant la manière dont les différents organes de contrôle des cantons et des CP organisent l'exécution. Ces processus n'illustrent en outre pas toutes les activités dans le domaine des mesures d'accompagnement.

Les étapes impératives de la procédure modèle pour l'exécution des FlaM par les CP ainsi que la procédure modèle pour vérifier le statut d'indépendant CP sont obligatoires pour les cantons et la CP. Ces procédures modèles décrivent l'exécution d'un contrôle et la collaboration entre cantons et CP pour les contrôles des travailleurs détachés dans les branches avec une CCT étendue et aussi des prestataires de services étrangers qui se sont annoncés en tant qu'indépendant.

5.1.1 Modèle de processus pour le contrôle d'employeurs suisses / surveillance du marché du travail



5.1.2 Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers

La directive du SECO « Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers »¹¹, offre une procédure modèle détaillée en vue du contrôle lors de l'examen de l'indépendance d'un prestataire de services étranger. En outre, le SECO a aussi publié une directive « procédure modèle de vérification du statut d'indépendant 06.12.2017 »¹².

¹¹ [Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers](#)

¹² [Procédure modèle de vérification du statut d'indépendant](#)

6 Test

Les questions suivantes servent à revoir les points parcourus lors de la lecture de ce manuel. Les questions sont classées dans différentes catégories. Vous trouverez les réponses aux questions au point 8 du présent manuel.

Discutez de vos solutions avec vos collègues de travail et votre supérieur.

Comprendre le contexte économique et géographique

Quels sont les pays qui ne bénéficient pas de la libre circulation des personnes ?

Qu'est-ce que la « libre circulation des personnes » ?

Existe-t-il un salaire minimum en Suisse ?

Quels sont les acteurs de la surveillance du marché du travail en Suisse ?

Connaître la signification et les abréviations des principaux articles de la loi et de l'ordonnance

Quels sont les principaux articles de la LDét et de l'Odét et pourquoi ?

Que prévoit la LDét en matière de collaboration entre les autres autorités et institutions ? Quelles sont ces autorités et institutions ?

Pouvez-vous énumérer les lois qui se révèlent importantes dans votre travail quotidien ?

Que signifient les abréviations « CCT » ; « CCT étendue » ; « CTT », « CT » et « CP » ?

Que signifie l'expression « le champ d'application d'une CCT est étendu » ?

Etre capable de trouver les informations essentielles aux activités quotidiennes sur internet

Où est-ce que les employeurs étrangers peuvent-ils s'annoncer lorsqu'ils détachent des travailleurs en Suisse durant moins de 90 jours ?

Nommez deux informations intéressantes pour votre travail que vous avez trouvées sur Internet. Sur quels sites avez-vous trouvé ces informations ?

Etre capable de reconnaître des infractions à la loi

Pouvez-vous nommer trois types d'infractions à la LDét constatées régulièrement dans le cadre d'un contrôle ?

Connaître les possibilités de sanction

Quelles sanctions encourent un prestataire de services qui ne s'est pas annoncé en Suisse pour exercer son activité ?

Quelles sanctions encourent une employeuse ou un employeur qui détache des travailleurs en Suisse et qui ne respecte pas les conditions de salaire et de travail en vigueur en Suisse ?

Comment contrôlez-vous si une employeuse ou un employeur qui a détaché des travailleurs en Suisse a versé des salaires respectant les prescriptions salariales en vigueur en Suisse ?

De quelle manière pouvez-vous comparer le salaire perçu par des travailleurs détachés en Suisse par une employeuse ou un employeur avec le salaire qu'il doit verser en Suisse ?

Connaître les CCT dont le champ d'application a été étendu et les CTT imposant des salaires minimaux obligatoires applicables

Où trouvez-vous des informations concernant les CCT dont le champ d'application a été étendu et les CTT imposant des salaires minimaux, et à quoi devez-vous faire attention ?

Divers

A quoi une entreprise qui détache des travailleurs en Suisse doit-elle faire attention ?

7 Liens internet complémentaires

[Détachement et Mesures d'accompagnement](#)

[Rapports du SECO sur la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement](#)

[Procédure modèle concernant l'exécution des mesures d'accompagnement](#)

[Procédure de comparaison internationale des salaires](#)

[Exemple de calcul pour la comparaison internationale des salaires](#)

[Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers](#)

[Procédure modèle de vérification du statut d'indépendant](#)

[Catalogue des sanctions en vertu de la loi fédérale sur les travailleurs détachés](#)

[Directive «Notification d'un acte de puissance publique à l'étranger»](#)

[Procédure d'annonce pour les activités lucratives de courte durée](#)

[Formulaires - Procédure d'annonce pour les activités lucratives de courte durée](#)

[detachment.admin.ch](#)

[Directives et circulaires sur la libre circulation des personnes](#)

[Royaume-Uni](#)

[Citoyennes et citoyens de l'UE/AELE : Vivre et travailler en Suisse](#)

[Extranet FlaM für Vollzugsorgane](#)

8 Solutions au test

Comprendre le contexte économique et géographique

Quels sont les pays qui ne bénéficient pas de la libre circulation des personnes ?

Réponse : la libre circulation des personnes ne s'applique pas entre la Suisse et les Etats tiers, c'est-à-dire les Etats non membres de l'UE. Depuis le 1er juin 2019, les travailleurs ressortissants de Roumanie et de Bulgarie bénéficient d'une pleine et entière libre circulation des personnes aux mêmes conditions que les ressortissants des autres Etats membres de l'Union européenne. Il sied de préciser que lors de sa séance du 10 mai 2017, le Conseil fédéral avait décidé d'activer la clause de sauvegarde prévue dans l'ALCP vis-à-vis des personnes en provenance de Roumanie et de Bulgarie (UE-2) pour une durée de douze mois - Le 18 avril 2018, le Conseil fédéral a décidé de prolonger la clause de sauvegarde pour l'UE-2 prévue par l'ALCP. Le Conseil fédéral a décidé de limiter le nombre de travailleurs salariés et indépendants d'origine croate à partir du 1^{er} janvier 2023. La réintroduction du contingentement concerne les autorisations de courte durée L et les autorisations de séjour B initiales en vue d'une activité lucrative. Ne sont pas concernés par le contingentement : les frontaliers, le regroupement familial, le séjour en tant que personne sans activité lucrative et la procédure d'annonce pour les activités lucratives de courte durée. Les ressortissants du Royaume-Uni qui veulent entrer ou travailler en Suisse après le 31 décembre 2020 sont soumis aux dispositions de la LEI et, partant, aux contingents, sous réserve de l'accord sur les droits acquis. L'employeuse ou l'employeur en Suisse doit donc au préalable déposer une demande d'autorisation de travail auprès de l'autorité cantonale compétente.

Qu'est-ce que la « la libre circulation des personnes » ?

Réponse : la libre circulation des personnes régit le droit de se rendre en Suisse ou dans un Etat membre de l'UE/AELE et d'y séjourner, d'y chercher un travail, de s'y établir comme indépendant et, le cas échéant, d'y rester après l'exercice d'une activité salariée. Les fournisseurs de prestations peuvent prétendre à un droit d'entrée et de séjour pendant 90 jours ouvrables au maximum par année civile. Si la prestation de services est fournie dans le cadre d'un accord bilatéral particulier portant sur la fourniture de prestations de services, le droit de séjour est garanti durant toute la durée de la prestation de services. Les personnes non actives, comme les retraités ou les étudiants, bénéficient également d'un droit d'entrée et de séjour, du moment qu'ils remplissent certaines conditions (ils doivent notamment disposer de ressources financières suffisantes et d'une assurance-maladie). S'agissant des travailleurs étrangers, la Suisse connaît un système d'admission binaire. Les travailleurs en provenance des pays de l'UE/AELE peuvent bénéficier de l'ALCP. En revanche, seul un nombre limité de cadres, spécialistes ou autres travailleurs qualifiés d'Etats tiers sont admis.

Existe-t-il un salaire minimum en Suisse ?

Réponse : la Suisse ne connaît aucun salaire minimal uniforme au niveau fédéral. Cependant, 5 cantons ont introduit des salaires minimaux légaux : Neuchâtel, en été 2017 ; Jura, en novembre 2017 ; Tessin, depuis le 1^{er} janvier 2021 ; Genève, depuis le 1^{er} novembre 2020 et Bâle-Ville (depuis 2022). Les partenaires sociaux peuvent en revanche fixer des salaires minimaux dans le cadre des CCT. Dans certaines conditions, le champ d'application de ces salaires minimaux peut même être étendu, suite à quoi les salaires minimaux sont applicables à tous les employeurs et à tous les travailleurs couverts par la CCT. En outre, en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée par rapport aux conditions usuelles dans la branche et la localité, des salaires minimaux peuvent être introduits dans un CTT édicté par un canton ou par la Confédération.

Quels sont les acteurs de la surveillance du marché du travail en Suisse ?

Réponse : CT cantonales et fédérales surveillent le marché du travail. Actives dans les branches dépourvues de CCT étendues, les commissions tripartites sont chargées de fixer les salaires usuels dans la localité, la profession et la branche, et de vérifier, au moyen de contrôles, si ces salaires font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée. Les CP sont actives dans les branches couvertes par des CCT et vérifient que les dispositions prévues par ces conventions soient respectées. Certains cantons et certaines régions connaissent en outre des associations de contrôle qui sont chargées de vérifier le respect des conditions de travail et de salaire dans les branches dotées d'une CCT et dans les branches dépourvues de CCT. Le SECO exerce la haute surveillance sur les organes d'exécution des mesures d'accompagnement.

Connaître la signification et les abréviations des principaux articles de la loi et de l'ordonnance

Quels sont les articles de la LDét et de l'Odét les plus importants et pourquoi ?

Réponse : en déclarant un certain nombre de normes valables en Suisse applicables aux travailleurs détachés, l'art. 2 LDét fixe les conditions minimales de travail et de salaire que doivent garantir les employeurs aux travailleurs qu'ils détachent. Les art. 1 et 2 de l'Odét) viennent préciser l'art. 2 de la loi.

Que prévoit la loi sur les travailleurs détachés en matière de collaboration entre les autres autorités et institutions ? Quelles sont ces autorités et institutions ?

Réponse : l'art. 8 de la LDét prévoit que les organes de contrôle de la loi, à savoir les CT et CP, coordonnent leurs activités et collaborent. Elles sont autorisées à s'échanger les documents nécessaires dans le cadre de cette collaboration. Les organes de contrôle sont en outre tenus de signaler toute infraction à la loi sur les travailleurs détachés à l'autorité cantonale compétente, afin que celle-ci puisse prendre des sanctions.

Pouvez-vous énumérer les lois qui se révèlent importantes dans votre travail quotidien ?

Réponse : la LDét et l'Odét, l'ALCP et l'OLCP, ainsi que le Code des obligations (CO).

Que signifient les abréviations « CCT », « CCT étendue », « CTT », « CT » et « CP » ?

Réponse : CCT = Convention collective de travail ; CCT étendue = Convention collective de travail dont le champ d'application a été étendu ; CTT = Contrat-type de travail ; CT = Commission tripartite ; CP = Commission paritaire.

Que signifie l'expression « le champ d'application d'une CCT est étendue » ?

Réponse: l'extension du champ d'application étend l'applicabilité de la CCT à tous les employeurs et travailleurs d'une branche économique dans une région déterminée, qu'ils soient ou non membres d'une association signataire de la CCT visée. En outre, conformément à la LDét, les employeurs étrangers sont tenus de garantir aux travailleurs qu'ils détachent, les conditions minimales de travail et de salaires prévues par une CCT étendue.

Etre capable de trouver les informations essentielles aux activités quotidiennes

Où est-ce que les employeurs étrangers peuvent-ils s'annoncer lorsqu'ils détachent des travailleurs en Suisse durant moins de 90 jours ?

Réponse : une procédure d'annonce en ligne permet aux employeurs étrangers de s'annoncer. Le lien se trouve sur le site internet du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) : www.sem.admin.ch > Entrée, séjour & travail > Libre circulation des personnes Suisse – UE/AELE > Procédure

d'annonce pour les activités lucratives de courte durée ou sur la page d'accueil de la plateforme en ligne www.detachement.admin.ch.

L'extranet du SECO offre un nombre considérable d'instruments utiles aux organes d'exécution pour leur activité professionnelle quotidienne :

[Extranet FlaM - Homepage](#)

Entrée, séjour & travail

Nommez deux informations intéressantes pour votre travail que vous avez trouvées sur internet. Sur quels sites avez-vous trouvé ces informations ?

Réponse : on peut mentionner ici à titre d'exemple le calculateur des salaires disponible sur le site www.detachement.admin.ch et la rubrique « Directives et informations destinées aux organes d'exécution des FlaM » sur le site www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Détachement et Mesures d'accompagnement > Directives et informations.

Etre capable de reconnaître des infractions à la loi

Pouvez-vous nommer trois types d'infractions à la LDét constatées régulièrement dans le cadre d'un contrôle ?

Réponse : infraction à l'obligation d'annonce, infraction au salaire minimal prévu par une CCT étendue, infraction à l'interdiction du travail dominical.

Connaître les possibilités de sanction

Quelles sanctions encourt un prestataire de services qui ne s'est pas annoncé en Suisse pour exercer son activité ?

Réponse : si une employeuse ou un employeur soumis à l'obligation d'annonce détache des travailleurs en Suisse sans les annoncer, il encourt une sanction administrative pouvant aller jusqu'à 5000 francs (art. 9 al. 2 let. a, LDét). Si un prestataire de services indépendant soumis à l'obligation d'annonce n'annonce pas son activité en Suisse, il risque une sanction administrative pouvant aller jusqu'à 5000 francs (art. 32a OLCP).

Quelles sanctions encourt une employeuse ou un employeur qui détache des travailleurs en Suisse et qui ne respecte pas les conditions minimales de salaire et de travail en vigueur en Suisse ?

Réponse : en cas de violations de peu de gravité des conditions minimales de salaire et de travail, l'autorité cantonale peut prononcer une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de 30 000 francs au plus ou l'interdiction d'offrir ses services en Suisse pour une durée de un à cinq ans (art. 9 al. 2 let. b LDét). En cas d'infraction d'une gravité particulière, l'autorité cantonale prononce cumulativement les deux sanctions administratives précitées. En cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal d'un CTT au sens de l'art. 360a CO par l'employeur qui engage des travailleurs en Suisse, l'autorité cantonale prononce une sanction administrative prévoyant le paiement d'un montant de 30 000 francs au plus; En revanche, dans les branches dépourvues de CCT étendue, il n'encourt aucune sanction ; la CT compétente organise cependant une procédure de conciliation afin d'obtenir un remboursement rétroactif des salaires.

Comment contrôlez-vous si une employeuse ou un employeur qui a détaché des travailleurs en Suisse a versé des salaires correspondant aux prescriptions salariales en vigueur en Suisse ?

Réponse : exigez les feuilles de salaire et comparez le salaire dû en Suisse avec le salaire effectivement versé, conformément à la directive du SECO relative à la comparaison internationale des

salaires. Suivez la procédure modèle du SECO pour l'exécution des FlaM par les CP lors d'un contrôle.

De quelle manière pouvez-vous comparer le salaire versé par une employeuse ou un employeur à des travailleurs détachés en Suisse avec le salaire qu'il doit verser en Suisse ?

Réponse : la procédure de comparaison internationale des salaires est décrite dans la directive du SECO ; cette dernière contient aussi un exemple de calcul. La directive et l'exemple de calcul se trouvent sur le site internet www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Détachement et Mesures d'accompagnement > Comparaison internationale des salaires.

Connaître les CCT dont le champ d'application a été étendu et les CTT imposant des salaires minimaux obligatoires applicables

Où trouvez-vous des informations concernant les CCT dont le champ d'application a été étendu et les CTT imposant des salaires minimaux, et à quoi devez-vous faire attention ?

Réponse : la liste de toutes les CCT étendues est disponible sur le site internet www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Conventions collectives de travail. Une liste de toutes les CCT est disponible sous : www.servicecct.ch. Une liste de tous les CTT est disponible sur le site www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Contrats-types de travail. La liste des CCT étendues et des CTT de travail imposant des salaires minimaux obligatoires est également disponible sur le site internet www.detachement.admin.ch. Attention ! Les CCT et les CTT ne sont pas toujours applicables dans toute la Suisse et leur contenu fait parfois l'objet d'adaptations.

Divers

A quoi une entreprise qui détache des travailleurs en Suisse doit-elle faire attention ?

Réponse : elle doit savoir si elle est soumise à l'obligation d'annonce ou d'autorisation et connaître les conditions suisses de travail et de salaire en vigueur dans la branche dans laquelle elle veut détacher des travailleurs. Elle doit en outre savoir si une CCT étendue est applicable et respecter les dispositions prévues, le cas échéant, par la CCT étendue (catégories de salaire pour les travailleurs, garantie, contributions aux frais d'exécution, contributions aux frais de formation continue, etc.). Si aucune CCT étendue n'est applicable, l'entreprise doit se renseigner sur les salaires en vigueur dans la localité et dans la branche. Elle est également tenue de respecter les éventuelles interdictions relatives au travail dominical, durant les jours fériés et la nuit, ainsi que de connaître la durée quotidienne de travail autorisée. Sans oublier qu'elle doit se conformer aux prescriptions de sécurité en vigueur dans les différentes branches. Enfin, les entreprises étrangères voulant détacher des employé(e)s et qui sont assujetties à une CCT obligatoire ont l'obligation de déposer une caution. Pour de plus amples informations : www.zkvs.ch.