



En vertu de l'art. 9 de la loi sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20) et de l'art. 17 de l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét ; RS 823.201), le SECO remet aux autorités cantonales de sanction la présente

Recommandation 2022

Les infractions sanctionnées par une interdiction d'offrir des services sont publiées sur la liste publique RESA sur Internet.

Etat au 24 octobre 2022

Sanctions administratives en francs suisses

1 Sanctions administratives en lien avec le détachement de travailleurs

1.1 Infractions à l'obligation d'annonce (art. 6 LDét)¹

Annonce tardive avant le début du travail

art. 9, al. 2, let. a, LDét

	1 ^{ère} fois	2 ^e fois	3 ^e fois
Détachement de 5 personnes maximum	Avertissement	300.-	600.-
Détachement de 6 personnes ou plus	Avertissement	450.-	900.-

En cas de récidives, la sanction est chaque fois doublée jusqu'à la valeur maximum de 5000.- francs.

Annonce tardive après le début du travail / Annonce fautive de peu de gravité

art. 9, al. 2, let. a, LDét

	1 ^{ère} fois	2 ^e fois	3 ^e fois
Détachement de 5 personnes	250.-	500.-	1000.-

¹ L'annonce d'un salaire (obligation d'annoncer le salaire selon l'art. 6, al. 1, let. a, LDét) dans le cadre de la procédure d'annonce en ligne qui ne correspond pas aux dispositions suisses en matière de salaire minimum ou aux salaires usuels locaux et dans la branche ne représentent pas une infraction à l'obligation d'annonce et n'entraîne donc pas de sanction.

maximum			
Détachement de 6 personnes ou plus	375.-	750.-	1500.-

En cas de récidives, la sanction est chaque fois doublée jusqu'à la valeur maximum de 5000.- francs

Aucune annonce / Annonce fausse grave

art. 9, al. 2, let. a, LDét

	1^{ère} fois	2^e fois	3^e fois
Détachement de 5 personnes maximum	500.-	1000.-	2000.-
Détachement de 6 personnes ou plus	750.-	1500.-	3000.-

En cas de récidives, la sanction est chaque fois doublée jusqu'à la valeur maximum de 5000.- francs

Infractions aux conditions minimales de salaire²

1.2 (art. 2, LDét)³

1.2.1 Infractions mineures

Le montant constaté de sous-enchère salariale de l'ensemble du personnel est inférieur à 100.- francs⁴. En cas de paiement documenté de l'arriéré, de volonté de coopération et au cas par cas, seul un avertissement sans frais sera prononcé.

1.2.2 Infraction salariale inférieure à 5000.- francs et supérieure ou égale à 5000.- francs; limite supérieure 30'000.- francs

a) Infraction salariale inférieure à 5000.- francs

Le montant constaté de l'infraction salariale pour l'ensemble du personnel⁵ est **inférieur à 5000.- francs**. Au cas par cas (grand nombre de travailleurs détachés et durée

² La recommandation concerne les infractions d'entreprises de détachement à l'encontre de salaires minimaux prévus par des conventions collectives de travail étendues ou des contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO (art. 2, al. 1, LDét).

³ En cas d'infractions aux conditions de travail, comme par ex. à la loi sur le travail (LTr), les sanctions doivent être fixées aux cas par cas.

⁴ En cas d'engagement de courte durée allant jusqu'à une journée, la valeur de référence est 50.- francs.

⁵ La sous-enchère salariale correspond au montant des différences de salaire de l'ensemble du personnel sous-payé.

➤ Différence de salaire = Σ (salaire brut moins salaire minimal). Par ex., 5 ouvriers du bâtiment sont détachés pendant 20 jours en Suisse. Leur salaire brut s'élève à 30.- francs. Le salaire minimal est toutefois

d'engagement relativement longue), le tarif suivant peut aussi être appliqué pour une infraction salariale supérieure à 5000.- francs.

art. 9, al. 2, let. b, LDét

	En cas de non-paiement ou de paiement non documenté des arriérés de la différence de salaire	En cas de paiement documenté des arriérés de la différence de salaire
1^{ère} fois	160% de la différence de salaire	50% de la différence de salaire
2^e fois	170% de la différence de salaire	60% de la différence de salaire
3^e fois	180% de la différence de salaire	70% de la différence de salaire

Explications :

Ce tarif s'applique en cas de récidives et prévoit par conséquent un pourcentage progressif pour les sanctions. De plus, la situation ne doit pas être plus négative pour les entreprises qui ont payé les arriérés de différence de salaire que pour celles qui ne les ont pas payés. Avec le tarif proposé ici, les coûts sont moins élevés en cas de paiement des arriérés qu'en cas de non-paiement.

b) Montant de l'infraction salariale supérieur ou égal à 5000.- francs

Le montant constaté de l'infraction salariale pour l'ensemble du personnel est supérieur à 5000.- francs. Au cas par cas, pour les cas graves, c'est à dire en cas de montant élevé de l'infraction salariale sur un faible nombre d'employés concernés et une durée d'engagement courte, il peut être dérogé à ce tarif.

art. 9, al. 2, let. b et c, LDét

Montant de la sous-enchère salariale	En cas de non-paiement ou de paiement non documenté des arriérés de la différence de salaire	En cas de paiement documenté des arriérés de la différence de salaire
De 5'000.- à 10'000.- francs	160% de la différence de salaire ou interdiction d'offrir des services pendant 12 mois	50% de la différence de salaire ou interdiction d'offrir des services pendant 12 mois
De 10'001.- à 20'000.- francs	160% de la différence de salaire (jusqu'à un maximum de 30'000.- francs) et interdiction d'offrir des services pendant 12 à 24 mois	50% de la différence de salaire ou interdiction d'offrir des services pendant 12 à 18 mois
De 20'001.- à 30'000.- francs.	30'000.- francs et interdiction d'offrir des services pendant 24 à 36 mois	30'000.- francs ou interdiction d'offrir des services pendant 18 à 24 mois

32.- francs. La différence de salaire se monte à 2.- francs*8h*20]*5 personnes = 1600.- francs. L'infraction salariale étant de faible gravité (1600.- francs < 5000.- francs), en cas de non-paiement des arriérés, l'amende sera de 160%*1600.- francs=2560.- francs

Tout montant de sous-enchère salariale de 10'000.- francs supplémentaires entraîne une augmentation de la durée d'interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 12 mois en cas de non-paiement des arriérés, et jusqu'à 6 mois lorsque les arriérés ont été payés. La durée maximale d'interdiction d'offrir des services est de 5 ans.

1.3 Non-paiement de sanctions entrées en force

art. 9, al. 2, let. e, LDét

Montant des amendes non payées	En cas de non-paiement ou de paiement non documenté des arriérés de la différence de salaire	En cas de paiement documenté des arriérés de la différence de salaire
Jusqu'à 2'000.- francs	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 12 mois	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 12 mois
De 2'001.- à 10'000.- francs	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 24 mois	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 18 mois
De 10'001.- à 20'000.- francs	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 36 mois (<i>en plus de l'interdiction d'offrir des services de 12 à 24 mois pour infraction salariale, soit une interdiction totale d'offrir des services de 48 à 60 mois</i>)	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 24 mois
De 20'001.- à 30'000.- francs	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 48 mois (<i>en plus de l'interdiction de 24 à 36 mois pour infraction salariale, soit un total de 72 à 84 mois</i>) ⁶	interdiction d'offrir des services pouvant aller jusqu'à 30 mois

L'interdiction maximale d'offrir des services est de 5 ans. Dans les cas où une sanction pécuniaire a été prononcée de manière cumulative à une interdiction d'offrir des services (art. 9, al. 2, let. c, LDét) et où la sanction pécuniaire n'a ensuite pas été payée, une interdiction d'offrir des services est appliquée pour motif de non-paiement de la sanction (art. 9, al. 2, let. e, LDét). Pour des raisons de proportionnalité, le cumul de plusieurs interdictions d'offrir des services ne devrait pas excéder de plus de la moitié la durée légale maximale de 5 ans, soit une interdiction d'une durée totale maximale de 7.5 ans.

⁶ En cas de cumul de plusieurs interdictions d'offrir des services, la durée totale maximale ne doit pas excéder une fois et demi la durée de 5 ans, soit un maximum de 7,5 ans

1.4 Infractions d'employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et contreviennent au salaire minimal dans un contrat-type de travail selon l'article 360a CO (art. 9, al. 2, let. f, LDét)

1.4.1 Conditions générales

Sanctions pécuniaires, cf. chap. 1.2.

S'il n'est pas possible de déterminer avec précision le montant de l'infraction salariale ou que la situation persiste sur une longue période, rendant difficile la détermination précise de ce montant, l'appréciation du cas peut conduire à déroger aux recommandations figurant au chapitre 1.2.

1.4.2 Infractions mineures

1) Rapports de travail de **courte durée**⁷ ne dépassant pas trois mois par année civile

Si le montant total de l'infraction constatée au salaire minimum prévu par le CTT est inférieur à 100 francs pour **l'ensemble des collaborateurs concernés**, il est recommandé de prononcer qu'un simple avertissement sans émoluments à l'encontre de l'employeur, pour autant que celui-ci ait apporté la preuve qu'il a versé la différence de salaire a posteriori ou effectué des paiements.

2) Rapports de travail de **longue durée**⁸

Si, au moment de la constatation de l'infraction au salaire minimum fixé par le CTT, le rapport de travail dure plus de trois mois ou si le contrat de travail a été conclu pour plus de trois mois, le montant de l'infraction pour le prononcé d'un avertissement sans émoluments peut être adapté en fonction de la durée. Il est recommandé, **en fonction du nombre de travailleurs concernés**, de fixer le **montant total des infractions** au CTT avec salaires minimaux **de 500 francs jusqu'à 1000 francs pour l'ensemble du personnel**. L'employeur doit avoir apporté la preuve qu'il a versé la différence de salaire a posteriori ou effectué des paiements.

Si les rapports de travail des collaborateurs concernés par l'infraction salariale sont de courte durée pour certains des rapports de travail et de longue durée pour d'autres, il est recommandé de procéder conformément au point 2 pour la totalité des travailleurs concernés. L'employeur doit avoir apporté la preuve qu'il a versé la différence de salaire a posteriori ou effectué des paiements.

Explications :

Pour les rapports de courte durée ne dépassant pas trois mois, le montant plafond à prendre en compte pour une infraction mineure est de 100 francs pour l'ensemble des collaborateurs concernés comme dans les branches couvertes par une CCT étendue. Cette règle a pour but d'assurer une égalité de traitement avec les entreprises de détachement dans les branches régies par une CCT étendue (chap. 1.2.1). S'agissant de rapports de travail de

⁷ S'applique aux contrats de travail conclus pour une durée de trois mois au maximum.

⁸ S'applique aux rapports de travail d'une durée supérieure à trois mois ou aux contrats de travail qui ont été conclus pour une durée de plus de trois mois.

longue durée, un montant minime différencié peut se justifier pour les employeurs suisses par la plus longue durée des rapports de travail.

1.5 Aspects procéduraux

La présente grille tarifaire des sanctions vise à ne pas mettre les entreprises qui paient les arriérés de salaire dans une situation financière plus mauvaise que celles qui ne paient pas les arriérés. L'employeur se voit ainsi mis sous une certaine pression pour payer les arriérés. Il faut toutefois prendre en considération que l'infraction salariale repose sur une décision de la commission paritaire, ou éventuellement d'une décision de recours d'une commission paritaire centrale, laquelle n'a en règle générale pas été vérifiée par un tribunal civil. C'est pourquoi il est important que l'employeur ait aussi la possibilité de s'acquitter de la différence de salaire au moment où il fait usage de son droit d'être entendu dans la procédure cantonale, et que le paiement effectif des arriérés soit pris en considération dans le calcul de la sanction.

2 Sanctions en lien avec la lutte contre le faux travail indépendant

2.1 Violation de l'obligation de fournir des pièces justificatives (art. 1a, al. 2, LDét)

art. 9, al. 2, let. a, LDét en lien avec l'art. 1a, al. 2, LDét

1 ^{ère} fois	2 ^e fois	3 ^e fois
par document manquant: 200.-	par document manquant: 300.-	par document manquant: 500.-

A partir de la 4^e fois, le montant par document manquant augmente de 500.- francs à chaque récidive, jusqu'à la valeur maximale de 5'000.-

Lorsque la confirmation d'annonce ou l'expression de l'annonce manque dans des cas d'urgence autorisés selon l'art. 6, al. 3, Odét, on renonce à une amende pour ce document manquant.

Lorsque le mandat / le contrat d'entreprise ou la confirmation de contrat n'est pas fourni dans une langue nationale, il peut être considéré comme document manquant.

Lorsque des documents manquants ou des documents équivalents sont fournis avant la fin du délai supplémentaire, le montant de l'amende est réduit de moitié pour chacun des documents fournis.

2.2 Violation de l'obligation de renseigner / Violation de l'obligation de fournir des documents supplémentaires (art. 12 et art. 1a, al. 4 et 5, LDét)

art. 9, al. 2, let. b, LDét en lien avec l'art. 12, al. 1, LDét / art. 1a, al. 4 et 5 LDét

1 ^{ère} fois	2 ^e fois	3 ^e fois
Interdiction d'offrir des services de 12 mois	Interdiction d'offrir des services de 18 mois	Interdiction d'offrir des services de 24 mois

Chaque violation supplémentaire de l'obligation de renseigner / de l'obligation de fournir des documents supplémentaires entraîne une augmentation de 6 mois de l'interdiction d'offrir des services. La durée maximale de l'interdiction d'offrir des services est de 5 ans.

Tant le prestataire de services se déclarant indépendant que son mandant / la personne qui passe la commande avec siège à l'étranger peuvent être sanctionnés d'une interdiction d'offrir des services lorsqu'ils ne remplissent pas leur obligation de renseigner selon l'art. 1a, al. 4 et 5, LDét. Dans ces cas, il y a violation de l'obligation de renseigner dès lors que des documents et renseignements supplémentaires sont exigés après le contrôle sur place et ne sont pas fournis.

Il n'est pas recommandé de déjà sanctionner d'une interdiction d'offrir des services une violation de l'obligation de fournir des pièces justificatives selon l'art. 1a, al. 2, LDét par un prestataire de services se déclarant indépendant dans les cas où les documents selon l'art. 1a, al. 2 n'ont pas pu être présentés au cours d'un contrôle sur place et que la personne contrôlée coopère pendant le contrôle. Il est en revanche recommandé de prononcer une interdiction de fournir des services lorsque l'obligation de fournir des pièces justificatives selon l'art. 1, al. 2 est violée et qu'aucun document équivalent n'est fourni avant échéance d'un délai supplémentaire accordé, et en l'absence de réaction à une nouvelle demande de transmission des documents. Dans ce cas, les conditions prévues à l'art. 12, al. 1, let. a, LDét sont remplies. En revanche, lorsqu'aucune information n'est fournie lors d'un contrôle de l'obligation de fournir des pièces justificatives selon l'art. 1a, al. 2, LDét en cas de doute sur le statut, lorsque de fausses informations sont sciemment fournies ou lorsque le contrôle est d'une manière ou d'une autre rendu impossible ou que la personne à contrôler s'oppose au contrôle, une interdiction d'offrir des services peut être immédiatement prononcée, indépendamment de savoir si l'obligation de fournir des pièces justificatives selon l'art. 1, al.2, LDét a été remplie ou non.