



RAPPORT FlaM 2022

Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne

Rapport d'exécution

6 juin 2023

Table des matières

Liste des abréviations	5
Management Summary	6
1 Introduction	11
2 Résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce en Suisse	12
2.1 Aperçu des résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce en provenance de l'UE/AELE en 2022.....	12
2.2 Prises d'emplois de courte durée auprès d'un employeur suisse.....	13
2.3 Travailleurs détachés	15
2.4 Prestataires de services indépendants	17
2.5 Comparaison internationale	19
3 Actualités relatives au dispositif des mesures d'accompagnement	21
3.1 Prolongation du CTT économie domestique.....	21
3.2 Nouvelles recommandations concernant le respect du devoir de diligence de l'entrepreneur contractant dans le cadre de la responsabilité du sous-traitant (art. 5 Ldét)	21
3.3 Paquet Mobilité I, directive européenne 2020/1057	22
3.4 Optimisation de la procédure d'annonce.....	23
3.5 Plateforme de communication électronique	24
3.6 Interventions parlementaires liées aux mesures d'accompagnement, 2022	24
3.7 Groupe de travail trinational / groupe d'experts franco-suisse.....	25
4 Résultats de l'activité de contrôle des organes d'exécution à l'échelle nationale	27
4.1 Atteinte des objectifs	27
4.2 Activité de contrôle des CT cantonales et des CP auprès des entreprises suisses, des entreprises de détachement et des indépendants	32
4.3 Résultats détaillés de l'activité de contrôle auprès des entreprises suisses.....	35
4.3.1 Activité de contrôle des CT cantonales auprès des employeurs suisses (dans les branches dépourvues de CCT étendue)	35
4.3.1.1 Cas de sous-enchère salariale détectés par les CT auprès des employeurs suisses	37
4.3.1.2 Infractions aux salaires minimaux fixés par les CTT constatées auprès des employeurs suisses	39
4.3.2 Activité de contrôle des CP auprès des employeurs suisses (dans les branches régies par des CCT étendues)	40
4.4 Résultats de l'activité de contrôle dans le cadre du détachement	42
4.4.1 Activité de contrôle des CT cantonales dans le cadre du détachement (dans les branches dépourvues de CCT étendue)	43
4.4.1.1 Cas de sous-enchère salariale constatés par les CT auprès des entreprises de détachement.....	44
4.4.1.2 Infractions des entreprises de détachement aux salaires minimaux fixés par les CTT	44
4.4.2 Activité de contrôle des CP dans le cadre du détachement	45
4.5 Activité de contrôle des CT cantonales et des CP auprès des indépendants	47
4.6 Mesures et sanctions.....	48
4.6.1 Procédures de conciliation	48
4.6.2 Mesures collectives	50

4.6.3	Sanctions prononcées par les autorités cantonales.....	51
5	Conclusion et perspectives	53

Figures

Figure 2-1:	Évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce (90 jours au max.), 2005-2022	12
Figure 2-2:	Évolution des prises d'emplois de courte durée au cours de l'année, 2019-2022	13
Figure 2-3:	Évolution des branches les plus importantes pour les prises d'emplois de courte durée, 2005-2022	15
Figure 2-4:	Évolution des travailleurs détachés au cours de l'année, 2019-2022	15
Figure 2-5:	Évolution des travailleurs détachés selon les branches, 2005-2022.....	16
Figure 2-6:	Évolution des prestataires de services indépendants (hors services à la personne) au cours de l'année, 2019-2022.....	17
Figure 2-7:	Évolution des prestataires de services indépendants selon les branches, 2005-2022	19
Figure 2-8:	Nombre de certificats PD-A1 émis par pays, 2021	20
Figure 4-1 :	Répartition des contrôles d'entreprises en 2022	29
Figure 4-2 :	Contrôles d'entreprises effectués par les CT cantonales et les CP, par région et par branche (auprès des entreprises suisses, des entreprises de détachement et des indépendants), en 2022	33
Figure 4-3 :	Total des contrôles d'entreprises (employeurs suisses) entre 2019 et 2022, par branche (dans les branches sans CCT étendue).....	36
Figure 4-4 :	Contrôles menés par les CT et les CP auprès des entreprises et des personnes dans le cadre du détachement, par canton et par branche, en 2022	42

Tableaux

Tableau 4.1 :	Total des contrôles effectués par les CT cantonales et les CP depuis 2014.....	27
Tableau 4.2 :	Branches en observation renforcée définies à l'échelle nationale et cantonale	34
Tableau 4.3 :	Résultats des contrôles effectués par les CT auprès des employeurs suisses, dans les branches sans CCT étendue et de CTT (cas de sous-enchère aux salaires usuels dans la localité ou la branche)	38
Tableau 4.4 :	Cas de sous-enchère aux salaires usuels constatés, par branche.....	39
Tableau 4.5 :	Contrôles achevés et infractions salariales constatées auprès des employeurs suisses par les CT cantonales dans les branches disposant de CTT, entre 2020 et 2022.....	40
Tableau 4.6 :	Évolution du nombre de contrôles effectués par les CP auprès des employeurs suisses, entre 2016 et 2022	40
Tableau 4.7 :	Contrôles effectués par les CT cantonales dans le cadre du détachement dans les branches dépourvues de CCT étendue	44
Tableau 4.8 :	Nombre de contrôles d'entreprises et d'infractions salariales constatées par les CT cantonales dans le cadre du détachement dans les branches disposant de CTT	45
Tableau 4.9 :	Contrôles effectués par les CP dans le cadre du détachement.....	46
Tableau 4.10 :	Contrôles du statut d'indépendant par les CT cantonales et les CP.....	47
Tableau 4.11 :	Mesures prises en cas de constatation d'indépendance fictive, en 2022.....	48
Tableau 4.12 :	Procédures de conciliation menées avec des entreprises de détachement et des entreprises suisses dans les branches sans CCT étendue	50
Tableau 4.13 :	Mesures collectives prises par la CT fédérale et les CT cantonales en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée	51

Tableau 4.14 : Sanctions prononcées par les autorités cantonales, entre 2017-2022..... 52

Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange (European Free Trade Association) ; Norvège, Liechtenstein, Islande et Suisse
ALCP	Accord du 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 ; RS 0.142.112.681
CC	Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210
CCT	Convention collective de travail
CCT étendue	Convention collective de travail déclarée de force obligatoire
CO	Loi fédérale du 30 mars 1991 complétant le Code civil suisse (livre cinquième : Droit des obligations) ; RS 220
CP	Commission paritaire
CT	Commission tripartite
CTF	Commission tripartite fédérale
CTT	Contrat-type de travail
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
ELA	Autorité européenne du travail
FlaM	Flankierende Massnahmen (mesures d'accompagnement)
IMI	Système d'information du marché intérieur de l'UE
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 ; 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
ODét	Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse ; RS 823.201
OFS	Office fédéral de la statistique
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
UE	Union européenne
UE-8	États membres de l'UE qui ont adhéré à l'UE en 2004 (Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovaquie, République tchèque, Hongrie)
UE-15	États membres de l'UE au moment de la signature de l'Accord (21.06.1999) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède
UE-17	UE-15 plus Chypre et Malte, intégrés au régime applicable aux anciens États membres de l'UE-15
UE-27	UE-17 plus UE-8 et la Bulgarie et la Roumanie, membres de l'UE depuis 2007, ainsi que la Croatie (2013)



Management Summary

Contesto

Il rapporto sull'esecuzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione europea (UE) illustra i risultati dell'attività di controllo degli organi d'esecuzione, ossia delle commissioni tripartite (CT) e delle commissioni paritetiche (CP). La libera circolazione delle persone, introdotta progressivamente dal 2002, conferisce ai cittadini svizzeri e a quelli dell'UE il diritto di scegliere liberamente il proprio luogo di lavoro e di soggiorno nel territorio svizzero o in quello degli Stati membri dell'UE. L'Accordo sulla libera circolazione delle persone consente inoltre la prestazione transfrontaliera di servizi fino a 90 giorni lavorativi per anno civile. I cittadini dei Paesi membri dell'Associazione europea di libero scambio (AELS) beneficiano degli stessi diritti dei cittadini dell'UE.

Misure collaterali alla libera circolazione delle persone

Le misure collaterali sono state introdotte nel 2004 a causa del livello dei salari relativamente elevato in Svizzera rispetto all'UE e per compensare l'abolizione dei controlli preventivi del mercato del lavoro. Queste misure mirano a garantire il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera nell'ambito del rilascio dei permessi di lavoro. Consentono, da un lato, di combattere l'offerta abusiva di salari inferiori a quelli usuali e, dall'altro, di offrire condizioni di concorrenza identiche alle imprese nazionali e straniere. Anche l'UE si è dotata di una normativa che contiene misure per proteggere i lavoratori distaccati. Con le misure collaterali la Svizzera ha attuato, tra le altre cose, la direttiva UE sul distacco dei lavoratori.

Il rispetto delle condizioni salariali e lavorative vigenti in Svizzera viene verificato sul posto o per iscritto. Le CT cantonali sono responsabili dei controlli nei rami dove non esiste un contratto collettivo di lavoro (CCL) dichiarato d'obbligatorietà generale, mentre le CP sono competenti per i rami dotati di un CCL dichiarato d'obbligatorietà generale. L'esecuzione dei controlli è dunque decentralizzata agli organi di controllo, che conoscono meglio le specificità delle loro regioni o dei loro rami.

Le priorità dei controlli sono definite sulla base di un'analisi dei rischi realizzata ogni anno dalla CT della Confederazione e dagli organi d'esecuzione. Le misure collaterali costituiscono pertanto un dispositivo di protezione relativamente flessibile, che consente di tenere conto delle caratteristiche specifiche regionali e settoriali. Tuttavia, la diversità delle strategie di controllo non consente un confronto diretto dei risultati dei

controlli svolti dai vari organi d'esecuzione. Anche i confronti dei risultati nel tempo o tra singole regioni o rami devono essere interpretati con cautela.

Contesto economico e aumento dei dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica

La ripresa dopo la crisi di coronavirus ha caratterizzato lo sviluppo congiunturale dell'anno in esame. Alla fine di marzo 2022 le misure di contenimento della crisi sanitaria sono state in gran parte revocate e la situazione è tornata alla normalità. Ciò ha avuto un impatto positivo non solo sulla società, ma anche sulla situazione economica e sul mercato del lavoro in Svizzera. Dall'altro lato, però, le tensioni dovute alla situazione energetica in Europa a seguito della guerra in Ucraina e il cupo contesto internazionale hanno pesato sull'andamento economico. Influenzata da questi sviluppi opposti, stando alle prime stime¹ l'economia svizzera è cresciuta del 2,1 % (2021: 4,1 %). La ripresa è stata assai dinamica nei settori che in precedenza erano stati particolarmente colpiti dalle misure anti-COVID, come il settore dell'industria alberghiera e della ristorazione, il settore «arte, intrattenimento e svago» e il settore «trasporti e comunicazione». Il settore dell'edilizia, invece, è stato caratterizzato dal più forte calo della creazione di valore dagli anni Novanta. Sul mercato del lavoro è fortunatamente proseguito lo sviluppo positivo dell'anno precedente. Il risultato è stato un tasso di disoccupazione del 2,2 % in media annua, ossia il più basso degli ultimi 20 anni, che si è tradotto in una marcata carenza di manodopera in un'ampia gamma di settori.

L'elevata richiesta di manodopera si rispecchia anche nel crescente numero di dimoranti temporanei provenienti dall'area UE-AELS soggetti all'obbligo di notifica. Nel 2022 i dimoranti temporanei (fino a 90 giorni lavorativi o tre mesi²) soggetti all'obbligo di notifica che hanno esercitato un'attività in Svizzera sono stati 257 609, il che rappresenta un aumento del 19,7 % rispetto al 2021. Dopo un forte calo a causa della pandemia di coronavirus nel 2020 e 2021, il livello pre-crisi (2019) è stato superato. Le notifiche sono aumentate in tutte e tre le sottocategorie. Le assunzioni d'impiego di breve durata presso datori di lavoro svizzeri hanno fatto registrare l'aumento più forte (24,5 %), superando nettamente il livello pre-crisi; anche la prestazione transfrontaliera di servizi (lavoratori distaccati e indipendenti) è aumentata fortemente rispetto all'anno precedente (12 %).

Il volume di lavoro prestato dai dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica nel 2022 corrisponde a 39 911 equivalenti a tempo pieno, ossia all'1 % del volume totale di

¹ «Tendances conjoncturelles SECO, Situation de l'économie suisse, Printemps 2023»

² Conformemente all'articolo 9 dell'ordinanza sulla libera circolazione delle persone (OLCP), le assunzioni d'impiego per una durata che non superi tre mesi per anno civile o le prestazioni di servizio per conto di un fornitore indipendente della durata massima di 90 giorni per anno civile sono soggette a notifica. Di seguito nel rapporto si userà per analogia la nozione di «fino a 90 giorni per anno civile».

lavoro svolto in Svizzera. La quota dei dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica sul volume di lavoro totale varia tra lo 0,4 % e il 2,6 % nei diversi Cantoni.

Raggiunto l'obiettivo minimo di controllo

Il rapporto evidenzia un aumento dei controlli da 35 795 a 37 134 (+4 %) nel 2022. L'obiettivo quantitativo minimo di 35 000 controlli fissato nell'ordinanza sui lavoratori distaccati è stato raggiunto. Rispetto all'anno precedente, l'attività di controllo degli organi d'esecuzione è incrementata presso i datori di lavoro svizzeri (+14 %) mentre è rallentata (-10 %) per quanto riguarda i lavoratori distaccati e i lavoratori indipendenti. Il 63 % dei controlli aziendali si è svolto presso datori di lavoro svizzeri, il 25 % presso aziende di distacco e il 12 % presso prestatori indipendenti di servizi soggetti all'obbligo di notifica.

Nell'anno in rassegna il 7 % delle aziende svizzere e il 27 % di tutti i lavoratori distaccati sono stati oggetto di un controllo concernente il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera. Inoltre è stato verificato lo stato di occupazione del 32 % dei prestatori indipendenti di servizi provenienti dall'UE/AELS e attivi in Svizzera.

L'intensità dei controlli presso i datori di lavoro svizzeri e i prestatori di servizi distaccati varia in funzione del rischio che siano offerte condizioni salariali e lavorative inferiori a quelle minime vigenti in Svizzera ma anche del livello di approfondimento dei controlli stessi. Le aziende svizzere, a differenza delle aziende di distacco, possono essere controllate in qualunque momento e retroattivamente per lunghi periodi. Inoltre, sono oggetto di controlli regolari anche nel quadro della lotta contro il lavoro nero e dell'esecuzione delle disposizioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro. Di conseguenza, l'intensità dei controlli presso i datori di lavoro svizzeri e quella presso i lavoratori distaccati può essere comparata solo in parte.

Tangibile aumento dei controlli presso i datori di lavoro svizzeri

Il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera è stato controllato in tutte le regioni e tutti i rami. Nel complesso, i Cantoni Ticino, Zurigo, Ginevra e Berna hanno fatto registrare il maggior volume di controlli aziendali (CT cantonali e CP insieme). I controlli aziendali si sono focalizzati sui rami accessori dell'edilizia e sull'industria manifatturiera, mentre i controlli di persone hanno riguardato soprattutto il settore dell'industria alberghiera e della ristorazione.

Nei rami senza contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale, nel 2022 le CT cantonali hanno svolto 8 938 controlli presso i datori di lavoro svizzeri, nell'ambito dei quali sono stati riscontrati 953 casi di violazione delle condizioni salariali e lavorative usuali in vigore in Svizzera. La quota di dumping salariale tra i datori di lavoro svizzeri si è attestata al 10 %, invariata rispetto all'anno precedente. Anche per quanto riguarda i lavoratori tale quota è rimasta stabile (7 %). Nell'anno in rassegna le CT cantonali

hanno inoltre svolto 2 939 controlli concernenti il rispetto dei salari minimi obbligatori stabiliti in un CNL. In 267 casi hanno constatato una violazione del salario minimo legale stabilito nel CNL. Ciò corrisponde a una quota di violazioni del 10 % presso le aziende svizzere.

L'aumento o la diminuzione di queste percentuali non è riconducibile soltanto allo sviluppo delle condizioni di lavoro, ma dipende anche dalle priorità di controllo delle CT cantonali che variano da un anno all'altro e dai diversi approcci di osservazione del mercato del lavoro. I risultati vanno quindi interpretati con cautela perché non riflettono la situazione salariale generale del mercato del lavoro in Svizzera, bensì una combinazione di diverse strategie.

I controlli presso i datori di lavoro svizzeri nei rami assoggettati a un CCL dichiarato d'obbligatorietà generale sono svolti dalle CP. Nel 2022 queste ultime hanno controllato 11 113 aziende e 80 308 persone. Rispetto all'anno precedente si è registrato un forte aumento dell'attività di controllo, dovuto in particolare ai controlli nel settore dell'industria alberghiera e della ristorazione. I controlli dei datori di lavoro svizzeri da parte delle CP rientrano nell'ambito dell'esecuzione ordinaria dei CCL dichiarati d'obbligatorietà generale e non sono pertanto gestiti dalla Confederazione (o più precisamente dalla SECO).

In calo le attività di controllo tra i prestatori di servizi soggetti all'obbligo di notifica

Nel 2022 le CT cantonali hanno svolto 5 563 controlli presso le aziende di distacco. Rispetto all'anno precedente il numero di controlli svolti è stato leggermente inferiore (2021: 5 605 controlli aziendali). La percentuale di dumping salariale riscontrata presso le aziende di distacco è salita dal 13 al 16 %, mentre quella presso i lavoratori distaccati è leggermente diminuita, passando dal 14 al 13 % delle persone controllate. Nell'anno in rassegna le CT cantonali hanno inoltre svolto 171 controlli presso le aziende di distacco concernenti il rispetto dei salari minimi stabiliti in un CNL. Le CT cantonali hanno riscontrato 50 violazioni del salario minimo vincolante previsto nel CNL.

Dal canto loro, nel 2022 le CP hanno condotto 3 258 controlli presso le aziende di distacco e 7 500 controlli presso i lavoratori distaccati, rispettivamente il 24 % e il 26 % in meno rispetto al 2021. La quota di violazioni presso le aziende è diminuita al 17 % (2021: 21 %), mentre per quanto riguarda i lavoratori distaccati è scesa dal 20 al 18 %.

Parallelamente i controlli presso i prestatori indipendenti di servizi sono diminuiti del 2 %. Nel 2022 gli organi d'esecuzione hanno controllato lo stato di occupazione di 4 492 prestatori indipendenti di servizi; nel 7 % dei controlli conclusi è stata presunta una pseudo-indipendenza (6 % nel 2021).

Aumenta il numero di procedure di conciliazione che si concludono con successo

Se dai controlli risultano casi di offerte di salari inferiori a quelli usuali, le CT avviano procedure di conciliazione affinché le aziende adeguino i salari. Nell'anno in rassegna queste procedure hanno avuto un esito positivo nell'87 % dei casi per quanto riguarda le aziende di distacco e nel 60 % dei casi per le aziende svizzere. In caso di abusi ripetuti, le autorità valutano la necessità di conferire il carattere obbligatorio generale a un CCL tramite procedura agevolata oppure di emanare un contratto normale di lavoro. Nei rami che prevedono un salario minimo vincolante (CCL o CNL) possono essere inflitte anche sanzioni sotto forma di multa o divieto di offrire prestazioni a seconda della gravità delle infrazioni. Nell'anno in esame le autorità cantonali hanno comminato 1802 multe e 653 divieti per la Svizzera.

Conclusioni

Il 2022 è stato caratterizzato dalla stabilizzazione economica dopo due anni di pandemia di coronavirus e da una domanda di lavoro eccezionalmente elevata. In questo contesto, ancora una volta sono aumentati i dimoranti temporanei (fino a 90 giorni lavorativi) provenienti dall'estero che lavorano in Svizzera. L'aumento più pronunciato è stato quello delle offerte di lavoro a breve termine presso datori di lavoro svizzeri. Questo settore ha anche fatto registrare il maggior aumento di attività di controllo.

In generale, si constata che anche nell'anno in rassegna le misure collaterali hanno contribuito a tutelare le condizioni lavorative e salariali in Svizzera. Le quote di violazioni e di dumping salariale constatate sono rimaste grosso modo al livello degli anni precedenti.

Le misure collaterali sono il risultato della collaborazione tra le parti sociali e le autorità statali. Complessivamente provvedono al rispetto delle condizioni salariali e lavorative in Svizzera al fine di garantire le migliori condizioni possibili ai lavoratori svizzeri e stranieri.

1 Introduction

Le présent rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) traite des résultats de l'activité de contrôle du respect des conditions de travail et de salaire en Suisse. Le législateur a confié les contrôles des entreprises suisses et des prestataires de services issus de l'espace UE/AELE à deux catégories d'acteurs : les commissions paritaires pour les branches régies par une CCT étendue et les commissions tripartites cantonales pour le reste du marché du travail. Tous les ans, le SECO publie un rapport basé sur les statistiques transmises par les organes d'exécution mentionnés ci-dessus.

Ce rapport présente les résultats de l'activité de contrôle pour l'année 2022 en les inscrivant dans le contexte plus large de l'évolution des mesures d'accompagnement de ces dernières années. Le chapitre 2 analyse l'évolution du nombre de prestataires de services en provenance de l'UE qui se sont annoncés en Suisse pour un engagement d'une durée de 90 jours de travail au maximum. Le chapitre 3 synthétise les principales évolutions et discussions en lien avec le système de protection des mesures d'accompagnement en tant que tel. Le chapitre 4 résume l'activité de contrôle dans son ensemble, menée au plan suisse. Les résultats de l'exécution, qu'il s'agisse du niveau des personnes ou des entreprises, sont présentés selon les organes de contrôle compétents et selon les types de travailleurs ou d'entreprises contrôlés par région et par branche. L'activité de contrôle est également mise en relation avec les objectifs fixés au niveau cantonal et national. Le rapport donne ainsi un aperçu des branches contrôlées, du résultat de ces contrôles et des mesures qui en découlent. En outre, une annexe statistique et un document de référence sur l'exécution des mesures d'accompagnement, parties intégrantes du rapport, fournissent des informations complémentaires sur les activités de contrôle menées par les organes d'exécution. Pris ensemble, ces documents offrent une vue détaillée de la mise en œuvre et de l'exécution des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes.

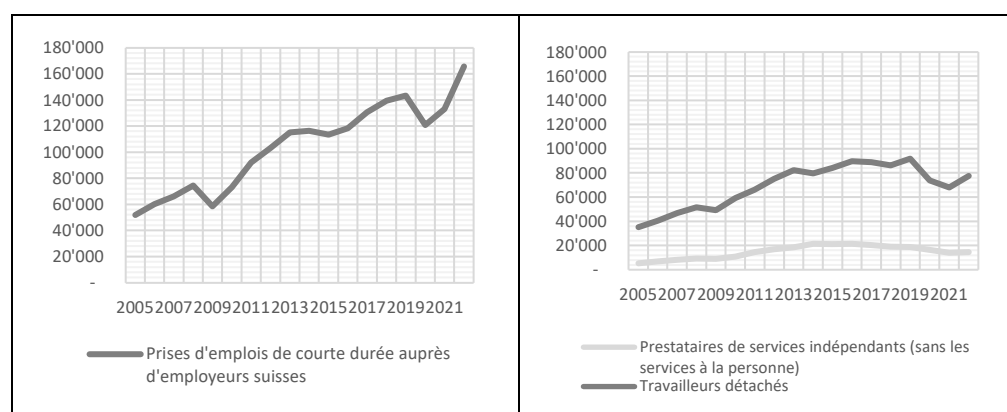
2 Résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce en Suisse

Les prestations de services transfrontalières de l'UE/AELE vers la Suisse jouent un rôle majeur dans l'exécution de la loi sur les travailleurs détachés. L'ampleur et l'évolution de ce type de prestations soumises à l'obligation d'annonce dépendent de différents paramètres. La situation économique générale en Suisse et dans les principaux pays d'origine occupe à cet égard une place essentielle.

2.1 Aperçu des résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce en provenance de l'UE/AELE en 2022

En 2022, 257 609³ résidents de courte durée (jusqu'à 90 jours de travail) soumis à l'obligation d'annonce, issus de l'UE/AELE, ont exercé une activité en Suisse, ce qui constitue une augmentation de 19,7 % par rapport à l'année précédente. Après la forte baisse enregistrée les deux années précédentes, il s'agit d'un nouveau record. Il représente ainsi une croissance de 1,45 % par rapport à 2019, qui constituait le précédent record.

Figure 2-1: Évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce (90 jours au max.), 2005-2022



Source : SEM

Les résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce ont fourni un volume total de travail équivalant à 10 416 861 jours de travail ou 39 911 postes en équivalents plein temps, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse amène le volume de travail fourni à un niveau supérieur à celui d'avant la crise (2019). À l'époque, les résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce avaient occupé un volume de travail de 35 721 postes en équivalents plein temps. Comparée au volume total de travail des Suisses, leur part représente 1 %, ce qui correspond à une légère augmentation par rapport à 2021 (0,9 %). Au niveau cantonal, la part des résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce dans le volume total de travail varie entre 0,4 % et 2,6 %.

Prestataires de services indépendants : Les annonces concernant des services à la personne ne sont pas répertoriées dans la catégorie des prestataires de services indépendants. La raison en est que ces annonces concernent principalement l'industrie du sexe, et que ce secteur n'est pas contrôlé dans le cadre des mesures d'accompagnement.

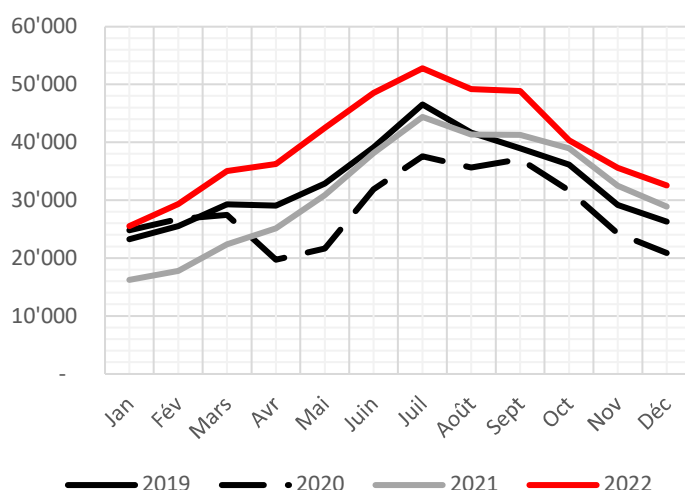
³ Sans les prestataires de services indépendants dans le secteur des services à la personne.

La figure 2.1 montre l'évolution, par catégorie, du nombre de résidents de courte durée (jusqu'à 90 jours de travail) soumis à l'obligation d'annonce durant ces dix-huit dernières années. On constate que, comme les années précédentes, les prises d'emplois de courte durée auprès d'un employeur suisse ont formé la catégorie la plus importante, avec une part de 64 %. Cette part a progressé continuellement ces dernières années. Viennent ensuite les travailleurs détachés représentant 30 %, suivis des prestataires de services indépendants, ce groupe ayant la part la plus faible avec 6 % du total. Les prises d'emploi de courte durée auprès d'employeurs suisses ont progressé de 24,5 % par rapport à l'année précédente. Il s'agit de la plus forte hausse parmi les trois catégories et d'un nouveau record en 2022. En ce qui concerne les travailleurs détachés, la hausse est de 13,8 % par rapport à 2021, après deux années d'évolution négative due à la pandémie. Les annonces des prestataires de services indépendants sont en recul depuis 2017 et connaissent pour la première fois depuis lors une légère reprise (+2,7 %).

2.2 Prises d'emplois de courte durée auprès d'un employeur suisse

Le nombre de personnes engagées par un employeur suisse pendant l'année sous revue a évolué de manière similaire à 2019 au cours de l'année, mais à un niveau nettement plus élevé. La majorité des travailleurs engagés par un employeur suisse ont commencé à travailler pendant les mois d'été. Les prises d'emplois auprès d'un employeur suisse avaient atteint en 2019 un record, qui a été dépassé de 15 % en 2022. Dans l'intervalle, un net recul a été observé en raison de la pandémie de COVID et des mesures qui en ont découlé.

Figure 2-2: Évolution des prises d'emplois de courte durée au cours de l'année, 2019-2022



Source : SEM

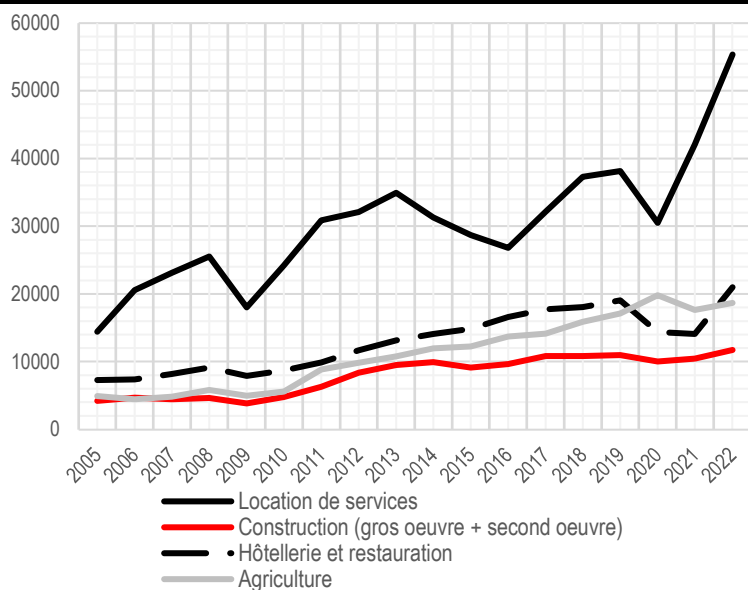
Les prises d'emplois de courte durée auprès d'un employeur suisse ont constitué, avec 165 723 annonces, la catégorie la plus importante de résidents de courte durée de l'UE/AELE soumis à l'obligation d'annonce. Cela représente 32 623 annonces de plus

que l'année précédente. L'augmentation s'applique à la plupart des branches, avec peu d'exceptions. La figure 2.3 montre les quatre branches principales s'agissant des prises d'emplois de courte durée.

Le nombre de prises d'emplois auprès d'entreprises suisses de location de services a augmenté encore une fois l'année dernière (+32%, +13 293 personnes). Avec 55 368 prises d'emplois, un niveau record a été atteint. Il correspond presque à une multiplication par quatre des prises d'emplois par rapport à 2005. La hausse a été encore plus forte dans l'hôtellerie-restauration, qui, avec 20 996 prises d'emplois, a enregistré une augmentation de 49 % du nombre de missions de courte durée par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'un bond après deux années de recul. Cela s'explique par le fait que la branche a été fortement touchée par les restrictions liées à la pandémie et que l'effet de rattrapage est symétriquement important. Dans l'agriculture, la hausse, qui est de 5,7 % (+1 012 personnes) s'est révélée plutôt faible en comparaison des autres branches. La construction a enregistré 11 746 annonces, ce qui correspond à une hausse de 12,6 %, qui est aussi légèrement inférieure à la moyenne. Les branches qui frappent par une évolution supérieure à la moyenne sont « église, culture, sport, divertissement » (44 %, +2 757 personnes), « nettoyage » (50 %, +860 personnes) et « industries manufacturières » (39 %, +664 personnes).

Au niveau cantonal, la majorité des prises d'emplois de courte durée a eu lieu dans les cantons de Vaud (12,7 %), de Genève (12,6 %), de Zurich (10,4 %) et du Tessin (8,8 %). Ces quatre grandes régions du marché du travail absorbent à elles seules 44 % du volume total des séjours de courte durée en Suisse. Cela n'a rien de surprenant dans la mesure où 41 % des emplois en équivalents plein temps se situent dans ces cantons. L'augmentation des prises d'emploi de courte durée soumises à l'obligation d'annonce dans les entreprises suisses est visible dans tous les cantons. La hausse a été supérieure à la moyenne dans le canton de Zurich (+40 %) mais inférieure au Tessin (+6,7 %).

Figure 2-3: Évolution des branches les plus importantes pour les prises d'emplois de courte durée, 2005-2022

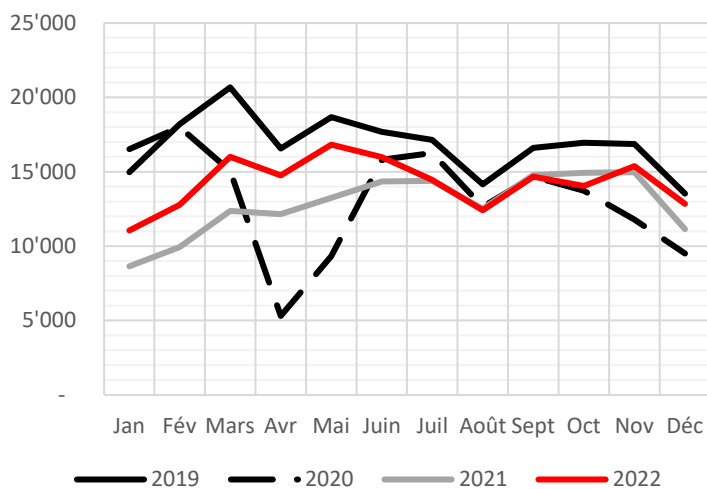


Détails Construction 2022 : Gros œuvre 4 356 prises d'emploi auprès d'employeurs suisses ; second œuvre 7 390 prises d'emploi auprès d'employeurs suisses
Source: SEM

2.3 Travailleurs détachés

Après deux années de recul, le nombre d'annonces concernant des travailleurs détachés a de nouveau augmenté en 2022. Avec 77 441 travailleurs détachés et une hausse de 13,8 % par rapport à l'année précédente, cette catégorie reste toutefois en dessous du niveau d'avant la crise (91 834 personnes en 2019). En termes d'évolution au cours de l'année, il apparaît que c'est surtout au premier semestre que le nombre de travailleurs détachés a été supérieur à celui de l'année précédente. Au deuxième semestre, les chiffres se sont rapprochés de ceux de 2021.

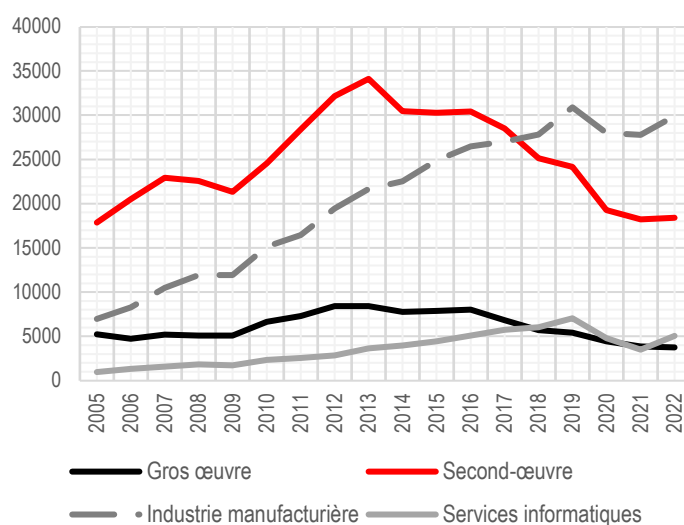
Figure 2-4: Évolution des travailleurs détachés au cours de l'année, 2019-2022



Source : SEM

La figure 2.5 indique l'évolution des principales branches s'agissant des travailleurs détachés depuis 2005. Le groupe le plus important est actif dans les industries manufacturières (38,6 %) et dans le second œuvre de la construction (23,8 %). Bien que le second œuvre de la construction ait enregistré une légère hausse (+1,1 % ; +199 personnes) par rapport à 2021, la part des travailleurs détachés dans l'ensemble continue à perdre de l'importance dans cette branche. Dans les industries manufacturières, une hausse de 7,7 % du nombre de travailleurs détachés par rapport à l'année précédente a été observée en 2022. Cela correspond à 2 128 personnes en plus. L'évolution a donc été inférieure à la moyenne également dans cette branche importante s'agissant des travailleurs détachés. Elle a en revanche été supérieure à la moyenne dans la branche des services informatiques. Le nombre de travailleurs détachés a augmenté de 45 % (+ 1 577 personnes) dans ce secteur. Le gros œuvre constitue une des rares branches dans lesquelles les annonces de travailleurs détachés ont connu une évolution négative. Entre 2021 et 2022, elles ont légèrement reculé (-2.2 % ; -84 personnes). Cette tendance à la baisse du nombre de détachements existe depuis 2016 et avait déjà commencé avant la pandémie de Covid. La branche « église, culture, sport, divertissement » a, avec une hausse de 96 % et 1 434 personnes, enregistré une des plus fortes augmentations relatives.

Figure 2-5: Évolution des travailleurs détachés selon les branches, 2005-2022



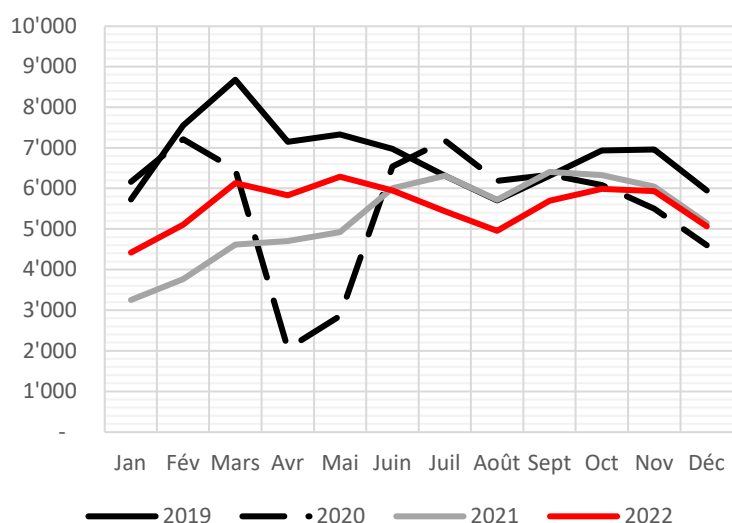
Source : SEM

La composition des pays d'origine des travailleurs détachés n'a, pour sa part, quasiment pas changé. En effet, ceux-ci viennent principalement des pays limitrophes, à savoir l'Allemagne (46,7 %), l'Italie (16,6 %), la France (10,1 %) et l'Autriche (7,1 %). Le détachement de personnel en provenance des États membres de l'UE-8 (Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie) représente une part de 7,7 %. Cette valeur est en légère hausse par rapport à 2021 mais se situe encore en dessous du niveau d'avant la crise (8,2 % en 2019).

2.4 Prestataires de services indépendants

En 2022, une légère augmentation se dessine de nouveau chez les prestataires de services indépendants après cinq années de recul. Elle reste néanmoins relativement faible (2,7 % et 383 personnes). Si l'on se penche sur l'évolution au cours de l'année, on observe, comme le montre la figure 2.6, que les annonces ont surtout augmenté au premier semestre dans cette catégorie. Il faut prendre en compte le fait qu'en raison de la pandémie de COVID-19 diverses restrictions s'appliquaient encore au même semestre de l'année précédente.

Figure 2-6: Évolution des prestataires de services indépendants (hors services à la personne) au cours de l'année, 2019-2022

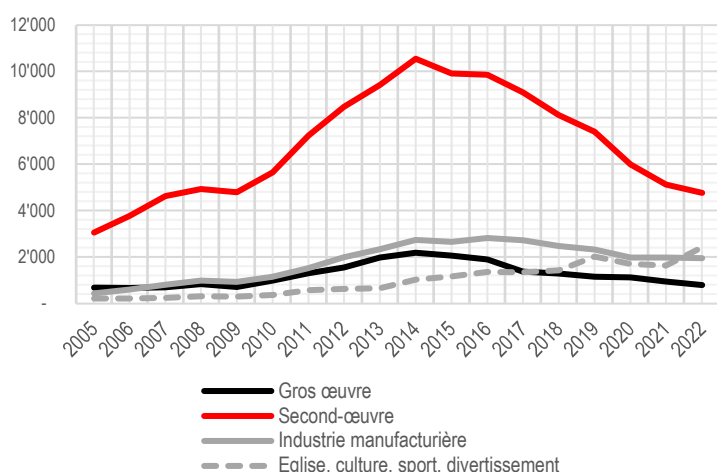


Source: SEM

La figure 2.7 montre l'évolution des branches les plus importantes s'agissant des prestataires de services indépendants. La légère hausse des annonces n'est à reporter que sur quelques branches. Les annonces ont augmenté surtout dans les services informatiques (21 % ; +117 personnes) et dans la branche «église, culture, sport, divertissement» (49 %, +798 personnes). Dans le second œuvre de la construction, dans lequel près d'un tiers des prestataires de services indépendants sont actifs, les annonces ont diminué de 7 % (-364 personnes). Les annonces dans cette branche sont en recul depuis 2014. Il en va de même de la construction, où les annonces ont également diminué pendant l'année sous revue (-16 %, -149 personnes). L'une des raisons pourrait être l'amélioration de la conjoncture dans la construction dans le sud de l'Allemagne et en Lombardie. La nette amélioration, qui s'est dessinée au cours des dernières années dans ces deux régions d'origine importantes chez les prestataires de services transfrontaliers, pourrait avoir conduit à ce que les entreprises de construction italiennes et allemandes soient moins dépendantes des mandats en Suisse que par le passé. Dans les industries manufacturières, il n'y a eu que légèrement moins d'annonces de prestataires de services indépendants (-1,4 % ; -31 personnes). Si l'on examine la composition des pays d'origine, on observe que 73 % des annonces sont à attribuer aux pays

voisins que sont l'Allemagne (37 %), l'Italie (21 %) et la France (15 %), suivis de la Pologne (5 %) et de l'Autriche (4 %).

Figure 2-7: Évolution des prestataires de services indépendants selon les branches, 2005-2022



Source : SEM

2.5 Comparaison internationale

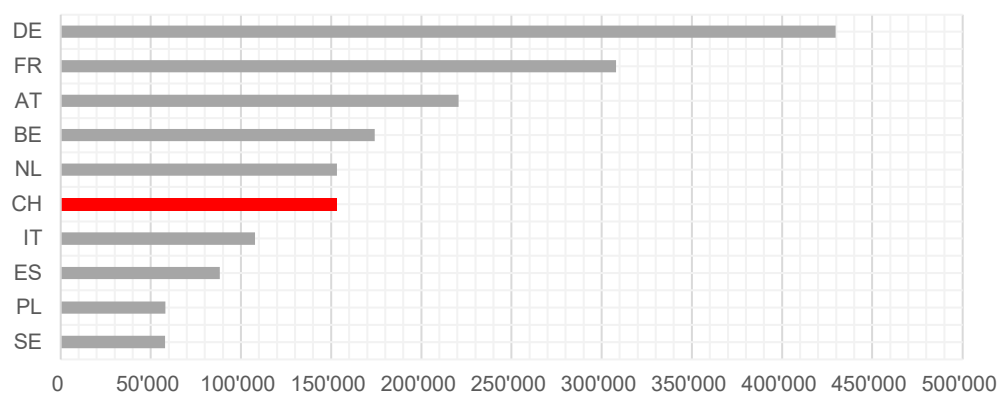
Dans une étude publiée par la Commission européenne sur le détachement dans l'UE/AELE, les certificats PD-A1 délivrés sont analysés. Le nombre de certificats délivrés peut être utilisé comme indicateur pour saisir l'ampleur de la prestation transfrontalière de services sur la base des missions de travail et également permettre de la représenter dans le contexte international. Il ressort de l'étude que la Suisse figurait en 2021⁴ parmi les six pays destinataires les plus importants en termes de travailleurs détachés et de prestataires de services indépendants⁵.

Le nombre de travailleurs détachés a de nouveau diminué par rapport à 2021. Reste que l'évolution lors de la deuxième année de pandémie s'est révélée très hétérogène. Avec 152 787 certificats PD-A1, la Suisse arrive en chiffres absolus en sixième position dans l'ordre des pays qui en ont émis le plus, derrière l'Allemagne (429 749), la France (308 008), l'Autriche (220 629), la Belgique (174 157) et les Pays-Bas (153 203). En termes relatifs, les certificats émis représentent 3.1 % de la population active suisse.

⁴ Les chiffres de 2021 sont les plus récents disponibles.

⁵ Frederic De Wispelaere, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet, Posting of Workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2021, European Commission 2022

Figure 2-8: Nombre de certificats PD-A1 émis par pays, 2021



Source : Commission européenne

En 2021 de nouveau, le nombre de prestataires de services entrant en Suisse était sensiblement plus élevé que le nombre de prestataires de services suisses travaillant dans un autre pays. Le solde net positif qui en résulte montre que le marché du travail suisse était très attractif pour les entreprises de détachement et les prestataires de services indépendants de l'UE en 2021 également. La Suisse se classe en cinquième position des pays qui enregistrent le solde net positif le plus élevé, derrière la France, l'Autriche, les Pays-Bas et la Belgique. Les pays avec le solde net négatif le plus important en comparaison européenne en 2020 étaient l'Allemagne, la Pologne, la Slovaquie et l'Italie.

3 Actualités relatives au dispositif des mesures d'accompagnement

3.1 Prolongation du CTT économie domestique

Les travailleurs domestiques employés par les ménages privés sont couverts depuis le 1^{er} janvier 2011 par l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique).⁶ Pour la première fois depuis l'introduction des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, le Conseil fédéral a fixé par ce biais un salaire minimal pour une branche selon l'art. 360 a du Code des obligations (CO).⁷ Le Conseil fédéral a prolongé le CTT économie domestique à trois reprises, chaque fois pour une durée de trois ans (2013, 2016 et 2019). Lors de chaque prolongation, les salaires minimaux bruts, sans les suppléments pour vacances et jours fériés (art. 5 CTT économie domestique), ont été adaptés à l'évolution des salaires nominaux.

La Commission tripartite de la Confédération (CT fédérale) a décidé, lors de sa séance du 6 juillet 2022, de proposer au Conseil fédéral de proroger de trois ans une nouvelle fois le CTT économie domestique et d'augmenter dans le même temps les salaires minimaux au 1^{er} janvier 2023. Les résultats des activités de contrôle menées par les cantons ont révélé qu'au cours des trois dernières années, les CT cantonales ont constaté des infractions répétées contre les salaires minimaux. Sur trois ans (2019-2021), le taux d'infraction aux salaires minimaux du CTT économie domestique était de 10 % au niveau des entreprises et de 9 % au niveau des personnes. De plus, la branche de l'économie domestique comprend toujours une part non négligeable de travailleurs étrangers dont le niveau de formation est faible. La CT fédérale estime qu'il y a toujours un risque élevé de forte pression salariale non souhaitable. En outre, elle a indiqué qu'elle pouvait demander au Conseil fédéral d'adapter les salaires minimaux obligatoires compte tenu de la situation du marché du travail et, notamment, de l'évolution du renchérissement pendant la durée du CTT.

Lors de sa séance du 9 décembre 2022, le Conseil fédéral a accepté la proposition de la CT fédérale, prolongeant le CTT économie domestique de trois ans. Dans le même temps, il a adapté les salaires minimaux à l'évolution des salaires nominaux des années 2019 à 2021, les relevant de 1,5 %. Ces deux modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

3.2 Nouvelles recommandations concernant le respect du devoir de diligence de l'entrepreneur contractant dans le cadre de la responsabilité du sous-traitant (art. 5 Ldét)

Sur mandat du chef du DEFR, un groupe d'experts composé de représentants des partenaires sociaux, du secteur de la construction et des cantons a été convoqué à l'automne 2021 sous la direction du SECO afin d'examiner le respect du devoir de diligence

⁶ RS 221.215.329.4

⁷ Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO) ; RS 220

en tenant compte des développements intervenus depuis l'introduction de la responsabilité solidaire en 2013 et de la pratique actuelle. Dans le cadre de ces travaux, il s'est avéré qu'il était nécessaire de mettre à jour l'exécution du devoir de diligence sur la base des expériences pratiques réalisées à ce jour.

Ces travaux ont débouché sur des recommandations du groupe d'experts sur la manière dont le devoir de diligence de l'entrepreneur contractant peut être rempli du point de vue actuel.

Recommandation 1 : adaptation de l'article 8b, alinéa 1, lettres c et d, Odét au 1^{er} janvier 2023

Avec l'adaptation des dispositions légales, une attestation CCT doit pouvoir indiquer non seulement qu'aucune infraction n'a été constatée lors d'un contrôle, mais également si le sous-traitant a fait l'objet d'un contrôle portant sur le respect des conditions minimales de salaire et de travail conformément à l'art. 2, al. 1, LDét, si des infractions ont été constatées à cette occasion et si le sous-traitant y a remédié. Ainsi, les attestations CCT établies dans la pratique pour remplir le devoir de diligence sont devenues plus pertinentes.

Recommandation 2 : interprétation des indications figurant sur l'attestation CCT

L'expérience a montré qu'il est possible de définir certaines recommandations sur la manière dont l'entrepreneur contractant peut interpréter les indications figurant sur l'attestation CCT dans le cadre de son devoir de diligence. Ainsi, en cas d'infractions mineures ou de gravité moyenne portant sur les conditions minimales de salaire et de travail, auxquelles le sous-traitant a remédié, on peut partir du principe que celui-ci respecte les conditions. S'agissant d'infractions graves du sous-traitant, auxquelles celui-ci a remédié, ou en l'absence de contrôle au cours des cinq dernières années, il est recommandé à l'entrepreneur contractant d'exiger en outre une déclaration détaillée du sous-traitant concernant les salaires minimaux accordés.

Recommandation 3 : recours à la déclaration et à l'attestation CCT par l'entrepreneur contractant

Si une CCT déclarée de force obligatoire est applicable à l'entreprise d'un sous-traitant dont le siège est en Suisse, il est recommandé à l'entrepreneur contractant d'exiger du sous-traitant une confirmation des organes d'exécution paritaires, c'est-à-dire une attestation CCT comme le prévoit l'art. 8b, al. 1, let. c, Odét. Si cette confirmation fait apparaître qu'une preuve du comportement du sous-traitant à l'heure actuelle est nécessaire, il est recommandé d'exiger en outre du sous-traitant une déclaration au sens de l'art. 8b, al. 1, let. b, Odét.

3.3 Paquet Mobilité I, directive européenne 2020/1057

Le 8 juillet 2020, le Parlement européen a adopté le "Paquet Mobilité 1" qui contient de nouvelles règles pour le transport routier transfrontalier. Ces règles visent à promouvoir un transport routier équitable et durable pour les marchandises et les passagers. Le

"Paquet Mobilité 1" comprend également la nouvelle directive (UE) 2020/1057 concernant le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier, qui prévoit des règles spécifiques pour le détachement transfrontalier dans ce secteur.

Le 23 février 2022, le Conseil fédéral a mis en consultation un paquet d'adaptations législatives. Une adaptation de la LDét était également prévue pour se conformer à la directive (UE) 2020/1057. Ainsi, une base pour l'échange d'informations et l'octroi de l'assistance administrative par les autorités suisses aurait dû être introduit. Cette dernière devait être accordée lorsque les autorités d'un Etat de l'UE souhaitent contrôler le respect des conditions minimales de travail dans une entreprise domiciliée en Suisse et ont besoin de l'assistance administrative de la Suisse. La procédure de consultation a duré jusqu'au 31 mai 2022 et le Conseil fédéral a renoncé à poursuivre l'adaptation de la LDét en raison des réponses négatives reçues dans le cadre de la procédure de consultation. Le droit actuel en matière de détachement reste donc applicable au transport routier entre la Suisse et l'UE. La différence de réglementation avec l'UE n'a que peu de conséquences dans la pratique : la procédure d'annonce pour les transporteurs suisses dans les États membres de l'UE/AELE s'effectue comme jusqu'à présent selon les portails d'annonce nationaux respectifs.

3.4 Optimisation de la procédure d'annonce

Le projet « Optimisation de la procédure d'annonce » a pour objectif de développer et d'optimiser la procédure d'annonce en ligne pour les activités lucratives à court terme (jusqu'à 90 jours / 3 mois par année civile). À l'avenir, les annonces des prestataires de services seront attribuées plus facilement et plus précisément aux branches économiques concernées. Il s'agit également d'améliorer la procédure d'annonce et de mieux éviter les abus.

Dans un premier temps (« Actualisation »), il a été question de travailler à l'amélioration de la qualité des données et à la transmission de celles-ci. Responsable de la mise en œuvre, le Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) a lancé un projet correspondant (UPOM1), les premières mesures ayant vu le jour à l'automne 2020 (voir à cet égard les explications dans le rapport FlaM 2020 et 2021). D'autres mesures portent notamment sur l'amélioration de l'identification des entreprises et sur l'implémentation d'informations plus précises et valables sur le lieu d'intervention.⁸

Parallèlement à ces travaux d'optimisation, le SEM a lancé début 2022 les travaux d'initialisation pour le renouvellement complet du SYMIC (programme RES). Dans ce contexte et au vu de la loi sur l'allègement des coûts de la réglementation pour les entreprises en cours d'élaboration, la question clé s'est posée de savoir comment le SEM entendait proposer à l'avenir la prestation administrative que constitue la procédure d'annonce.

⁸ Utilité de l'IDE : cette mesure a pour objectif d'améliorer et de clarifier l'identification des entreprises, pour ainsi réduire le potentiel d'abus. En outre, la plausibilité des données relatives au lieu d'intervention est vérifiée afin d'éviter ultérieurement, dans la mesure du possible, les contrôles à blanc.

En raison de la situation toujours précaire des ressources du côté du prestataire de services informatiques et à la suite des réflexions menées dans le cadre du programme RES, le SEM a décidé début 2023 d'examiner, dans le cadre d'une étude conceptuelle et en collaboration avec le SECO, la mise en œuvre de l'intégration complète de la procédure d'annonce optimisée sur EasyGov d'ici mi-2024. Le traitement des données continuerait à être effectué via SYMIC.

Dans un second temps (« Développement »), des questions d'ordre conceptuel, également soulevées dans le cadre de plusieurs interventions parlementaires, ont été traitées.⁹ Dans le cadre de l'étude conceptuelle susmentionnée, le SEM examine, en collaboration avec le SECO, la possibilité de déployer le catalogue de mesures correspondant sur EasyGov. Les autres travaux de mise en œuvre qui concernent le SYMIC sont abordés dans le cadre du programme RES.

3.5 Plateforme de communication électronique

Le 1er décembre 2022, la plateforme de communication électronique dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement est entrée en service. En lançant cette nouvelle plateforme, le SECO met un nouvel outil à disposition des organes d'exécution et fait un pas en avant dans le domaine de la numérisation de l'échange d'informations. Grâce à cette plateforme, les organes d'exécution peuvent s'échanger des données et des dossiers sous forme électronique lors du processus de contrôle. L'exécution dans le cadre des mesures d'accompagnement peut ainsi se faire avec fluidité, efficacité et de manière plus sécurisée qu'elle ne l'est aujourd'hui. La plateforme a été élaborée par la Confédération, avec la participation des organes d'exécution, et a été soumise à une phase de tests approfondie. Elle est accessible soit via un navigateur internet au moyen d'une procédure de connexion sécurisée, soit via une interface sécurisée directement depuis le logiciel utilisé par les organes d'exécution. Le lancement de la plateforme est prévu par étapes : elle sera progressivement introduite auprès des différents organes d'exécution dans le courant 2023.

3.6 Interventions parlementaires liées aux mesures d'accompagnement, 2022

Ci-après les interventions parlementaires en lien avec les mesures d'accompagnement soumises ou traitées en 2022.

Les deux interpellations Aeschi 22.3591 et 22.3592 « Financement occulte des syndicats par la Confédération ? » ont été nouvellement déposées en 2022. L'auteur de l'interpellation demande au Conseil fédéral de répondre à différentes questions concernant le financement des activités de contrôle en lien avec les mesures d'accompagnement (art. 7 et 7a, al. 3, LDét). Dans sa réponse, le Conseil fédéral explique le système d'exécution dual, les différents systèmes de financement des cantons et des commissions paritaires et renvoie aux bases légales correspondantes.

⁹ Cf. Mo. 18.3758 Regazzi Fabio : Système d'information SYMIC. Améliorer les contrôles en supprimant les erreurs et Mo. 18.4250 Müller Walter : Moderniser les mesures d'accompagnement.

En outre, diverses interventions parlementaires des années précédentes ont été traitées ou classées en 2022.

Motion Gutjahr 21.3846 « Reconnaître légalement que les données contenues dans le système Siac constituent une preuve du respect par les sous-traitants des conditions de travail et de salaire » (voir également à ce sujet le rapport FlaM 2021).

La motion a été retirée le 23 novembre 2022, après que le Conseil fédéral a décidé de réviser l'ordonnance sur les travailleurs détachés à cette même date. La modification de l'ordonnance sur les travailleurs détachés (art. 8b, al. 1, phrase introductive et let. c et d) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023. L'Odét pose désormais de nouvelles exigences quant au contenu de l'attestation des commissions paritaires et à l'inscription dans un registre. Les déclarations sur les contrôles effectués et sur le respect des conditions minimales de salaire et de travail doivent désormais y figurer (cf. section 3.2).

La Motion Meyer 21.3772 « La loi sur le travail s'applique aussi aux prestataires de l'économie de plateformes » déposée en 2021 n'a pas encore été mise à l'ordre du jour des Chambres.

La Motion Abate 18.3473 « Optimisation des mesures d'accompagnement. Modification de l'article 2 de la loi sur les travailleurs détachés » (voir à ce sujet le rapport FlaM 2019, 2020 et 2021) a été classée en lien avec le message du 28 avril 2021 concernant la modification de la loi sur les travailleurs détachés (FF 2021 1120), Objet 21.032. Le 14 juin 2022, le Conseil des États a refusé pour la deuxième fois d'entrer en matière sur le projet de modification de loi. L'objet est ainsi clos.

Initiative déposée par le canton du Tessin 18.326 « Obligation d'informer les employés victimes d'abus salariaux » (voir à cet égard le rapport FlaM 2020 et 2021).

L'initiative 18.326 déposée par le canton du Tessin a été classée par le Conseil des États car, selon lui, les requêtes de l'initiative ont été mises en œuvre de manière pragmatique mais efficace par différentes mesures prises par le SECO. L'objet est à présent examiné par le Conseil national.

3.7 Groupe de travail trinational / groupe d'experts franco-suisse

Le groupe de travail trinational et le groupe d'experts franco-suisse offrent depuis plusieurs années un cadre pour résoudre les questions techniques liées à l'application des mesures d'accompagnement. Le maintien de ces relations avec les pays voisins que sont l'Allemagne, l'Autriche, le Liechtenstein et la France constitue une tâche permanente. Le Groupe franco-suisse ne s'est pas rencontré en 2022. Le groupe trinational s'est rencontré le 1^{er} juin 2022 (à Constance, en Allemagne) et les délégations (allemandes, autrichiennes) se sont informées mutuellement de l'évolution des règles en matière de détachement dans leurs pays respectifs. Les autres points de l'ordre du jour

étaient consacrés à des thèmes d'exécution (notamment des questions relatives au délai d'annonce et à la caution).

4 Résultats de l'activité de contrôle des organes d'exécution à l'échelle nationale

Le chapitre 4 présente les résultats de l'activité de contrôle des organes d'exécution. La section 4.1 porte sur le volume des contrôles à l'échelle nationale et les compare aux différents objectifs minimaux fixés par la Confédération. La section 4.2 synthétise l'activité de contrôle des CT cantonales et des CP, en fonction des régions et des branches. La section 4.3 se concentre sur les contrôles effectués auprès des employeurs suisses, d'une part par les CT cantonales, d'autre part par les CP. Les sections 4.4 et 4.5 présentent l'activité de contrôle menée dans le cadre du détachement et auprès des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce. Enfin, la section 4.6 propose une vue d'ensemble des différentes mesures prises par les organes d'exécution, notamment les procédures de conciliation, les CTT fixant des salaires minimaux impératifs conformément à l'art. 360a CO et les sanctions.

4.1 Atteinte des objectifs

Tableau 4.1 : Total des contrôles effectués par les CT cantonales et les CP depuis 2014

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Branches sans CCT étendues	17 923	19 611	19 114	19 096	19 619	18 785	16 699	20 186	20 526
Branches avec CCT étendues	20 869	23 470	21 356	23 610	21 420	20 862	16 010	14 587	16 018
CP des CCT cantonales étendues	1 630	1 661	1 359	1 437	1 046	1 658	1 417	1 022	590
Total	40 422	44 753	41 829	44 143	42 085	41 305	34 126	35 795	37'134
Objectif selon Odét	27 000	27 000	27 000	27 000	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000

Source : SECO

L'objectif de contrôle fixé par l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (35 000 contrôles) a été rempli, avec un total de 37 134 contrôles effectués. Alors que le volume des contrôles dans les branches dépourvues de CCT étendue a atteint un nouveau pic, c'est loin d'être le cas dans les branches régies par des CCT étendues, dans lesquelles les chiffres de contrôle restent nettement inférieurs à ceux relevés en 2019. Cette situation est probablement due au vide d'extension de la CCT pour la branche de la menuiserie en Suisse alémanique et au Tessin¹⁰. Comme l'année précédente, les contrôles dans cette branche ont dû être effectués par les CT cantonales, ce qui explique en partie l'activité de contrôle supérieure à la moyenne de

¹⁰ La branche de la menuiserie en Suisse alémanique et au Tessin n'est plus couverte par une CCT étendue depuis le 1er janvier 2021. Cette absence de convention est valable pour l'intégralité de l'année sous revue.

ces commissions en 2021 et 2022. Il convient également de noter que les chiffres de contrôle de la CT du canton du Valais pour l'année sous revue sont manquants¹¹.

Conformément aux objectifs fixés par la CT fédérale, 3 % de tous les employeurs suisses doivent être contrôlés. L'objectif de contrôle passe à 5 % dans les branches en observation renforcée. Les objectifs de contrôle fixés par la CT fédérale ont été avec 7 % dépassés au cours de l'année sous revue. L'intensité des contrôles menés auprès des employeurs suisses a augmenté par rapport à 2021. Dans les branches couvertes par une CCT étendue, elle s'élevait à 14 % et était donc supérieure à celle constatée dans les branches dépourvues de CCT étendues. Outre les contrôles menés dans le cadre des mesures d'accompagnement, les entreprises suisses sont également soumises à des contrôles du marché du travail dans le domaine du travail au noir (LTN) ou dans le cadre de l'application de la loi sur le travail (LTr) et de la loi sur l'assurance-accidents (LAA).

En 2022, 27 % des travailleurs détachés et 32 % des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce ont été contrôlés. Par conséquent, l'objectif de contrôle fixé pour la catégorie des travailleurs détachés, qui se situe entre 30 et 50 %, a été manqué de peu. Pour ce qui est des contrôles effectués auprès des prestataires de services indépendants, l'intensité du contrôle se situe dans la fourchette basse de l'objectif fixé. Étant donné que les prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce peuvent effectuer plusieurs missions en Suisse au cours d'une même année, il est également intéressant de connaître le nombre de missions exécutées. En 2022, ce chiffre s'élevait à environ 185 697 missions ou annonces, soit le double du nombre de prestataires de services (détachés et indépendants). Si l'on compare les contrôles effectués avec le nombre de missions, l'intensité du contrôle relevée peut être quelque peu relativisée.

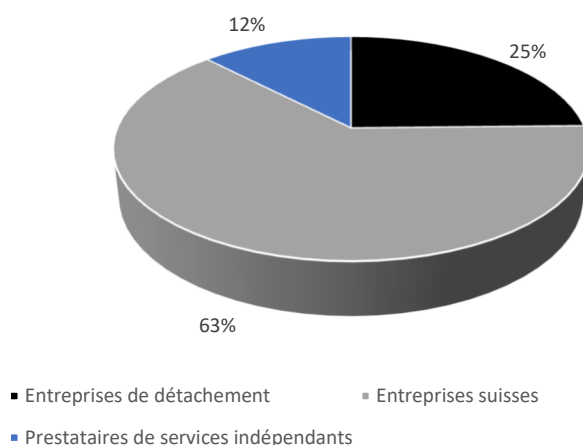
Par rapport à 2021, l'activité de contrôle des organes d'exécution auprès des employeurs suisses a augmenté (+14 %), tandis qu'elle a fortement baissé auprès des travailleurs détachés et des indépendants (-10 %). 63 % des contrôles d'entreprises ont été menés auprès d'employeurs suisses, 25 % auprès d'entreprises détachant des travailleurs et 12 % auprès de prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce.

Intensité du contrôle auprès des entreprises suisses : outre les contrôles menés dans le cadre des mesures d'accompagnement, les entreprises suisses ont été soumises en 2021 à :

- 12 062 contrôles dans le cadre de la lutte contre le travail au noir et 52 533 contrôles dans le cadre de l'application de la loi sur le travail (LTr) et de la loi sur l'assurance-accidents (LAA).
- Si ces contrôles sont également pris en compte, l'intensité du contrôle auprès des employeurs suisses devrait être globalement plus élevée. Pour l'année 2021, elle est estimée à 30 % au maximum.

¹¹ Le canton du Valais n'a pas pu transmettre son rapport en temps voulu pour l'année 2022 en raison de problèmes informatiques et ses données n'ont donc pas pu être intégrées dans le présent rapport. En 2021, la CT du Valais avait mené 334 contrôles dans les branches sans CTT étendues.

Figure 4-1 : Répartition des contrôles d'entreprises en 2022



Source : SECO

Intensité du contrôle à l'échelle nationale

L'intensité du contrôle auprès des entreprises suisses et des prestataires de services détachés varie en fonction non seulement du risque de sous-enchère aux conditions de travail et de salaire en Suisse, mais également de l'ampleur des contrôles.

La différence entre la part d'employeurs suisses contrôlés et la part de travailleurs détachés contrôlés s'explique par le fait que les établissements suisses peuvent être contrôlés a posteriori sur une plus longue période. Autrement dit, même si la part de contrôles effectués auprès des entreprises suisses est plus faible, ces contrôles sont nettement plus complets. Par ailleurs, dans les entreprises suisses, une plus grande proportion d'employés sont généralement contrôlés ; les contrôles peuvent même concerner tous les employés d'une entreprise. Pour les prestataires de services étrangers, à l'inverse, le contrôle porte uniquement sur la durée exacte de la prestation de service fournie en Suisse.¹² Les activités des entreprises suisses peuvent quant à elles être contrôlées en tout temps, aussi bien pour la période actuelle que pour une période antérieure. Dans ce cadre, il convient de préciser que les employeurs suisses, contrairement aux entreprises de détachement, font en parallèle l'objet de contrôles poussés dans le cadre de la lutte contre le travail au noir ainsi que de l'exécution en matière de sécurité et de protection de la santé au travail.¹³ Dans l'ensemble, l'intensité du contrôle auprès des employeurs suisses se révèle donc elle aussi élevée. En raison des différences mentionnées, les intensités des contrôles menés auprès des

¹² Un tiers des missions effectuées en Suisse par des entreprises de détachement ne durent qu'un jour et trois quarts d'entre elles durent moins de cinq jours.

¹³ Dans son rapport du 29 mai 2019 concernant le postulat 15.3117 de M. de Courten « Coûts de réglementation. Desserrer le carcan des contrôles pour les entreprises qui respectent les règles », le Conseil fédéral a traité en détail la question de l'intensité des contrôles auprès des entreprises suisses : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2019.msg-id-75262.html>

employeurs suisses et des travailleurs détachés ne sont donc pas directement comparables.

En outre, s'agissant uniquement des contrôles de prestataires de services étrangers, la Confédération dispose d'une base juridique permettant de conclure des accords de prestations avec les organes cantonaux et des accords de subvention avec les CP dans les branches régies par des CCT étendues.¹⁴ Les branches couvertes par des CCT étendues qui ne sont guère ou pas du tout concernées par les prestations de service étrangères n'ont pas conclu d'accords de subvention avec le SECO. Elles ne sont dès lors pas tenues de communiquer des données relatives à leurs activités de contrôle. Une partie des contrôles menés auprès des entreprises suisses dans les branches couvertes par des CCT étendues ne figure donc pas dans le rapport FlaM.¹⁵ Par ailleurs, plusieurs cantons n'ont pas communiqué leurs données concernant les contrôles effectués auprès des employeurs suisses dans les branches soumises à l'une des 37 CCT cantonales étendues. Par conséquent, le volume des contrôles menés auprès des entreprises suisses indiqué dans le présent rapport est sous-estimé.

Enfin, il convient de noter que les objectifs de contrôle définis dans le cadre des mesures d'accompagnement sont exprimés en nombre d'entreprises pour les employeurs suisses et en nombre de personnes pour les travailleurs détachés et les prestataires indépendants.

¹⁴ L'activité de contrôle des CP auprès des employeurs suisses relève de l'exécution ordinaire des CCT. Le SECO n'exerce aucune tâche de surveillance sur cette catégorie de contrôles et n'apporte pas non plus d'appui financier à l'activité de contrôle qui s'y rapporte.

¹⁵ Sur les 43 CCT étendues à l'échelle fédérale (état au 1^{er} juillet 2022), le SECO reçoit des données sur les contrôles de la part de 33 CP. Étant donné que les CP restantes ne sont pas concernées par le détachement, le SECO n'a pas non plus conclu d'accords avec celles-ci. Sur les 37 CCT cantonales étendues (état au 1^{er} juillet 2022), l'activité de contrôle de moins de la moitié des CP cantonales compétentes a pu être prise en compte dans le présent rapport.

Encadré 4.1 : Lecture des résultats

Les résultats présentés dans le rapport constituent un agrégat de différents plans d'observation du marché du travail et stratégies de contrôle. Les approches cantonales et paritaires en matière de mise en œuvre des mesures d'accompagnement sont le fruit de la volonté du législateur de disposer d'une exécution duale et décentralisée de l'observation du marché du travail en Suisse. Les résultats des contrôles individuels ne permettent pas de tirer des conclusions générales sur la situation de l'ensemble de la Suisse en ce qui concerne le respect des conditions de travail et de salaire. Par ailleurs, il est difficile de comparer les activités de contrôle de chaque organe et leurs résultats.

Stratégie de contrôle fondée sur les risques

Les organes d'exécution répartissent les contrôles en fonction des risques spécifiques à leur région et à leur branche. Grâce à une structure décentralisée et duale, le système des mesures d'accompagnement permet aux autorités cantonales d'orienter leur politique de contrôle sur les besoins locaux et de se concentrer sur les défis et les risques propres à leur situation.

Les priorités de contrôle peuvent donc varier d'une année à l'autre et d'une région à l'autre, et les différentes priorités et politiques de contrôles peuvent avoir une incidence importante sur les taux de sous-enchère salariale et d'infraction.

Incidence des résultats cantonaux sur les résultats nationaux

En raison de la taille de leur marché du travail, de leur situation géographique ou de leur politique de contrôle, les résultats de l'activité de contrôle de certains cantons pèsent lourdement sur les résultats relevés à l'échelle nationale. Un changement dans les priorités ou dans le volume des contrôles de ces cantons peut dès lors engendrer d'importantes variations des résultats nationaux. Une branche peut ainsi afficher une intensité de contrôle élevée, sans que cette dernière soit pour autant représentative de la situation à l'échelle suisse.

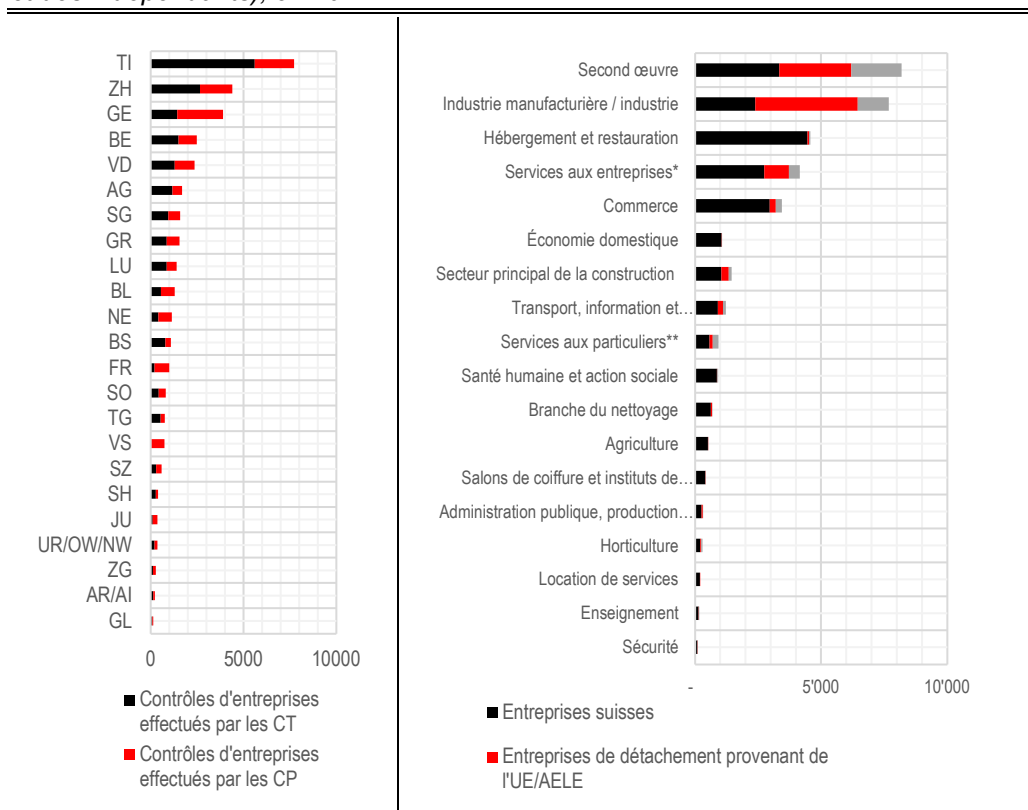
4.2 Activité de contrôle des CT cantonales et des CP auprès des entreprises suisses, des entreprises de détachement et des indépendants

Le volume des contrôles est réparti dans toute la Suisse entre les différents cantons et les différentes branches. La répartition dépend de la taille des marchés du travail des différents cantons et branches, du nombre de prestataires de services transfrontaliers et de l'influence de la libre circulation des personnes sur les marchés du travail cantonaux. Les variations constatées d'une année à l'autre peuvent également s'expliquer par d'autres facteurs, tels que le volume de services fournis par les prestataires transfrontaliers dans une branche donnée ou le risque de sous-enchère salariale ou d'infraction aux dispositions des CCT étendues.

La figure 4.2 montre que c'est dans les cantons du Tessin, de Zurich et de Genève que l'activité de contrôle a été la plus élevée. Cette situation est due, d'une part, à la taille du marché du travail de ces cantons. D'autre part, il est la conséquence de différentes stratégies de contrôle cantonales ainsi que d'une exposition au risque plus marquée, notamment dans les régions frontalières. Le tableau 4.2 recense les branches en observation renforcée à l'échelle nationale et cantonale et illustre ainsi les priorités de contrôle. Le degré de couverture par des CCT étendues varie également d'un canton à l'autre, ce qui explique dans une large mesure les différences dans la répartition des contrôles entre les CT cantonales et les CP.

Comme expliqué au chapitre 2, durant l'année sous revue, tout comme en 2021, la grande majorité des prestataires de services étrangers ont effectué des missions dans les branches de l'industrie manufacturière et du second œuvre. Par conséquent, c'est dans ces branches que les contrôles auprès des prestataires de services ont été les plus nombreux. L'augmentation du nombre de contrôles d'entreprises par rapport à l'année précédente est due à l'activité de contrôle auprès des employeurs suisses, et notamment à une hausse des contrôles menés dans les branches de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie manufacturière et du second œuvre.

Figure 4-2 : Contrôles d'entreprises effectués par les CT cantonales et les CP, par région et par branche (auprès des entreprises suisses, des entreprises de détachement et des indépendants), en 2022



À l'exception des contrôles menés par les CP dans les branches régies par des CCT cantonales étendues. * Banques, assurances, activités immobilières, services aux entreprises, informatique, recherche-développement scientifique. ** Services aux particuliers, culture, sport et activités récréatives. Source : SECO

Dans le cadre de l'observation du marché du travail, la détermination des priorités de contrôle est du ressort des CT cantonales. À cette fin, celles-ci tiennent compte, entre autres, des branches en observation renforcée définies par la CT fédérale. Cette dernière définit chaque année les branches dans lesquelles l'activité de contrôle doit être intensifiée. Les CT cantonales peuvent également définir leurs propres priorités selon la situation de leur marché du travail (voir tableau 4.2).

Tableau 4.2 : Branches en observation renforcée définies à l'échelle nationale et cantonale

À l'échelle fédérale	2021 Hôtellerie-restauration, location de services, second œuvre, surveillance et sécurité, nettoyage, coiffure, commerce de détail, agriculture	2022 Hôtellerie-restauration, location de services, second œuvre, surveillance et sécurité, nettoyage, coiffure, commerce de détail, agriculture
AG	Économie domestique, secteur de l'élimination des déchets et du recyclage (personnel non qualifié), secteur automobile (travaux de service et de réparation), vente de deux-roues	Économie domestique, commerce de détail (kiosques, appareils auditifs, plantes), location de services et placement de personnel (conseillers en personnel), stations de lavage automobile, agences de communication et de publicité
AR/AI		Agences de communication et de publicité, aide en médecine dentaire
BE	Second œuvre, génie mécanique, économie domestique	Second œuvre, génie mécanique, économie domestique
BL	Transport routier (marchandises), commerce de pneus, informatique, centres de fitness, économie domestique	Maisons pour personnes âgées et établissements médico-sociaux, entreprises d'aide et de soins à domicile, économie domestique, informatique
BS	Transport routier, économie domestique, immobilier/informatique, menuiserie, surveillance et sécurité (avec moins de 10 employés)	Menuiserie, commerce de détail (à l'exception des grandes sociétés de commerce de détail qui disposent de leur propre CCT d'entreprise), dont drogueries et pharmacies, transport routier, économie domestique, commerce de pneus
FR	Crèches privées, centres de fitness et installations sportives, immobilier	Physiothérapie
GE	Secteur des plateformes, aide et soins à domicile, stages	Aide et soins à domicile/secteur des plateformes
GL	Services aux ménages privés (aides ménagères, garde d'enfants), commerce, entretien et réparation de véhicules à moteur	Commerce de détail
GR	Commerce de détail, second œuvre	Économie alpestre, enseignement, écoles de ski
JU	Horlogerie, commerce de détail, location de services	Horlogerie, commerce de détail
LU	Agriculture, industrie automobile, commerce de détail, industrie agroalimentaire, stages (toutes branches confondues), économie domestique	Recyclage, petites sociétés de surveillance et de sécurité, économie domestique, commerce de détail (fleurs et montres/bijoux), agriculture
NE	Agriculture avec élevage de bétail	Horlogerie
SG	Commerce de détail spécialisé dans l'habillement et les chaussures, industrie agroalimentaire, fromageries et autres entreprises de production	Commerce de détail pharmacies/drogueries, CTT économie domestique, commerce de pneus
SH		
SO	Agriculture, économie domestique, industrie automobile	Maisons pour personnes âgées et établissements médico-sociaux, transport, centres équestres
SZ	Commerce de détail (à l'exception des grandes sociétés de commerce de détail qui disposent de leur propre CCT d'entreprise), agriculture	
TG	Produits d'impression, agences de publicité, production de denrées alimentaires et de fourrage, location de services avec missions dans l'industrie agroalimentaire	Transport, industrie des matières synthétiques
TI	Toutes les branches disposant de CTT déjà en vigueur en 2021 ainsi que les branches suivantes : sociétés d'investissement, design graphique et communication visuelle, activités de location et location-bail, pratique dentaire, physiothérapie	Activités financières et d'assurance, services d'information, fabrication de produits en caoutchouc et plastique, fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements, fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, autres industries manufacturières
UR/OW/NW	Commerce de détail (à l'exception des grandes sociétés de commerce de détail qui disposent de leur propre CCT d'entreprise), agriculture	
VD	Industrie, commerce, agriculture, crèches	Industrie, commerce, agriculture
VS	Secteur principal de la construction, second œuvre	*
ZG	Industrie agroalimentaire, gestion des bâtiments et locaux d'entreprise, transport, magasins de cadeaux et de bricolage	Commerce de détail, agriculture, magasins d'électronique et d'accessoires de bricolage, entreprises de marketing et de communication, radio et journaux
ZH	Industrie automobile et pose de sols et de parquet, commerce de détail, génie mécanique, menuiserie, organisation d'événements	Industrie automobile et pose de sols et de parquet, commerce de détail, génie mécanique, menuiserie, organisation d'événements

Branches en observation renforcée : dans le cadre de l'observation du marché du travail, la CT fédérale formule des recommandations à l'intention des différents organes d'exécution afin qu'ils surveillent de manière plus poussée les branches considérées comme étant plus à risque.

* Les données de la CT du Valais pour l'année 2022 sont manquantes. Source : SECO

4.3 Résultats détaillés de l'activité de contrôle auprès des entreprises suisses

4.3.1 Activité de contrôle des CT cantonales auprès des employeurs suisses (dans les branches dépourvues de CCT étendue)

La LDét accorde aux organes d'exécution une certaine marge d'appréciation quant à la façon dont ils décident de structurer leurs tâches relatives à l'observation du marché du travail. À l'échelle nationale, les CT doivent contrôler au moins 3 % des employeurs suisses et au moins 5 % dans les branches en observation renforcée (directives de la CT fédérale). À l'échelle régionale, les CT cantonales peuvent s'écarter de ces objectifs pour autant qu'elles soient en mesure de justifier ces écarts. Elles peuvent ainsi adapter leurs tâches de surveillance à la réalité du marché du travail cantonal. Elles ont en conséquence adopté des stratégies de contrôle qui tiennent compte de leurs spécificités cantonales.

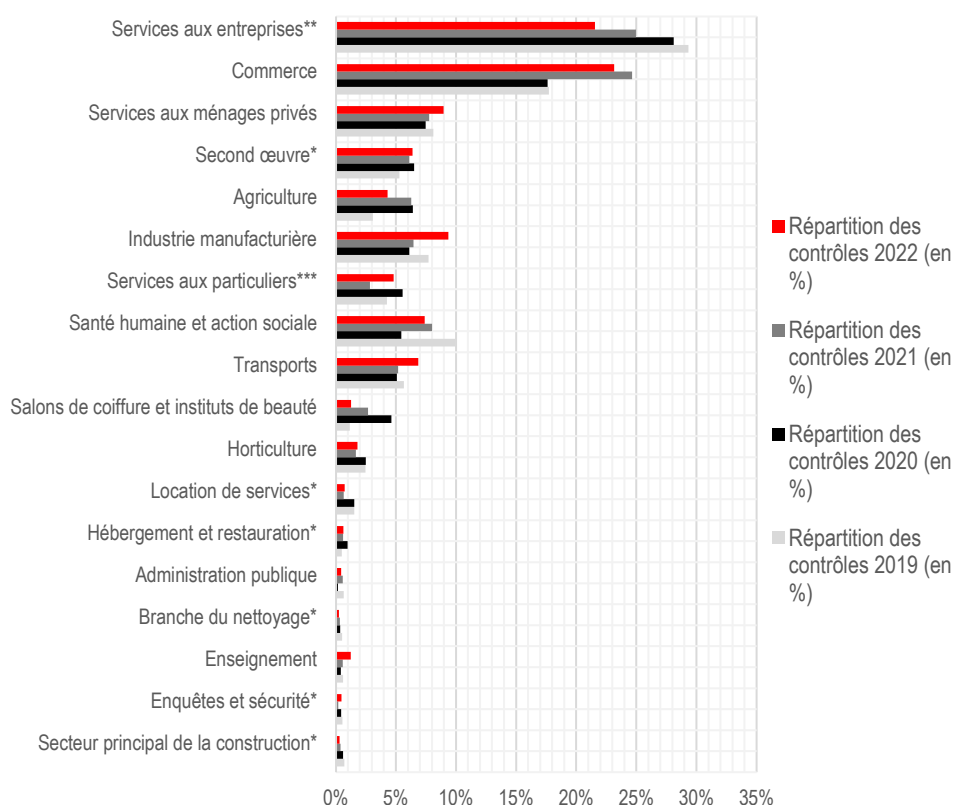
Après le recul de 2020, l'activité de contrôle a pu reprendre en 2021 et a encore augmenté durant l'année sous revue. En 2022, le volume des contrôles menés par les CT cantonales auprès des entreprises suisses dans les branches non régies par des CCT étendues (mais incluant les contrôles effectués dans les branches disposant de CTT fixant des salaires minimaux) a progressé de 3,2 % par rapport à 2021. Si l'on corrige ce calcul pour tenir compte des données manquantes de la CT du Valais, la hausse s'élève à 3,8 %.¹⁶

La figure 4.3 présente le nombre de contrôles d'entreprises qui ont été menés entre 2019 et 2022, par branche. Le volume des contrôles peut toutefois fortement varier d'une branche et d'une année à l'autre.¹⁷ Les services aux entreprises (banques, assurances, activités immobilières, placement de personnel, informatique), le commerce, l'industrie manufacturière ainsi que les services aux ménages privés font partie des branches les plus contrôlées ces dernières années.

¹⁶ Afin de corriger ce calcul pour tenir compte de l'absence des données du Valais pour 2022, l'évolution a été calculée en intégrant les résultats de 2021 sans les chiffres de contrôle du Valais pour cette année-là.

¹⁷ Selon les années, les branches en observation renforcée déterminées par la Confédération et les cantons peuvent se recouper (voir tableau 4.2). Ce recoupement peut augmenter les écarts entre les branches en matière de nombre de contrôles au cours du temps.

Figure 4-3 : Total des contrôles d'entreprises (employeurs suisses) entre 2019 et 2022, par branche (dans les branches sans CCT étendue)



* Ces branches sont généralement couvertes par des CCT étendues. Le tableau tient compte uniquement des contrôles effectués par les CT cantonales, donc hors champ d'application des CCT étendues. La délimitation des branches présentées dans le tableau se fait sur la base des codes NOGA ; elles ne correspondent donc pas nécessairement aux champs d'application des CCT étendues en vigueur.

** Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, recherche-développement scientifique. ***Services aux particuliers (blanchisserie, nettoyage à sec, centres de fitness), culture, sport et activités récréatives, à l'exception des salons de coiffure et des instituts de beauté. Source : SECO

Au total, en 2022, les CT ont effectué 11 877 contrôles d'entreprises auprès d'employeurs suisses (y compris dans les branches disposant de CTT). C'est dans le secteur du commerce que les contrôles ont été les plus nombreux. Près d'un quart de tous les contrôles, soit plus de 2 750 contrôles, ont été menés dans cette branche. La majorité des contrôles y ont été effectués dans le commerce de détail. À l'instar de l'année précédente, de nombreux contrôles d'entreprises ont également été réalisés dans la branche des services aux entreprises (2 561 contrôles), en particulier auprès des sociétés de conseil et dans le secteur informatique. Au moins 1 000 contrôles ont été effectués dans la branche des services aux ménages privés, ce qui représente une part de 9 % de la totalité des contrôles menés au cours de l'année sous revue. La proportion de contrôles effectués dans la branche de l'industrie manufacturière s'élève également à 9 %.

En chiffres absolus, le nombre de contrôles d'entreprises a augmenté notamment dans les branches suivantes : industrie manufacturière (+369 contrôles), services aux particuliers (+245 contrôles), transport et information et communication (+217 contrôles). Le nombre de contrôles menés dans la branche des services aux ménages privés a également connu une hausse (+171 contrôles). Dans cette branche,

la majorité des contrôles ont été effectués auprès des entreprises tenues de respecter le CTT économie domestique, qui fixe un salaire minimal obligatoire. À l'inverse, les branches dans lesquelles le nombre de contrôles a diminué étaient principalement la branche des services aux entreprises (-310 contrôles), l'agriculture (-208 contrôles) et les salons de coiffures et instituts de beauté (-160 contrôles). En ce qui concerne les instituts de beauté, la diminution du nombre de contrôles s'explique principalement par la baisse de contrôles dans le cadre du CTT fixant un salaire minimum obligatoire dans le canton de Genève. Toutes branches confondues, 375 contrôles d'entreprises supplémentaires ont été menés par rapport à l'année précédente (+3 %).

Enfin, si l'on s'intéresse à la répartition régionale des contrôles, on constate que les cantons du Tessin (36 %), de Zurich (16 %) et de Genève (11 %) se répartissent à eux trois près de 63 % des contrôles effectués auprès des employeurs suisses dans les branches non soumises à des CCT étendues.

4.3.1.1 Cas de sous-enchère salariale détectés par les CT auprès des employeurs suisses

En 2022, le taux de sous-enchère salariale relevé auprès des entreprises suisses s'élevait à 10 % (contre 10 % en 2021 également). Quant au taux constaté à l'issue des contrôles menés auprès des personnes engagées par un employeur suisse, il se montait à 7 % (contre 7 % en 2021). Ces deux taux sont restés stables en comparaison avec l'année précédente.

Étant donné que les priorités de contrôle changent d'une année à l'autre, les résultats d'une comparaison temporelle ou par branche doivent être interprétés avec prudence. Les résultats présentés dans le tableau 4.3 ne reflètent dès lors pas la situation salariale globale sur l'ensemble du territoire suisse, mais constituent plutôt un agrégat des différentes stratégies de contrôle adoptées et sont le résultat d'une activité de contrôle fondée sur les risques (voir encadré 4.1).

Tableau 4.3 : Résultats des contrôles effectués par les CT auprès des employeurs suisses, dans les branches sans CCT étendue et de CTT (cas de sous-enchère aux salaires usuels dans la localité ou la branche)

	Entreprises suisses			Part des contrôles d'entreprises ayant abouti à une constatation de sous-enchère salariale	
	2020	2021	2022*	2021	2022
Contrôles	6 635	8 290	8 938	10 %	10 %
Contrôles achevés	6 118	7 217	9 147		
Cas de sous-enchère aux salaires usuels	722	713	953		
	Personnes			Part des contrôles de personnes ayant abouti à une constatation de sous-enchère salariale	
	2020	2021	2022*	2021	2022
Contrôles	26 278	29 138	52 010	7 %	7 %
Contrôles achevés	26 259	27 689	49 036		
Cas de sous-enchère aux salaires usuels	2 374	1 815	3 198		

*Les données de la CT du Valais pour l'année 2022 sont manquantes. Source : SECO.

En adoptant une stratégie fondée sur les risques, les organes d'exécution concentrent leurs activités de contrôle sur les branches où les soupçons d'abus en matière de salaires sont les plus sérieux. Les résultats nationaux sont donc fortement influencés par les stratégies de contrôle adoptées par les cantons et la façon dont ces derniers définissent les cas de sous-enchère salariale.

Les politiques de contrôle mises en œuvre varient également en fonction des branches. Par exemple, lorsqu'une branche est considérée comme étant à risque par une CT cantonale, elle fera probablement l'objet d'une enquête dans le canton concerné. On peut estimer que le taux de sous-enchère calculé dans une telle branche sera différent de celui calculé dans les branches où les CT cantonales effectuent principalement des contrôles sur soupçon. Les enquêtes de branches ou les contrôles effectués dans les grands cantons influencent également le taux de sous-enchère national. Les cas de sous-enchère aux salaires usuels dont fait état le rapport ne reflètent donc pas la situation sur le marché du travail dans son ensemble.

Selon le tableau 4.4, la majorité des cas de sous-enchère constatés en 2022 concernent les branches du commerce et des services aux entreprises. Si le taux de sous-enchère salariale est resté globalement stable par rapport à l'année précédente, le nombre de cas de sous-enchère constatés a toutefois augmenté, notamment dans le second œuvre, le commerce et les services aux entreprises.

Interprétation des taux de sous-enchère salariale :
 l'évolution des priorités de contrôle d'une période à l'autre peut fortement influencer l'interprétation des taux de sous-enchère salariale. En raison des différentes approches adoptées en matière d'observation du marché du travail, il n'est pas possible de comparer les activités de contrôle des différents organes d'exécution et d'une année à l'autre.

Tableau 4.4 : Cas de sous-enchère aux salaires usuels constatés, par branche

	2020		2021		2022	
	Nombre de contrôles achevés	Nombre de cas de sous-enchère salariale	Nombre de contrôles achevés	Nombre de cas de sous-enchère salariale	Nombre de contrôles achevés	Nombre de cas de sous-enchère salariale
Agriculture	462	30	638	25	549	17
Horticulture	236	16	193	9	200	4
Industrie manufacturière	501	62	538	75	1 009	96
Secteur principal de la construction*	53	3	47	0	37	1
Second œuvre	514	34	695	54	711	87
Commerce	1 195	237	1 712	200	2 395	301
Hébergement et restauration*	80	9	68	5	70	24
Transport, information et communication	410	45	450	35	652	46
Services aux entreprises**	1 299	95	1 501	118	1 541	152
Location de services*	102	1	60	3	99	8
Enquêtes et sécurité*	17	2	22	2	40	4
Nettoyage*	30	1	36	2	28	2
Administration publique	23	8	61	10	53	7
Enseignement	42	9	52	4	149	16
Santé humaine et action sociale	477	71	668	108	856	94
Services aux particuliers***	390	79	327	38	543	57
Salons de coiffure et instituts de beauté	214	19	93	21	128	36
Services aux ménages privés	73	1	56	4	87	1
Total	6 118	722	7 217	713	9 147	953

À l'exception des contrôles effectués dans le secteur de l'érotisme. * Ces branches sont principalement couvertes par des CCT étendues. Le tableau tient compte uniquement des contrôles effectués par les CT cantonales, donc hors champ d'application des CCT étendues. La délimitation des branches présentées dans le tableau se fait sur la base de la nomenclature générale des activités économiques (codes NOGA) ; les branches répertoriées ne correspondent donc pas nécessairement aux champs d'application des CCT étendues en vigueur. ** Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, recherche-développement scientifique. *** Services aux particuliers, culture, sport et activités créatives. Source : SECO

4.3.1.2 Infractions aux salaires minimaux fixés par les CTT constatées auprès des employeurs suisses

En 2022, des contrôles ont été effectués auprès de 2 939 employeurs suisses dans les branches disposant de CTT prévoyant des salaires minimaux impératifs. Au total, 6 790 personnes ont été contrôlées. Un taux d'infraction aux salaires minimaux obligatoires prévus par des CTT atteignant 10 % a été constaté dans le cadre des contrôles effectués auprès des entreprises et 6 % dans le cadre des contrôles menés auprès des personnes. Le tableau 4.5 présente les données disponibles relatives aux taux d'infraction depuis 2020. La grande majorité des contrôles a été effectuée au Tessin (78 %), ce qui s'explique par le fait que ce canton est celui qui dispose de la plupart des CTT prévoyant des salaires minimaux obligatoires en vigueur. Genève est le deuxième canton dans lequel le plus grand nombre de contrôles a été effectué en 2022, avec une part de 6 % de tous les contrôles d'entreprises et 8 % de tous les contrôles de personnes. Le taux d'infraction aux salaires minimaux obligatoires prévus par les CTT s'élève dans ce canton à 47 %, alors qu'au Tessin, il se monte à 9 % dans le cadre des contrôles auprès des entreprises et de 5 % dans le cadre des contrôles auprès des personnes. S'agissant des entreprises soumises au CTT économie domestique, le seul qui s'applique à l'ensemble du territoire suisse, des infractions aux

salaires minimaux obligatoires en vigueur ont été constatées dans 13 % des contrôles effectués en 2022.

Tableau 4.5 : Contrôles achevés et infractions salariales constatées auprès des employeurs suisses par les CT cantonales dans les branches disposant de CTT, entre 2020 et 2022

	2020		2021		2022	
	Contrôles achevés	Infractions salariales	Contrôles achevés	Infractions salariales	Contrôles achevés	Infractions salariales
Total CTT économie domestique	552	111	772	146	685	88
Total autres CTT cantonaux	2 170	323	2 269	226	1 927	179
<i>Bâle-Ville</i>	11	0	7	1	6	0
<i>Genève</i>	104	43	136	48	36	17
<i>Jura</i>	41	4	16	0	26	0
<i>Tessin</i>	2 014	285	2 110	177	1 859	162
Total des contrôles d'entreprises dans les branches avec CTT	2 722	434	3 041	372	2 612	267

Source : SECO

4.3.2 Activité de contrôle des CP auprès des employeurs suisses (dans les branches régies par des CCT étendues)

L'activité de contrôle des CP auprès des entreprises suisses relève de l'exécution ordinaire des CCT. Le SECO n'exerce aucune activité de pilotage sur ces contrôles ni ne soutient financièrement l'activité de contrôle qui s'y rapporte. À l'échelle nationale, les chiffres de contrôle de 33 CP ont été transmis au SECO pour l'année 2022. Certaines de ces commissions ont conclu un accord de subvention avec la Confédération.¹⁸ Au 1^{er} juillet 2022, on dénombrait 80 CCT étendues dans toute la Suisse, mais le SECO ne dispose de données de contrôle que pour une partie des branches couvertes par ces CCT. Les volumes de contrôle indiqués dans le tableau 4.6 sont donc sous-estimés (voir encadré 4.2).

Tableau 4.6 : Évolution du nombre de contrôles effectués par les CP auprès des employeurs suisses, entre 2016 et 2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Contrôles d'entreprises	10 296	11 828	11 346	11 491	8 381	8 451	11 113	31 %
Contrôles de personnes	80 482	80 081	80 693	83 473	65 041	72 181	80 308	11 %

Remarque : inclut les contrôles menés auprès des entreprises de location de services non soumises à une CCT cantonale étendue

Source : SECO

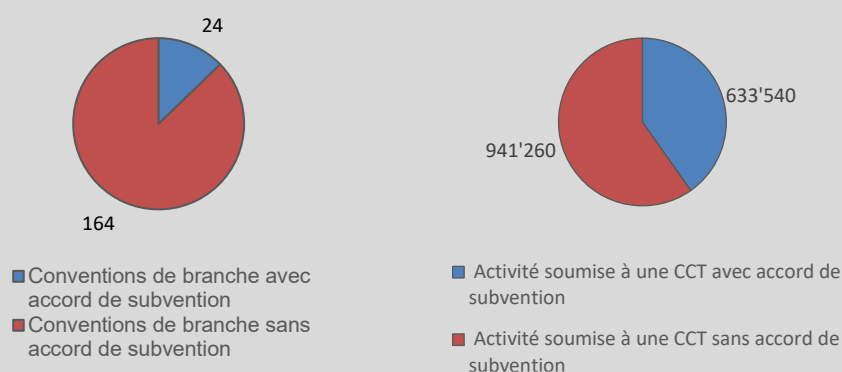
Le tableau 4.6 présente le nombre de contrôles effectués par les CP auprès des employeurs suisses au cours des sept dernières années. On constate une diminution nette du volume des contrôles pour l'année 2020, qui s'explique principalement par les mesures prises en vue d'atténuer la pandémie de coronavirus. Le volume des contrôles d'entreprises a connu une baisse de 27 % en 2020, ce qui correspond à quelque 3 000 contrôles en moins.

¹⁸ Dans le cadre de ces accords de subvention, la Confédération fournit un appui financier aux CP uniquement pour les contrôles effectués dans le domaine des prestations de service transfrontalières.

Encadré 4.2 : Activités de reporting des CP

Selon les résultats de l'enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse (ECS) de l'OFS, 566 CCT étaient en vigueur en 2018 dans toute la Suisse.¹⁹ Parmi celles-ci, 188 conventions, dénommées « CCT de branche », fixent les conditions de travail et de salaire pour une branche donnée. La même année, dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement, la Confédération a signé des accords de subvention et fixé des objectifs de contrôle avec 24 CP dans les branches régies par des CCT étendues. Ces accords de subvention fixent, entre autres, les modalités d'établissement des rapports de façon contraignante. Au total, 28 CP ont communiqué des chiffres de contrôle pour l'année 2018 (dont quatre sur une base volontaire).

Figure : CCT de branches avec ou sans accords de subvention (2018)



Les 24 CCT de branches complétées par des accords de subvention fixent les conditions de travail et de salaire pour quelque 634 000 employés, soit 40 % de toutes les personnes assujetties à une CCT de branche. Pour les 164 autres CCT de branche, le SECO ne dispose d'aucun résultat de contrôle. Le volume des contrôles effectués par les CP auprès des employeurs suisses est donc sous-estimé dans le présent rapport.

En 2022, les CP ont mené des contrôles auprès de 80 308 personnes dans 11 113 entreprises suisses afin de vérifier le respect des conditions de travail et de salaire prévues par les CCT étendues auxquelles elles étaient assujetties. Étant donné que les branches pour lesquelles les CP sont compétentes sont très différentes les unes des autres, notamment en ce qui concerne leur taille, le nombre de contrôles peut considérablement varier d'une CP à l'autre. Quelque 70 % de la totalité des contrôles d'entreprises effectués peuvent être attribués à seulement trois CP : les CP compétentes pour l'hôtellerie-restauration, le second œuvre romand et le secteur principal de la construction.

L'augmentation nette du volume des contrôles par rapport à l'année 2021 est essentiellement due à l'activité de contrôle dans la branche de l'hôtellerie-restauration. Cette branche en particulier a été fortement touchée par les mesures visant à lutter

¹⁹ Nous nous appuyons sur les chiffres de 2018, car c'est pour cette année que nous disposons des données de l'ECS les plus récentes. En 2022, 23 accords de subvention conclus avec les CP étaient en vigueur. Sept autres CP de branches régies par des CCT étendues ont également transmis leurs chiffres de contrôle au SECO sur une base volontaire.

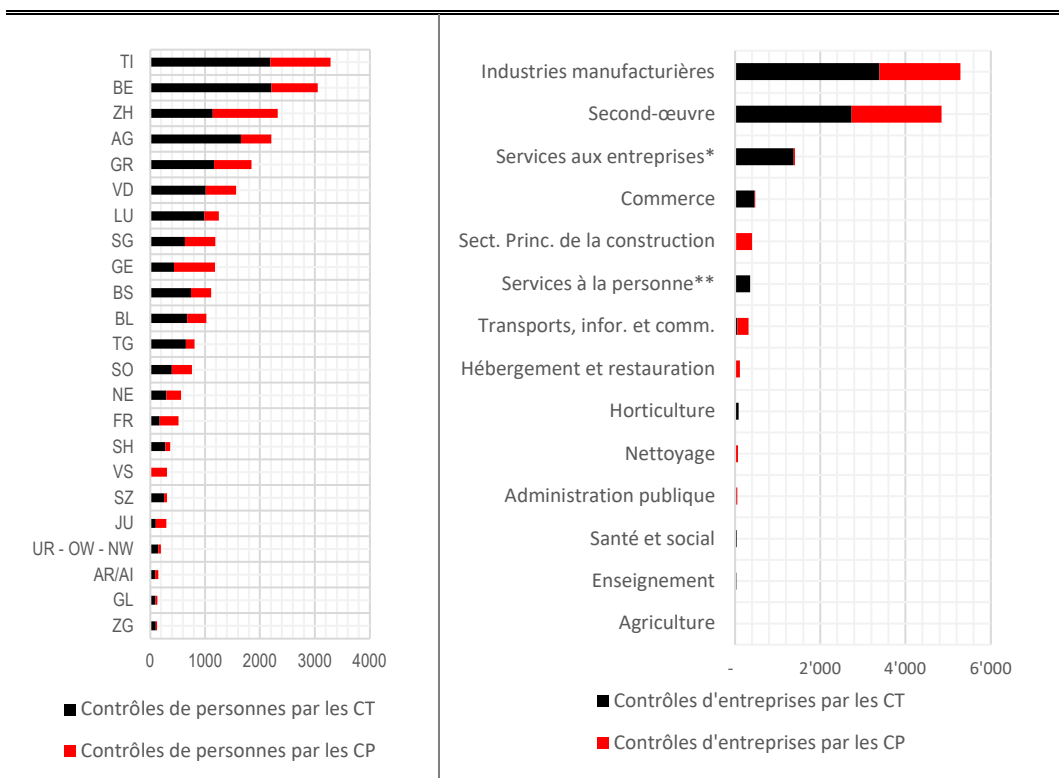
contre la pandémie de COVID-19 et, après deux années de recul du nombre de contrôles, la CP compétente a enfin pu considérablement intensifier son activité de contrôle en 2022.

Le volume global des contrôles effectués par les 33 CP n'est plus que de 4 % inférieur au niveau constaté avant la crise sanitaire. On observe donc un quasi-retour à la normale. Des données détaillées sur l'activité de contrôle des CP peuvent être consultées à la section 3.1 de l'annexe statistique.

4.4 Résultats de l'activité de contrôle dans le cadre du détachement

Le dispositif des mesures d'accompagnement a été structuré de façon décentralisée afin de tenir compte des particularités régionales. L'exécution a ainsi été confiée aux CT cantonales et aux CP. Le volume et les priorités de contrôle des différentes CT cantonales et CP peuvent donc varier d'une région à l'autre ou d'une branche à l'autre en fonction de l'ampleur des prestations de services transfrontalières émanant de l'UE et des risques recensés.

Figure 4-4 : Contrôles menés par les CT et les CP auprès des entreprises et des personnes dans le cadre du détachement, par canton et par branche, en 2022



Contrôles dans le cadre du détachement

- **CT cantonales :**
Elles sont également responsables des contrôles des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce dans les branches dépourvues de CCT étendues.
- **CP :**
Elles sont pour leur part chargées du contrôle du respect des conditions fixées par la LDét dans les branches soumises à une CCT étendue.

* Banques, assurances, activités immobilières, services aux entreprises, informatique, recherche-développement scientifique.

** Services aux particuliers, culture, sport et activités récréatives. Source : SECO

En 2022, la majorité des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants ont effectué des missions dans l'industrie manufacturière, le second œuvre et la branche des services aux particuliers (voir annexe statistique, tableau 1.3). La branche

des services aux entreprises, et en particulier l'informatique, figure également parmi les branches dans lesquelles a été recensé un nombre important d'annonces. La plupart des contrôles ont donc été menés dans ces secteurs d'activité. Si la branche du second œuvre est en grande partie couverte par des CCT étendues qui prévoient des salaires minimaux obligatoires, ce n'est pas aussi fréquent dans les branches de l'industrie manufacturière et des services aux entreprises. Les CT cantonales et les CP ont réalisé respectivement 12 537 (CTT inclus) et 7 500 contrôles de travailleurs détachés en 2022.

À l'échelle régionale, 72 % des contrôles de travailleurs détachés en 2022 ont été effectués en Suisse alémanique, 13 % en Suisse romande et 15 % au Tessin.

4.4.1 Activité de contrôle des CT cantonales dans le cadre du détachement (dans les branches dépourvues de CCT étendue)

En 2022, les CT cantonales ont contrôlé 5 563 entreprises et 12 057 travailleurs détachés (sans CTT). Le volume des contrôles de personnes a augmenté de 5 %, tandis que celui des contrôles d'entreprise a légèrement diminué (-0,7 %). Si l'on corrige ces calculs pour tenir compte des chiffres manquants du canton du Valais²⁰, la hausse atteint 1 % pour les contrôles d'entreprises et 8 % pour les contrôles de personnes.

Le volume des contrôles effectués par les organes cantonaux (34 %) se situe donc dans la fourchette basse de l'objectif de contrôle fixé pour les travailleurs détachés. L'augmentation du nombre de contrôles de personnes effectués par les CT cantonales s'explique en grande partie par la reprise de ces contrôles dans la branche de la menuiserie. Tout comme en 2021, cette branche n'était en 2022 pas couverte par une CCT en Suisse alémanique et au Tessin. Il a également été enregistré une hausse des contrôles dans les branches dans lesquelles le nombre de prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce a augmenté, notamment dans l'industrie manufacturière, les services aux entreprises (principalement programmation, conseil et autres activités informatiques) et la catégorie « église, culture, sport et activités récréatives ».

Plus de la moitié des contrôles d'entreprises menés dans le cadre du détachement ont été effectués dans les cantons de Berne (12 %), du Tessin (16 %), de Zurich (11 %), de Lucerne et d'Argovie (chacun 9 %). Près de la totalité de ces contrôles ont été réalisés dans les branches de l'industrie manufacturière (48 %), des services aux entreprises (16 %) et du second œuvre (27 %). Les contrôles menés dans l'industrie manufacturière ont surtout concerné les domaines du génie mécanique, de l'entretien et de la réparation de machines et de la fabrication de meubles.

²⁰ Afin de corriger ce chiffre pour tenir compte de l'absence des données du Valais pour 2022, l'évolution a été calculée en intégrant les résultats de 2021 sans les chiffres de contrôle du Valais pour cette année-là.

4.4.1.1 Cas de sous-enchère salariale constatés par les CT auprès des entreprises de détachement

En 2022, le taux de sous-enchère salariale relevé à l'issue des contrôles effectués par les CT cantonales auprès des entreprises de détachement a augmenté pour s'établir à 16 % (contre 13 % en 2021). Le taux de sous-enchère salariale constaté à l'issue des contrôles menés auprès des travailleurs détachés a quant à lui légèrement baissé (13 % en 2022 contre 14 % en 2021). Dans le cadre de ce rapport, la majorité des cas de sous-enchère salariale ont été communiqués par les CT des cantons de Zurich, d'Argovie, de Vaud, de Berne et du Tessin.

Tableau 4.7 : Contrôles effectués par les CT cantonales dans le cadre du détachement dans les branches dépourvues de CCT étendue

	Entreprises de détachement			Part des contrôles d'entreprises ayant abouti à une constatation de sous-enchère salariale	
	2020	2021	2022*	2021	2022
Contrôles menés dans le cadre du détachement	4 392	5 605	5 563	13 %	16 %
Contrôles achevés	3 932	5 298	5 077		
Cas de sous-enchère aux salaires usuels	571	694	826		
	Travailleurs détachés			Part des contrôles de personnes ayant abouti à une constatation de sous-enchère salariale	
	2020	2021	2022*	2021	2022
Contrôles menés dans le cadre du détachement	9 296	11 451	12 057	14 %	13 %
Contrôles achevés	8 521	10 561	11 163		
Cas de sous-enchère aux salaires usuels	1 104	1 439	1 494		

* Les données de la CT du Valais pour l'année 2022 sont manquantes. Source : SECO

4.4.1.2 Infractions des entreprises de détachement aux salaires minimaux fixés par les CTT

En 2022, 172 contrôles d'entreprises de détachement (460 travailleurs détachés) ont été clôturés afin de vérifier le respect des salaires minimaux obligatoires fixés par les CTT. Le taux d'infraction aux salaires minimaux fixés par les CTT constaté auprès des entreprises était de 29 % et celui relevé auprès des personnes de 27 %. Ces taux élevés ne sont toutefois pas représentatifs des taux pour l'ensemble de la Suisse. En effet, seul un faible nombre de contrôles a été effectué auprès d'entreprises de détachement dans les branches disposant de CTT. De plus, le nombre de contrôles a été important uniquement dans certains cantons bien précis. À l'instar de l'an passé, le canton de Genève a particulièrement pesé dans le calcul du taux d'infraction mentionné ci-dessus. Les seuls cantons dans lesquels des entreprises de détachement ont été contrôlées en 2022 par les CT dans des branches disposant de CTT sont les cantons de Genève et du Tessin (46 %).

Interprétation des taux de sous-enchère salariale : l'évolution des priorités de contrôle d'une période à l'autre peut fortement influencer l'interprétation des taux de sous-enchère salariale. En raison des différentes approches adoptées en matière d'observation du marché du travail, il est impossible de comparer les activités de contrôle des différents organes d'exécution et d'une année à l'autre.

Tableau 4.8 : Nombre de contrôles d'entreprises et d'infractions salariales constatées par les CT cantonales dans le cadre du détachement dans les branches disposant de CTT

	2019		2020		2022	
	Contrôles achevés	Infractions salariales	Contrôles achevés	Infractions salariales	Contrôles achevés	Infractions salariales
Total CTT économie domestique	-	-	3	-	-	-
Total autres CTT cantonaux	107	31	191	38	172	50
<i>Bâle-Ville</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Genève</i>	47	20	76	33	78	39
<i>Tessin</i>	60	11	91	5	94	11
<i>Valais</i>	-	-	24	-	*	*
Total des contrôles d'entreprises dans les branches disposant de CTT	107	31	194	38	172	50

* Les données de la CT du Valais pour l'année 2022 sont manquantes. Source : SECO

4.4.2 Activité de contrôle des CP dans le cadre du détachement

Le volume des contrôles effectués par les CP dans les branches soumises à une CCT étendue a diminué de 24 % en 2022. En effet, 3 258 entreprises de détachement et 7 500 travailleurs détachés ont été contrôlés au cours de cet exercice (voir tableau 4.9). En chiffres absolus, on dénombre respectivement 1 040 contrôles d'entreprises et 2 582 contrôles de personnes en moins par rapport à l'année 2021.

À l'échelle nationale, seuls 20 % des travailleurs détachés ont été contrôlés ; l'objectif de contrôle n'a donc pas été atteint. Dans l'ensemble, la majorité des CP a effectué un nombre réduit de contrôles. Parmi les 19 CP avec lesquelles la Confédération a fixé des objectifs de contrôle en ce qui concerne les travailleurs détachés pour l'année 2022, 15 n'ont pas atteint ces objectifs. Ce résultat peut probablement s'expliquer par le fait que les objectifs de contrôle ont été déterminés sur la base des annonces communiquées en 2019, soit avant la pandémie de COVID-19. Les années suivantes, le nombre de prestations de services transfrontalières, dans l'ensemble, et en particulier dans le secteur de la construction, qui est en majorité couvert par des CCT étendues, a reculé.

En 2022, le taux d'infraction constaté à l'issue des contrôles menés auprès des entreprises de détachement s'élevait à 17 %, ce qui constitue une baisse par rapport à l'année précédente. Le taux d'infraction salariale relevé à l'issue des contrôles effectués auprès des personnes, établi à 18 %, est lui aussi inférieur à celui de l'année précédente.

Procédure type : une procédure type a été élaborée par les représentants des cantons, des CP, des associations de contrôle et du SECO. Elle présente l'ensemble des étapes de la procédure de contrôle qui devraient en principe être accomplies dans le cadre de l'activité de contrôle et qui sont jugées nécessaires afin d'assurer une exécution efficace et conforme au droit. Certaines étapes de la procédure type doivent impérativement être respectées.

Tableau 4.9 : Contrôles effectués par les CP dans le cadre du détachement

	Entreprises de détachement				Part des contrôles d'entreprises menés sur soupçon d'infraction salariale	
	2019	2020	2021	2022	2021	2022
Contrôles menés dans le cadre du détachement	6 080	5 173	4 298	3 258	21 %	17 %
Soupçons ²¹ d'infraction aux dispositions salariales des CCT étendues	1 278	1 101	904	570		
	Travailleurs détachés				Part des contrôles de personnes menés sur soupçon d'infraction salariale	
	2019	2020	2021	2022	2021	2022
Contrôles menés dans le cadre du détachement	14 226	11 747	10 082	7 500	20 %	18 %
Soupçons d'infraction aux dispositions salariales des CCT étendues	3 144	2 480	2 000	1 367		

Source : SECO

Quelque 70 % des contrôles menés dans le cadre du détachement ont été effectués par les CP des branches des métiers du métal (25 %), des techniques du bâtiment (16 %), du second œuvre romand (15 %) et de l'électricité (12 %). Environ 64 % des 570 infractions aux conditions de travail et de salaire prévues par les CCT étendues ont été communiquées par ces quatre CP.

Le tableau 4.9 détaille les activités de contrôle menées par les CP dans le cadre du détachement depuis 2019. On constate que le volume des contrôles a continuellement diminué au cours des dernières années. Cette évolution peut s'expliquer par différents facteurs. Tout d'abord, le nombre de prestations de service fournies en Suisse par des entreprises de détachement en 2020 et 2021 a fortement diminué en raison des mesures prises pour lutter contre la pandémie. De plus, les prestations fournies, notamment dans le secteur de la construction, étaient en baisse depuis longtemps déjà. Depuis 2013, le nombre d'annonces communiquées par des entreprises de détachement concernant des missions dans le secteur suisse de la construction a presque été réduit de moitié. Étant donné que les CCT étendues jouent un rôle important dans le secteur principal de la construction et la branche du second œuvre, la baisse d'activité dans la construction a probablement eu une incidence sur les volumes des contrôles effectués par les CP compétentes pour le secteur de la construction dans le domaine des prestations de service. Il ne faut pas non plus oublier que certaines branches de grande taille couvertes par des CCT, telles que la branche de la menuiserie, n'ont été soumises à presque aucun contrôle au cours des deux dernières années en raison de l'absence de convention ou d'un vide d'extension des CCT. Les années précédentes, un quart de tous les contrôles menés auprès des entreprises de détachement provenant de l'UE/AELE étaient réalisés dans la branche de la menuiserie. Enfin, sur la base des travaux menés l'année dernière et du plan

Cas d'infraction mineurs : les taux d'infraction indiqués dans le présent rapport ne tiennent pas compte des différents niveaux de gravité des infractions commises. Les taux englobent aussi bien les infractions mineures que les cas plus graves.

²¹ Les résultats de contrôle présentés ici se rapportent aux contrôles ayant abouti à un jugement définitif rendu par les CP en 2019, 2020, 2021 et 2022. Toutefois, comme les décisions et les sanctions résultant de ces jugements ne sont pas nécessairement encore exécutoires (car les décisions rendues peuvent encore faire l'objet soit d'un recours interne, si la CP prévoit une telle procédure, soit un recours en matière civile), on parle de **soupçons** d'infraction.

d'action mis en œuvre par le Conseil fédéral, les organes de contrôle sont tenus, depuis 2017, de mener des contrôles ciblés et fondés sur les risques.

4.5 Activité de contrôle des CT cantonales et des CP auprès des indépendants

Les conditions minimales en vigueur en Suisse en matière de travail et de salaire, telles que prévues par la LDét, ne s'appliquent pas aux indépendants provenant de l'UE/AELE qui exécutent des missions en Suisse dans le cadre de prestations de services transfrontalières, car ils ne sont pas salariés. Pour cette catégorie de travailleurs, il s'agit essentiellement de vérifier leur statut d'indépendant afin de détecter les cas éventuels d'indépendance fictive.

En 2022, les organes d'exécution ont vérifié le statut de 4 562 prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce et ont mené à bien 4 492 contrôles. Le volume des contrôles a diminué au cours des dernières années, probablement en raison de la baisse du nombre d'annonces. Par rapport à 2016, le nombre d'annonces et le volume des contrôles ont tous deux reculé d'un tiers.

Tableau 4.10 : Contrôles du statut d'indépendant par les CT cantonales et les CP

Année	Nombre de contrôles				Soupçons d'indépendance fictive				Part des soupçons d'indépendance fictive
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2022
CT	2 360	2 316	2 758	2 845	113	226	96	70	
CP	3 291	2 456	1 838	1 647	348	154	163	250	
Total	5 651	4 772	4 596	4 492	461	380	259	320	7 %

Source : SECO

Compte tenu de la stratégie de contrôle adoptée, fondée sur les risques, il n'est pas surprenant que 72 % des contrôles du statut d'indépendant menés en 2022 aient eu lieu dans l'industrie manufacturière et le second œuvre. Dans l'industrie manufacturière, ces contrôles ont principalement concerné les prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce ayant exécuté des missions dans l'industrie métallurgique et dans la réparation et l'installation de machines et d'équipements. Dans le second œuvre, les contrôles ont traditionnellement lieu dans les branches de la menuiserie, de la peinture et plâtrerie, de la métallurgie et des techniques du bâtiment. Durant l'année sous revue, les contrôles de prestataires de services indépendants ont été principalement effectués dans les cantons du Tessin, de Berne, de Zurich, de Bâle-Ville et des Grisons. Un peu plus de la moitié des contrôles ont eu lieu dans ces cinq cantons. L'année dernière, 320 contrôles ont été menés sur soupçon d'indépendance fictive, ce qui représente une part de 7 % des contrôles effectués (contre 6 % en 2021).

Les prestataires de services qui exercent une activité lucrative indépendante doivent prouver leur statut aux organes de contrôle compétents.²² Ils sont tenus de présenter les documents requis par la loi et de renseigner les organes de contrôle. Ces derniers peuvent prendre certaines mesures en cas de non-respect de ces obligations. Ils

Indépendance fictive : les prestataires de services indépendants sont considérés comme indépendants fictifs s'ils ne peuvent pas prouver la nature indépendante de leur activité ou s'ils feignent le statut d'indépendant en vue de se soustraire à l'obligation de respecter les conditions de salaire et de travail.

²² (art. 1a, al. 2, LDét)

peuvent en outre empêcher une personne de poursuivre ses travaux si elle ne s'est pas acquittée de son obligation de fournir les documents requis une fois le délai imparti expiré, entravant ainsi la vérification de son statut d'indépendant.²³ En 2022, 375 amendes, 25 suspensions de travaux et 230 interdictions de fournir des services ont été prononcées en raison d'infractions à l'obligation de présenter certains documents.

Tableau 4.11 : Mesures prises en cas de constatation d'indépendance fictive, en 2022

	Nombre d'amendes (art. 9, al. 2, let. a)	Nombre de suspensions des travaux (art. 1b, al. 3, let. a)	Nombre d'interdictions de fournir des services prononcées (art. 9, al. 2, let. e)
CT	191	11	94
CP	184	14	136
Total	375	25	230

Source : SECO

4.6 Mesures et sanctions

4.6.1 Procédures de conciliation

En cas de constatations de sous-enchère par rapport aux conditions de travail et de salaire usuelles, les CT cantonales mènent des procédures de conciliation avec les entreprises de détachement et les entreprises suisses fautives. En 2022, le nombre de procédures de conciliation effectuées avec des entreprises de détachement a été nettement plus élevé qu'en 2021 (+122 procédures). Le nombre de procédures de conciliation menées avec des employeurs suisses a également augmenté (+172). Les procédures de conciliation constituent un instrument essentiel à disposition des organes d'exécution. Ainsi, en 2022, 1 581 procédures de conciliation ont été ouvertes et 71 % de ces procédures ont pu être menées à terme avec succès.

Procédure de conciliation : elle vise à obtenir d'une entreprise qu'elle adapte ses salaires afin de respecter, a posteriori ou à l'avenir, les conditions de salaire usuelles dans la localité ou la branche.

²³ (art. 1b LDét)

Encadré 4.3 : Base légale en matière de procédure de conciliation

La procédure de conciliation est un des outils à disposition en cas de constatation de sous-enchère salariale dans une branche dépourvue de CCT étendue ou de CTT prévoyant des salaires minimaux obligatoires. Dans ce contexte, il convient de distinguer les procédures de conciliation collectives des procédures de conciliation individuelles.

Conformément à l'art. 360b, al. 3, CO, si les CT cantonales constatent des cas de sous-enchère salariale abusive et répétée auprès de plusieurs employeurs d'une même branche, elles tentent en règle générale de trouver un accord avec les employeurs concernés au moyen 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 lancent également des procédures de conciliation individuelles lorsqu'elles constatent des cas de sous-enchère salariale dans une entreprise uniquement et non dans une branche tout entière.

Comme ce fut déjà le cas l'an passé, la grande majorité des procédures de conciliation menées en 2022 avec des employeurs suisses ont été lancées dans les cantons de Genève, de Zurich et de Vaud (83 % du total des procédures engagées). Les résultats des procédures menées dans ces cantons ont donc eu cette année encore une incidence importante sur le taux de réussite relevé à l'échelle nationale, qui s'élève comme l'année dernière à 60 %. La réussite d'une procédure de conciliation dépend des exigences des CT cantonales en matière de versement a posteriori des prestations salariales manquantes ainsi que de la façon dont elles définissent une procédure fructueuse. Les accords de prestations conclus entre la Confédération et les cantons fixent des exigences minimales en ce qui concerne les procédures de conciliation²⁴. En pratique, certaines différences peuvent toutefois subsister entre les cantons quant à la façon de mener ces procédures. Dans le canton de Zurich, par exemple, les exigences pour déclarer une conciliation réussie sont plus élevées que dans d'autres cantons²⁵. Le taux de réussite des procédures de conciliation menées dans le canton de Genève a atteint 87 % en 2022, alors que les cantons de Zurich et de Vaud affichaient des taux de réussite de 28 % et 60 %, respectivement. Les procédures de conciliation menées

²⁴ Des critères minimaux pour le succès d'une procédure de conciliation ont été fixés dans les conventions de prestations. Les CT cantonales évaluent le succès en tenant compte des facteurs juridiques, économiques, politiques et sociaux. Le critère le plus important est l'adaptation des salaires. Une procédure de conciliation est donc considérée comme un succès lorsque l'entreprise suisse concernée augmente le salaire qu'elle versera à l'avenir au minimum et qu'elle peut le prouver de manière crédible.

²⁵ Dans le cadre d'une procédure de conciliation dans le canton de Zurich, l'entreprise est tenue d'ajuster le salaire au niveau des salaires usuels et de rembourser rétroactivement au collaborateur le salaire (au moins 80% de la différence de salaire calculée) pour le mois du contrôle. L'entreprise est invitée à fournir une preuve de ces ajustements.

dans les branches du commerce, des services aux entreprises, du second œuvre et de la santé humaine et action sociale, entre autres, n'ont pas abouti.

Tableau 4.12 : Procédures de conciliation menées avec des entreprises de détachement et des entreprises suisses dans les branches sans CCT étendue

Procédures de conciliation menées avec des entreprises de détachement	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2021–2022
Procédures de conciliation	487	497	404	449	497	619	
Procédures closes	484	423	347	393	414	529	
Procédures fructueuses	399	358	291	324	339	461	
Part de procédures fructueuses	81 %	85 %	84 %	82 %	82 %	87 %	+5 points de pourcentage
Procédures de conciliation menées avec des employeurs suisses	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2021–2022
Procédures de conciliation	790	850	780	753	790	962	
Procédures de conciliation closes	790	832	640	566	599	778	
Procédures fructueuses	327	427	367	299	358	465	
Part de procédures fructueuses	41 %	51 %	57 %	53 %	60 %	60 %	+0 point de pourcentage

Source : SECO

Le taux de réussite des procédures menées dans le cadre du détachement est généralement plus élevé. Les procédures de conciliation menées par les CT cantonales avec les entreprises de détachement ont été fructueuses et ont abouti à des adaptations de salaire a posteriori dans 87 % des cas. Au cours de l'année sous revue, presque toutes les CT cantonales ont mené des procédures de conciliation avec des entreprises fautives détachant des travailleurs, mais les cantons de Vaud, d'Argovie, de Zurich, de Saint-Gall, des Grisons et de Lucerne ont enregistré un nombre plus élevé de procédures que les autres cantons.

4.6.2 Mesures collectives

Lorsque les organes d'exécution constatent une situation de sous-enchère abusive et répétée dans une branche donnée et qu'il n'est pas procédé à des adaptations salariales, les CT cantonales peuvent proposer aux autorités de prendre des mesures collectives. Elles peuvent notamment proposer l'extension facilitée du champ d'application des dispositions d'une CCT en vigueur relatives aux salaires minimaux, à la durée du travail, à l'exécution paritaire et aux sanctions. En 2021, la CT fédérale a ordonné la prolongation, à l'échelle nationale, de l'extension facilitée du champ d'application de la CCT pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique. Une autre possibilité est d'édicter un CTT fixant des salaires minimaux obligatoires. Il existe actuellement un seul CTT en vigueur à l'échelle nationale, à savoir le CTT économie

Mesures collectives :

- a) extension du champ d'application d'une CCT à l'ensemble d'une branche sous certaines conditions allégées ;
- b) imposition de CTT fixant des salaires minimaux pour une durée limitée.

domestique. Les cantons du Tessin et de Genève ont édicté la majorité des CTT cantonaux en vigueur (20 sur 24). Il existe également des CTT en vigueur dans les cantons de Bâle-Ville (commerce de détail), du Jura (commerce de détail) et du Valais (pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et autres moyens de transport analogues et dans le secteur de la maintenance et du nettoyage industriels).

Tableau 4.13 : Mesures collectives prises par la CT fédérale et les CT cantonales en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée

Contrats-types de travail, art. 360a CO		En vigueur depuis	En vigueur jusqu'au
Suisse	CTT pour l'économie domestique	01.01.2011	31.12.2025
Bâle-Ville	CTT pour le commerce de détail	01.07.2017	30.06.2023
Genève	CTT économie domestique	01.01.2012	31.12.2023
	CTT de l'esthétique	01.01.2013	31.12.2023
	CTT pour le transport professionnel de choses	01.01.2014	31.12.2023
	CTT pour les monteurs de stands	01.04.2014	31.12.2022
	CTT pour le commerce de détail	01.07.2017	31.12.2023
	CTT pour le secteur de la mécatronique	01.11.2019	31.12.2023
	CTT pour le secteur de l'assistance au sol aux compagnies aériennes	01.06.2022	31.12.2024
	CTT pour le secteur du gros œuvre	01.01.2023	31.12.2023
Jura	CTT pour le personnel au service de la vente dans le commerce de détail	01.07.2020	30.06.2023
Tessin	CNL per il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche	01.07.2021	31.12.2023
	CNL per centri fitness	01.03.2021	31.12.2023
	CNL nel settore delle attività di pubblicità e ricerche di mercato	01.06.2017	31.12.2025
	CNL per il commercio al dettaglio per corrispondenza o via internet	06.03.2020	31.12.2025
	CNL per il settore della attività immobiliari	01.01.2021	31.12.2023
	CNL per il settore degli spedizionieri	01.03.2022	31.12.2024
	CNL per gli impiegati di commercio nelle fiduciarie	01.01.2015	31.12.2023
	CNL per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale	01.01.2014	31.12.2025
	CNL per gli impiegati di commercio nelle aziende del settore delle attività ausiliarie dei servizi finanziari	01.06.2017	31.12.2025
	CNL per gli impiegati di commercio nelle agenzie di collocamento e prestito di personale	01.06.2017	31.12.2025
Valais	CTT pour la maintenance et le nettoyage industriels	01.05.2021	30.04.2025
	CTT pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et tous autres moyens de transport analogues	01.01.2023	
	Extension facilitée, art. 1a LECCT		
Suisse	CCT pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique	01.12.2018	31.12.2025

Source : SECO

4.6.3 Sanctions prononcées par les autorités cantonales

Les autorités cantonales sont responsables pour l'imposition de sanctions aux entreprises de détachement qui ont commis des infractions aux conditions de travail et de salaire impératives ou à d'autres obligations qui leur incombent au titre de la LDét. Elles peuvent imposer des sanctions administratives telles que des amendes ou des interdictions de fournir des services. Les CT ne sont pas habilitées à prononcer des sanctions en cas de sous-enchère aux salaires usuels dans la localité et la branche,

mais elles sont tenues de communiquer les infractions légales constatées (par exemple infractions aux conditions de travail) aux autorités cantonales compétentes pour permettre à ces dernières de les sanctionner. Lorsque les organes de contrôle des CP constatent des infractions à la LDét, ils sont tenus de les signaler aux autorités cantonales compétentes en matière de sanctions (conformément au droit administratif). Pour leur part, les CP ont la possibilité, en cas d'infractions aux dispositions de leur CCT étendue, d'imposer aux entreprises en infraction le paiement des frais de contrôle et des peines conventionnelles (procédure prévue par les conventions collectives).

Les autorités de poursuites pénales peuvent également prononcer des amendes (sanctions pénales) à l'encontre des entreprises détachant des travailleurs qui ne respectent pas l'obligation de renseigner ou qui entravent la conduite d'un contrôle. Depuis 2017, il est possible, dans le cadre de la LDét, de prononcer des amendes jusqu'à un montant maximal de 30'000 francs suisses. Or, la majorité des amendes prononcées s'élève généralement jusqu'à 5'000 francs suisses.

Tableau 4.14 : Sanctions prononcées par les autorités cantonales, entre 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Amendes pour manquement à l'obligation d'annonce	1 376	1 339	1 100	794	814	842
Amendes pour infraction aux salaires minimaux	791	857	755	734	596	400
Amendes pour autres infractions à la LDét	493	952	648	614	599	560
Total des amendes	2 645	3 148	2 503	2 142	2 009	1 802
Interdiction de prêter pour non-respect des dispositions salariales	55	71	21	99	98	53
Interdictions d'offrir des services pour infraction à l'obligation de renseigner	522	557	516	417	373	364
Interdictions d'offrir des services pour non-acquittement d'une amende prononcée	390	469	343	317	229	190
Interdiction de prêter pour autres infractions à la LDét	0	17	51	20	36	46
Total des interdictions d'offrir des services	975	1 114	931	853	736	653
Total des sanctions imposées	3 667	4 262	3 434	2 995	2 745	2 455

Source : liste RESA

Les organes d'exécution transmettent au SECO les données relatives aux contrôles effectués et aux soupçons d'infraction aux dispositions salariales des CCT étendues. Les infractions relevées ci-dessus ne sont en général pas des infractions ayant fait l'objet de décisions exécutoires. Les soupçons d'infraction comprennent toutes les infractions éventuelles découvertes au cours d'un contrôle (mené sur place). Il est possible qu'une infraction sanctionnée par une CP ne l'ait pas encore été par l'autorité cantonale au moment de l'établissement du rapport. En fonction des cas et des cantons, le délai entre un soupçon d'infraction et l'exécution de la décision qui le concerne peut être plus ou moins long. Le nombre de soupçons d'infraction indiqué dans le présent rapport diffère dès lors des chiffres présentés dans la présente section, qui tiennent uniquement compte des infractions ayant abouti à une sanction exécutoire. Durant l'année sous revue, les autorités cantonales ont prononcé 1 802 amendes et 653 interdictions de fournir des services en Suisse.

Sanctions administratives : l'autorité cantonale peut imposer des amendes administratives en cas d'infractions aux dispositions salariales (en plus du versement des frais de contrôle et des peines conventionnelles imposés par les CP). Elle peut également prononcer une interdiction d'offrir des services en Suisse pour une durée d'un à cinq ans (en cas d'infraction grave aux conditions de travail et de salaire prévues par la LDét, en cas de non-paiement d'amendes prononcées ou en cas de non-respect de l'obligation de renseigner et de coopérer). Une liste des employeurs ayant enfreint les dispositions de la LDét est tenue à jour par le SECO.

5 Conclusion et perspectives

Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes sont un instrument permettant de lutter contre les effets indésirables de l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE en matière de conditions de travail et de salaire en Suisse.

De manière générale, les résultats du présent rapport montrent que l'exécution des mesures d'accompagnement est en adéquation avec les réalités économiques liées à la libre circulation des personnes. La décentralisation du système d'exécution permet notamment aux organes d'exécution de prendre en compte les spécificités propres aux régions et aux branches professionnelles.

2022 a été marqué par la reprise économique après deux années de pandémie. Il en a résulté un taux de chômage historiquement bas auquel s'est associée une pénurie de main-d'œuvre. Cela explique la forte hausse du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce en 2022 (+ 19,7 %), qui est à mettre pour l'essentiel sur le compte des prises d'emplois de courte durée auprès d'un employeur suisse. Les résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce ont ainsi contribué à amortir quelque peu la forte demande de main-d'œuvre. L'augmentation la plus forte concerne les prises d'emplois auprès d'un employeur suisse dans l'hôtellerie-restauration et dans la location de services. Les travailleurs détachés étaient actifs principalement dans les branches des services informatiques, des industries manufacturières et dans celle de l'église, de la culture et du sport.

La hausse du nombre de prestations de services transfrontalières, qui s'est ajoutée à celle des prises d'emplois auprès d'un employeur suisse, a conduit également à une augmentation de l'activité de contrôle. L'objectif de contrôle fixé dans l'ordonnance sur les travailleurs détachés a été clairement atteint avec 37 134 contrôles effectués. Sous l'angle des employeurs, l'objectif de contrôle de 7 % des employeurs suisses a été largement dépassé. S'agissant des travailleurs détachés, le taux de contrôle est de 27 %. L'objectif de contrôle n'a pas été atteint, mais de peu. Le recul de l'activité de contrôle dans ce domaine est à mettre sur le compte de la diminution des contrôles effectués par les CP. La majorité des commissions paritaires n'a pas pu remplir les objectifs convenus en matière de contrôles. En revanche, les commissions tripartites ont réussi à augmenter légèrement leur activité de contrôle auprès des travailleurs détachés, en particulier en raison de l'augmentation des contrôles de personnes dans la menuiserie (branche dépourvue de CCT étendue en Suisse alémanique et au Tessin pendant l'année sous revue), les industries manufacturières et les prestations aux entreprises ainsi que la branche de l'église, de la culture et du sport.

S'agissant des employeurs suisses, les deux catégories d'organes de contrôle ont accru leur activité de contrôle. La hausse était plus marquée chez les CP, ce qui est avant tout à mettre sur le compte de l'augmentation des contrôles dans l'hôtellerie-restauration, liée à la reprise économique après la crise du Corona. Il convient de noter

que la Confédération ne pilote pas les contrôles réalisés par les CP auprès des employeurs suisses, car ils interviennent dans le cadre de l'exécution ordinaire des CCT étendues.

Les taux de sous-enchère constatés par les CT chez les employeurs suisses étaient stables. S'agissant des travailleurs détachés, ils ont légèrement augmenté au niveau des entreprises alors qu'ils ont diminué au niveau des personnes. Le taux d'infractions constaté par les CP s'agissant des travailleurs détachés était, avec 17 %, également plus faible qu'une année auparavant.

Les contrôles des prestataires de services indépendants ont connu un léger recul pendant l'année sous revue. Les CT cantonales ont accru leurs contrôles de 3 % pendant l'année sous revue alors qu'un net recul en la matière (-10 %) a été enregistré chez les CP. Le taux d'indépendance fictive, de 7 %, a légèrement augmenté.

Le système des mesures d'accompagnement évolue continuellement afin de pouvoir répondre aux besoins. En ce sens, divers projets d'optimisation étaient au programme en 2022. La numérisation des outils qu'utilisent les organes d'exécution a constitué un axe majeur d'action l'année dernière et sera poursuivie avec la mise à disposition de la plateforme pour l'échange de données et l'actualisation des processus d'annonce en ligne.