

Recours à des sous-traitants et employés étrangers en Suisse (Loi sur les travailleurs détachés)

1 Contexte

Dans le secteur des TIC, il arrive fréquemment que des collaborateurs de l'étranger soient engagés en Suisse pour des missions à court terme, dans l'entreprise ou chez un client, p. ex. des techniciens qui procèdent à des installations ou à des réparations. Cela concerne en particulier les entreprises internationales qui concentrent certaines fonctions sur un site étranger (p. ex. siège européen) et qui envoient des spécialistes appropriés en Suisse pour y effectuer des travaux.

Dans le contexte des discussions actuelles relatives à la libre circulation des personnes, un renforcement de la sensibilisation aux normes réglementaires en vigueur en Suisse est nécessaire pour l'ensemble des personnels étrangers engagés provisoirement en Suisse.

C'est pourquoi, pour définir certaines normes minimales liées à la législation sur les étrangers, au droit du travail et au droit des assurances, la «Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail» (désignation abrégée: Loi sur les travailleurs détachés) a été promulguée en 1999. En outre, dans différents groupes professionnels, des conventions collectives de travail sont en vigueur et doivent également être respectées pour les collaborateurs détachés en Suisse depuis l'étranger.

Le détachement de collaborateurs en Suisse est avéré si un employeur dont le siège se trouve à l'étranger détache en Suisse pour une période limitée des employés avec lesquels il entretient un rapport régi par un contrat de travail. Les employés détachés restent soumis au contrat de travail existant et couverts par les assurances sociales de leur pays d'origine. Des questions d'ordre fiscal peuvent également se poser mais elles n'entrent pas dans le cadre de la présente fiche technique.

La présente fiche technique explique quand les mesures d'accompagnement avec conditions de travail et salariales minimales doivent être respectées lors d'un détachement.

2 Procédure de notification et d'autorisation

L'activité lucrative de prestataires de services étrangers est soumise en Suisse à une obligation de notification et d'autorisation. Une distinction est cependant faite entre les ressortissants des pays de l'UE27/AELE et ceux de pays tiers. Les ressortissants de pays tiers sont soumis à l'obligation générale d'obtenir une autorisation. Conformément à l'accord de libre circulation, les ressortissants des pays de l'UE27/AELE ne sont soumis, jusqu'à 90 jours d'engagement (sauf mention contraire ci-dessous), qu'à l'obligation de notification. Au-delà de 90 jours, ils sont également soumis à l'obligation d'autorisation.

Pour les ressortissants de Croatie, une réglementation spéciale légèrement modifiée est en prévision au moment de la publication de la présente fiche technique.

3 Procédure de notification pour les ressortissants des pays de l'UE27/AELE

3.1 Obligation de notification

Sont soumis à l'obligation de notification les employeurs dont le siège se trouve dans l'un des pays de l'UE27/AELE et qui détachent des employés en Suisse pour y fournir une prestation pendant moins de 90 jours par année civile¹. Ils doivent notifier les noms des employés concernés auprès des autorités suisses compétentes. L'inscription doit impérativement être effectuée par le biais d'une [procédure de notification en ligne](#).

3.2 Distinction entre les activités soumises à l'obligation de notification et celles qui ne le sont pas

Les critères de distinction² servant à déterminer si une activité doit être notifiée ou non peuvent parfois s'avérer complexes. La liste d'exemples suivante, non exhaustive, reflète bien cette problématique. Selon le [catalogue de sanctions](#) publié par le SECO et les autorités d'exécution, le non-respect de l'obligation de notification entraîne des sanctions qui peuvent être plusieurs fois multipliées par deux, comme suit: d'abord Fr. 500.00, puis Fr. 1000.00, Fr. 2000.00, etc.

☞ La question suivante sert d'aide à la prise de décision:
La mission de la personne concernée peut-elle être considérée comme une «activité productive»?

Exemples d'activités <u>non</u> soumises à l'obligation de notification	Exemples d'activités soumises à l'obligation de notification (et/ou d'autorisation)
Participation (passive) à <ul style="list-style-type: none"> - des séminaires - des cours théoriques et techniques (sans implication dans des processus de travail / activités productives) - des cours de type scolaire 	une formation initiale et continue (participation active) <ul style="list-style-type: none"> - des trainings on the job, une initiation et une formation (intégration dans les processus de travail, activités productives) - des stages, séjours en qualité de stagiaire

¹ Distinction: pour les prestations fournies en Suisse pendant plus de 90 jours ouvrables effectifs et les employeurs dont le siège se trouve dans un pays non-membre de l'UE27/AELE, la procédure d'autorisation la plus longue s'applique.

² Annexes sur les directives OLCP, SEM, annexe 5, p. 15 des annexes, Berne, janvier 2017, accessibles sur: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/rechtsgrundlagen/weisungen/fza/weisungen-fza-anh-f.pdf>, dernière visite le 2.5.2017.

<ul style="list-style-type: none"> - une conférence ou des ateliers 	<p>Intervenant lors de conférences, transfert de connaissances en qualité de formateur</p>
<p>Entretiens d'affaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagements en qualité de représentant (présentation par le CEO de nouveaux produits de l'entreprise, visite de clients importants par le CEO) - Rencontres de clients (négociations de contrats, suivi des relations d'affaires) 	<p>Rencontres de clients</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition de clients: activités ayant pour objectif l'acquisition de nouveaux clients, en particulier des présentations d'offres ou des entretiens lors de salons et entretiens de vente - Entretiens de conseil relatifs à de nouveaux projets logiciels - Entretiens avec des clients relatifs aux étapes suivantes ou à la planification de projets <p>Travaux préliminaires à la conclusion de contrats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un chef de projet étranger prend connaissance des conditions cadres en Suisse pour établir une offre (dans l'exemple cité de la Confédération, il s'agit des travaux sur mesure du fabricant de cuisines)
<p>Réunions internes au groupe ou à l'entreprise (réunions stratégiques, réunions de lancement, coordination d'activités, échanges d'informations)</p>	<p>Réunions et entretiens internes au groupe ou à l'entreprise, relatifs à des projets spécifiques ou à une thématique propre à l'entreprise</p>
<p>Simple livraisons de marchandises</p>	<p>Missions liées à des projets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par exemple Implémentation de programmes développés à l'étranger dans une filiale / au siège social en Suisse - Mise en œuvre d'une réorganisation interne au sein d'une filiale / du siège social <p>Travaux de réparation, de maintenance ou de garantie</p> <p>Tous types d'activités liées à la mise en place, au montage, à des installations et au contrôle final de programmes, systèmes, dispositifs ou machines</p>

3.3 Durée minimale pour l'obligation de notification

3.3.1 Principe (obligation de notification à partir d'un engagement de plus de 8 jours)

Les détachements de personnel ne sont soumis à l'obligation de notification que si la durée effective de la mission est supérieure à 8 jours par année civile. Peu importe que le travail soit fractionné en plusieurs journées, qu'elles soient consécutives ou non.

Lors du détachement de personnel, la durée d'activité maximale autorisée s'applique aussi bien à l'entreprise qui détache le personnel qu'aux employés détachés eux-mêmes. Aucun remplacement de l'employé détaché ou de l'employeur pour le contournement du nombre de jours maximal de travail par année civile n'est toléré. Le nombre de collaborateurs détachés pendant la durée de l'engagement n'a en revanche aucun impact sur le nombre total des jours de travail prévus.

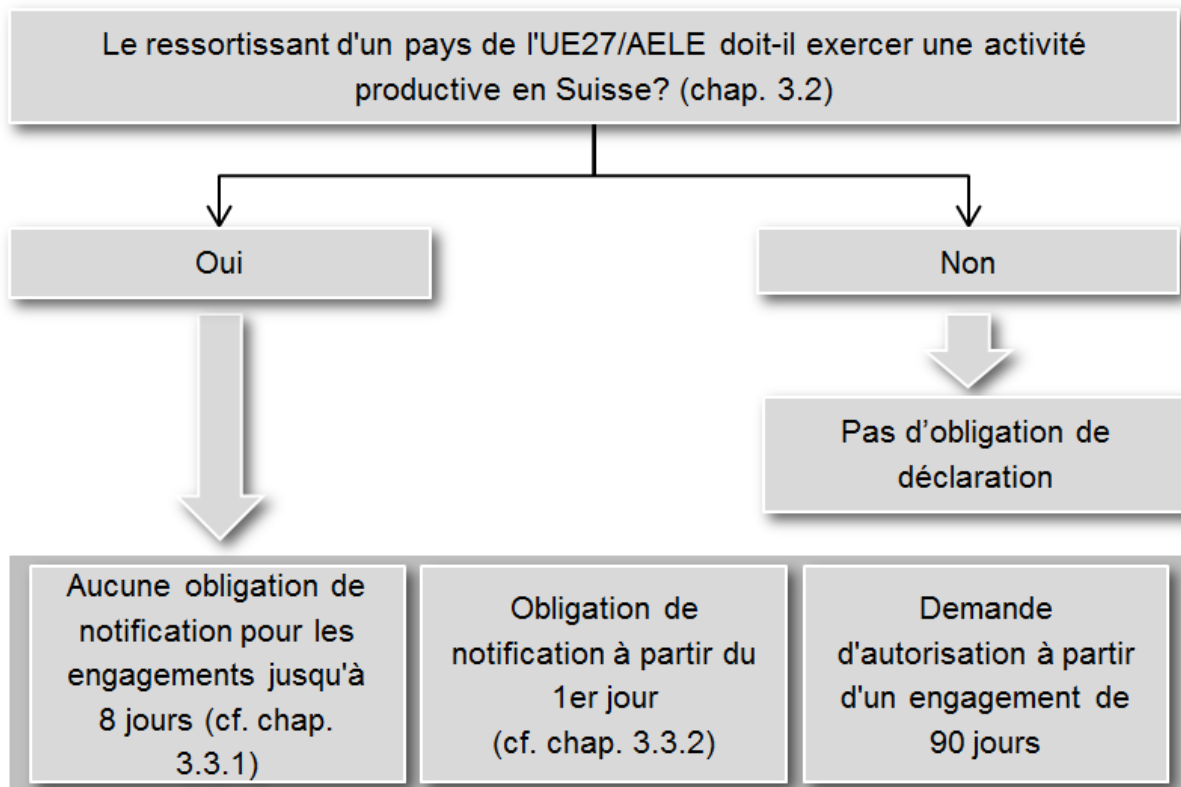
3.3.2 Exception (obligation de notification dès le 1er jour)

Les activités dans les domaines suivants doivent être notifiées dès le 1er jour, indépendamment de la durée des travaux (cf. art. 6 de l'Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse)

- Gros œuvre (bâtiment et génie civil) et second œuvre
- Hôtellerie-restauration
- Secteur du nettoyage dans les entreprises et les ménages
- Service de surveillance et de sécurité
- Commerce itinérant
- Industrie du sexe
- Horticulture et paysagisme

Il est très probable que, dans les entreprises TIC suisses, des professionnels détachés depuis l'étranger sont engagés et exécutent des travaux qui relèvent de l'un des domaines précités (p. ex. installateurs électriciens du secteur du second œuvre).

3.4 Aperçu



3.5 Contenu de la notification

L'employeur qui détache des employés doit fournir aux autorités cantonales compétentes pour le lieu de travail concerné des informations sur lui-même, le séjour des employés en Suisse, leurs données personnelles, le lieu de travail ainsi que sur la nature et l'objectif de la prestation.

Dans le cadre de la procédure de notification en ligne, l'employeur qui détache des employés doit signer et joindre aux formulaires de notification une déclaration attestant qu'il connaît la Loi sur les travailleurs détachés et qu'il s'engage, pour toute la durée du mandat et tous les employés détachés, à respecter les conditions minimales de travail et de salaire en vigueur en Suisse.

3.6 Délai de notification

3.6.1 Principe

La notification doit intervenir au plus tard 8 jours avant le début des travaux à effectuer en Suisse.

3.6.2 Exception au respect du délai de notification de 8 jours («réglementation des cas d'urgence»)

Dans les cas d'urgence (réparations, accidents, catastrophes naturelles ou autres événements imprévisibles), le travail peut exceptionnellement commencer avant l'expiration du délai de huit jours (conformément à l'art. 6 al. 3 de la Loi sur les travailleurs détachés), au plus tôt toutefois le jour de la notification. L'existence d'un cas d'urgence doit impérativement être communiquée lors de la notification de l'engagement (dans le champ «Remarques» de la notification en ligne). Les cas d'urgence doivent être justifiés dans la notification.

4 Contrôle et infractions

Les inspections cantonales du travail sont responsables du contrôle du respect des réglementations. Les entreprises, qui détachent des employés et ne respectent pas l'obligation de notification en Suisse de la manière prescrite, encourent le risque d'une sanction ou, dans les cas les plus graves, de se voir interdire de proposer leurs services en Suisse.

5 Eventuelle responsabilité solidaire des entrepreneurs contractants / entreprises locataires de services en Suisse

Si un entrepreneur contractant suisse emploie du personnel lié par contrat avec un sous-traitant étranger, il peut être assigné en justice pour d'éventuelles infractions du sous-traitant, à l'obligation de notification ou aux dispositions du droit du travail en vigueur en Suisse – c.-à-d. également aux conventions collectives de travail en vigueur (en particulier pour non-respect des salaires minimaux) – s'il n'a pas demandé au sous-traitant de s'engager contractuellement à respecter la Loi sur les travailleurs détachés ou s'il ne peut produire aucun document ni aucun justificatif l'attestant de manière crédible.

6 Recommandation

Toute entreprise qui emploie ou va employer en Suisse du personnel d'une entreprise dont le siège social se situe à l'étranger (sous-traitants) doit demander à celle-ci de s'engager contractuellement à respecter la Loi suisse sur les travailleurs détachés. Cela concerne aussi bien l'obligation de notification que le respect des dispositions du droit du travail. Il est recommandé de demander à l'entreprise étrangère de produire un justificatif de la notification effectuée (p. ex. des copies des documents d'inscription).

Il est également recommandé que les entrepreneurs contractants/entreprises locataires de services respectent en Suisse les conventions collectives de travail en vigueur (c.-à-d. la CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, que le Conseil fédéral a déclarée de force obligatoire). Par conséquent, il est indispensable d'élaborer un classement et une définition explicites des travailleurs détachés en Suisse dans certains groupes professionnels et de déterminer les obligations de notification à respecter. Le critère fondamental n'est pas ici la seule qualification, mais surtout le type de prestations fournies.

En outre, il convient de garantir le respect des salaires usuels dans la branche et dans la localité.

7 Aperçu des autorités concernées

Responsabilités et organes de contact	Thème
SECO (Secrétariat d'État à l'économie)	Haute surveillance sur les organes d'exécution des mesures d'accompagnement (FlaM)
Autorités cantonales compétentes en matière de migration et de marché du travail	Responsables de la réception des notifications et des requêtes
Organes d'exécution et de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> - Inspections cantonales du travail - Commissions tripartites CT - Commissions paritaires CP (pour les branches avec CCT de force obligatoire)
Inspections cantonales du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables du contrôle de la protection de la santé, des temps de travail et de repos
Commissions tripartites CT et commissions paritaires CP (CCT)	<ul style="list-style-type: none"> - Lutte contre la sous-enchère salariale - Adresse de contact pour les questions relatives aux salaires usuels dans la branche et dans la localité - Responsables, en cas de non-respect, des notifications aux autorités cantonales compétentes

8 Informations complémentaires

- Secrétariat d'État aux migrations SEM, procédure de notification, manuel utilisateur, https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html, dernière visite le 2.5.2017.

- Autorisation ou notification?, http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/willkommen_fr/ → Autorisations, dernière visite le 2.5.2017.
- Directives et circulaires du Secrétariat d'État aux migrations SEM, <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/weisungen-kreisschreiben.html>, dernière visite le 2.5.2017.
- Annexes sur les directives OLCP du Secrétariat d'État aux migrations SEM, annexe 5, p. 15 des annexes, Berne, janvier 2017, accessibles sur: https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/weisungen-und-informationen.html, dernière visite le 2.5.2017
- Directives, recommandations et documents de formation du SECO pour les organes d'exécution des mesures d'accompagnement https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/weisungen-und-informationen.html, dernière visite le 2.5.2017.
- Swico.OnePage - Recours à de la main-d'œuvre étrangère en Suisse, aperçu des dispositions à respecter.

En cas de questions relatives à cette fiche technique, les membres de Swico peuvent adresser leurs questions à:



Marcel Vogel, lic. iur.,
spécialiste des Affaires réglementaires
marcel.vogel@swico.ch



Christa Hofmann, lic. iur.,
Head Legal & Public Affairs
christa.hofmann@swico.ch

Édition:
Swico
Josefstrasse 218
CH-8005 Zurich
Tél. +41 44 446 90 90
www.swico.ch
info@swico.ch