



Détachement de travailleurs en Suisse

Qu'entend-on par détachement de travailleurs?

On parle de détachement de travailleurs lorsqu'un employeur envoie des travailleurs exécuter, en son nom et pour son propre compte, une prestation de travail dans un pays autre que le pays où il a son siège et dans lequel les travailleurs exécutent normalement leur travail ou lorsque qu'ils sont détachés pour travailler dans une filiale ou une société appartenant au groupe de l'employeur. Dans tous les cas de figure, les travailleurs détachés restent soumis au contrat de travail conclu dans le pays d'origine avec leur employeur. Ils continuent également de bénéficier du système d'assurance sociale de leur pays. Afin de protéger les droits et conditions de travail des travailleurs détachés dans l'ensemble de l'UE, cette dernière a adopté, en 1996, une directive sur le détachement des travailleurs. Depuis 1999, les dispositions de la loi fédérale sur les mesures d'accompagnement concernant les travailleurs détachés ainsi que sur le contrôle du respect des salaires minimums prévus dans les contrats usuels (loi sur le travail détaché; RS 823.20) s'appliquent aux travailleurs étrangers détachés par leur employeur en Suisse en vue de fournir une prestation de travail.

Quel est l'objectif de la loi Suisse sur la travail détaché?

La loi suisse sur le travail détaché vise à empêcher que l'exécution de mandats par des sociétés détachant leurs employés en Suisse provoque une sous-enchère abusive en matière salariale et sociale en Suisse. Pour ce faire, la loi sur le détachement des travailleurs fixe certaines règles applicables en Suisse pour les travailleurs détachés venant de pays de l'UE et de pays tiers.

Quelles conditions doivent respecter les employés étrangers en Suisse?

Selon la Loi Suisse sur les travailleurs détachés, les employeurs étrangers qui envoient des travailleurs en Suisse pour une période déterminée dans le cadre de l'exécution d'une tâche doivent garantir à ces travailleurs au moins les conditions de travail et de salaire définies dans les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et les contrats-types de travail. Le catalogue des normes à respecter et des domaines concernés correspond à celui de la directive européenne. Il s'agit des domaines suivants: rémunération minimale, durée du travail et du repos, durée minimale des vacances, sécurité, santé et hygiène au travail, protection des femmes enceintes ou accouchées, des enfants et des jeunes et égalité de traitement entre hommes et femmes.

MCH Group
Global Live Marketing

MCH Group AG
CH-4005 Basel
+41 58 200 20 20
info@mch-group.com
www.mch-group.com

Quels sont les salaires, frais et suppléments salariaux à verser?

Lorsque les collaborateurs sont soumis à une convention collective de travail obligatoire, l'employeur doit leur verser les salaires, frais et suppléments salariaux prescrits dans la convention en question. Les conventions collectives de travail obligatoires applicables en Suisse sont disponibles sur le site web suivant: www.seco.admin.ch.

Que signifie la responsabilité solidaire de l'entrepreneur principal?

La Loi sur les travailleurs détachés prévoit une responsabilité solidaire de l'entrepreneur principal. Cela signifie que l'entrepreneur principal peut voir sa responsabilité engagée en cas d'infractions commises par ses sous-traitants en matière de conditions de travail et de salaire. Les travaux de construction de stands font partie du secteur du gros-œuvre et second-œuvre. Si des travaux dans ce secteur sont effectués par des sous-traitants, la responsabilité civile de l'entrepreneur principal est engagée en cas de non-respect des salaires minimaux nets et des conditions de travail par les sous-traitants. L'entrepreneur principal serait responsable solidairement pour tous les sous-traitants lui succédant durant le processus d'exécution des ordres. L'entrepreneur principal ne peut se libérer de sa responsabilité que s'il peut prouver que toutes les mesures de précaution relatives au respect des conditions de salaire et de travail ont été prises lors de la sous-traitance des travaux. Ceci est notamment le cas, si l'entrepreneur principal:

- a exigé de chacun de ses sous-traitants qu'ils lui rendent vraisemblable le fait qu'ils respectent les conditions minimales de salaire et de travail;
- prévoit dans le contrat d'entreprise avec le sous-traitant qu'une éventuelle transmission de travaux à un deuxième et à un troisième sous-traitant est soumise à son aval et se réserve un droit d'accès aux données sur les salaires et les conditions de travail;
- prend des mesures organisationnelles qui lui garantissent lors d'une transmission des travaux de pouvoir contrôler préalablement à chaque fois le sous-traitant responsable de leur exécution (contrôle des chantiers).

Vous trouverez des informations détaillées sur: www.seco.admin.ch

Quelles informations doivent-être annoncées par les employeurs étrangers?

Il n'est pas obligatoire pour les employés détachés en Suisse et les prestataires indépendants ressortissants des États membres de l'UE 27/AELE, d'avoir une autorisation de séjour et de travail si la durée du séjour est inférieure à 90 jours par année civile. Toutefois, les employeurs sont tenus de communiquer les données suivantes par écrit à l'Office de l'économie et du travail (AWA) avant le début de l'intervention (au moins 8 jours avant), si la durée de ces travaux excède 8 jours par année civile (pour certains travaux, l'annonce doit être faite indépendamment de la durée des travaux):

- l'identité des personnes détachées en Suisse,
- le salaire horaire brut des personnes détachées en Suisse,
- le début et la durée des travaux,
- la nature de l'activité exercée en Suisse,
- le lieu où le travail sera effectué,
- l'adresse de l'interlocuteur/trice choisi/e par l'employeur.

Les ressortissants de la Croatie bénéficient également de cette réglementation dans certaines situations. Ressortissants d'États-tiers doivent aussi annoncer le statut de séjour dans l'état de détachement. Un formulaire d'annonce en ligne est disponible sur le site web suivant:

https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

Comment l'activité indépendante peut-elle être prouvée?

Les travailleurs indépendants ne sont pas assujettis aux conditions minimales de travail et de salaire conformément à la Loi sur les travailleurs détachés. Les prestataires de service étrangers qui se prévalent d'une activité professionnelle indépendante, sont tenus de présenter sur demande, aux organes compétents, une preuve de l'activité indépendante. Le terme d'activité indépendante est régi par le droit suisse. La directive du Secrétariat d'État pour l'économie SECO du 1er janvier 2013 «Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers» est déterminante (www.seco.admin.ch). Lors d'un contrôle sur site, le prestataire indépendant devra impérativement présenter les documents suivants:

- une copie de l'annonce conformément à l'article 6 de la Loi sur les travailleurs détachés ou une copie de l'autorisation qui a été établie, dans le cas où l'activité lucrative en Suisse est soumise aux obligations d'annonce ou d'autorisation en vertu des droits des étrangers.

- États membres de l'UE/AELE: une attestation selon l'article 19, paragraphe 2 du Règlement (CE) No 987/2009 du Parlement européen et du Conseil («Formulaire A1»); États-tiers: confirmation de chaque État ou de la sécurité sociale que le prestataire est reconnu indépendant.
- une copie du contrat avec le donneur d'ordre ou client ou une confirmation écrite du donneur d'ordre ou du client pour une commande ou un contrat d'entreprise qui sera effectué en Suisse (en allemand, français ou italien).

Les organes de contrôle sont habilités à demander des renseignements et documents supplémentaires. Les documents suivants peuvent servir d'attestation d'une activité indépendante:

- une confirmation de l'administration des finances de l'État de résidence que le prestataire a un numéro de TVA et un numéro de taxe sur le chiffre d'affaires;
- des attestations d'assurance (par ex. assurance responsabilité civile, assurance accidents, assurance perte de gain);
- liste de donneurs d'ordres ou clients autres ou clients antérieurs (si possible avec copie des factures);
- décomptes des frais payés par le prestataire (hébergement, nourriture et boissons, frais de déplacement);
- déclaration d'activité professionnelle, inscription au registre dans l'État de résidence, site internet, matériel publicitaire;
- pièces justificatives de location de locaux professionnels, véhicules d'entreprises propres, etc.

Est-ce que des contrôles et sanctions sont appliqués?

Le respect de ces exigences et devoirs est strictement contrôlé par des commissions spéciales. En cas d'infractions, les entreprises de constructions de stands incriminées seront passibles d'amendes jusqu'à hauteur de 30'000.- CHF, de frais de contrôle, de peines conventionnelles, de paiements rétroactifs de salaires, d'interruptions de travail et d'interdiction d'offrir ses services en Suisse pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans. Le Secrétariat d'État à l'économie SECO établit une liste des employeurs qui ont fait l'objet d'une sanction selon la Loi sur les travailleurs détachés et qui ont fait l'objet d'une interdiction d'offrir leurs services en Suisse. Cette liste est publique et consultable sous www.seco.admin.ch

Adresses importantes

Pour obtenir des informations détaillées sur les thèmes évoqués ci-dessus, nous vous suggérons de contacter les administrations suivantes:

- Administration fédérale (www.detachement.admin.ch)
- Secrétariat d'État à l'économie SECO, Holzikofenweg 36, CH-3007 Berne (www.seco.admin.ch)
- Office de l'économie et du travail de Bâle-Ville (AWA), Utengasse 36, CH-4005 Bâle (www.awa.bs.ch)
- Office de l'économie et du travail de Zurich (AWA), Walchenstrasse 19, CH-8090 Zurich (www.awa.zh.ch)
- Commission professionnelle paritaire centrale, Secrétariat, Gladbachstrasse 80, CH-8044 Zürich (www.zpk-schreinergerwerbe.ch).

Bâle, le 15 janvier 2019

MCH Group SA Place
de la Foire CH-4005
Bâle