

Loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement

(Loi sur les travailleurs détachés)

du 8 octobre 1999

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 110, al. 1, let. a et b, de la Constitution¹,
vu le message du Conseil fédéral du 23 juin 1999²,
arrête:*

Art. 1 Objet

¹ La présente loi règle les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse par un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger dans le but de:

- a. fournir une prestation de travail pour le compte et sous la direction de cet employeur, dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire de la prestation;
- b. travailler dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur.

² La notion de travailleur est régie par le droit suisse (art. 319 ss CO³).

Art. 2 Conditions minimales de travail et de salaire

¹ Les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO⁴ dans les domaines suivants:

- a. la rémunération minimale;
- b. la durée du travail et du repos;
- c. la durée minimale des vacances;
- d. la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- e. la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes;

RS 823.20

- 1 RS **101**
- 2 FF **1999** 5440
- 3 RS **220**
- 4 RS **220**

- f. la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

² Si les conventions collectives de travail étendues prévoient des contributions à des caisses de compensation ou à d'autres institutions comparables portant sur le droit aux vacances et aux allocations familiales, ces dispositions s'appliquent également aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse, à condition que l'Etat dans lequel l'employeur a son siège connaisse une réglementation semblable. La présente disposition n'est pas applicable si l'employeur prouve qu'il paie des contributions à une telle institution dans l'Etat où il a son siège.

³ Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses directement liées au détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

⁴ Les conditions minimales de travail et de salaire doivent être respectées pendant toute la durée de la mission.

⁵ Le Conseil fédéral peut édicter des dispositions aux termes desquelles l'employeur est tenu d'établir le versement des contributions sociales.

Art. 3 Hébergement

L'employeur doit garantir aux travailleurs détachés des conditions d'hébergement répondant aux normes habituelles en matière d'hygiène et de confort. Les déductions pour frais d'hébergement et de ravitaillement ne doivent pas dépasser les montants locaux usuels.

Art. 4 Dérogations

¹ Les prescriptions minimales concernant la rémunération et les vacances ne s'appliquent pas:

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

² Le Conseil fédéral fixe les critères définissant les travaux visés à l'al. 1. L'ampleur se détermine notamment en fonction du genre et de la durée des missions, de leur fréquence et du nombre de travailleurs concernés.

³ Les secteurs de la construction et du génie civil, du second œuvre ainsi que de l'hôtellerie et de la restauration ne sont pas visés à l'al. 1. Le Conseil fédéral peut au surplus exempter d'autres branches économiques de l'application de l'al. 1.

Art. 5 Sous-traitants

¹ Si les travaux sont exécutés par des sous-traitants ayant leur domicile ou leur siège à l'étranger, l'entrepreneur contractant, tel l'entrepreneur total, général ou principal, doit obliger contractuellement les sous-traitants à respecter la présente loi.

² A défaut, l'entrepreneur contractant pourra faire l'objet des sanctions prévues à l'art. 9, en cas d'infractions à la présente loi commises par les sous-traitants; il pourra également être tenu civilement responsable du non-respect des conditions minimales prévues à l'art. 2. Dans ce cas, l'entrepreneur contractant et le sous-traitant sont solidairement responsables.

Art. 6 Annonce

¹ Avant le début de la mission, l'employeur doit annoncer à l'autorité cantonale compétente en vertu de l'art. 7, al. 1, let. d, par écrit et dans la langue officielle du lieu de la mission:

- a. le nombre et les noms des travailleurs détachés;
- b. la date du début des travaux et la durée prévisible de ceux-ci;
- c. le genre des travaux à exécuter;
- d. l'endroit exact où les travaux sont exécutés.

² L'employeur joindra aux renseignements mentionnés à l'al. 1 une attestation par laquelle il confirme avoir pris connaissance des conditions prévues aux art. 2 et 3 et s'engage à les respecter.

³ Le Conseil fédéral définit les cas dans lesquels l'employeur peut être exempté de l'annonce.

Art. 7 Contrôle

¹ Le contrôle du respect des conditions fixées dans la présente loi incombe:

- a. pour les dispositions prévues par une convention collective de travail étendue: aux organes paritaires chargés de l'application de la convention;
- b. pour les dispositions relatives aux salaires minimaux au sens de l'art. 360a CO⁵ prévues par un contrat-type de travail: aux commissions tripartites instituées par les cantons ou la Confédération (art. 360b CO);
- c. pour les dispositions prévues par des actes législatifs fédéraux: aux autorités compétentes en vertu de ces actes;
- d. pour les autres dispositions: aux autorités désignées par les cantons.

² L'employeur est tenu de remettre aux organes compétents en vertu de l'al. 1 qui les demandent tous les documents attestant du respect des conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés. Ces documents doivent être présentés dans une langue officielle.

³ Si les documents nécessaires ne sont pas ou plus disponibles, l'employeur doit établir le respect des dispositions légales à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans la perte des pièces justificatives.

⁴ L'employeur doit accorder en tout temps aux organes de contrôle le libre accès au lieu de travail et aux locaux administratifs.

⁵ RS 220

⁵ Le Conseil fédéral et les cantons règlent les indemnités à verser aux organes chargés du contrôle de l'application de la loi.

Art. 8 Collaboration

¹ Les organes de contrôle visés à l'art. 7 coordonnent leurs activités et collaborent entre eux, en tant que cela est nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.

² Ils se transmettent les documents et renseignements nécessaires.

³ Les autorités compétentes peuvent coopérer avec les autorités d'autres Etats afin d'échanger des informations sur l'occupation transfrontalière de travailleurs si elles permettent d'éviter des infractions à la présente loi.

Art. 9 Sanctions

¹ Les organes de contrôle annoncent à l'autorité cantonale compétente toute infraction à la présente loi.

² L'autorité cantonale compétente en vertu de l'art. 7, al. 1, let. d, peut:

- a. en cas d'infraction de peu de gravité à l'art. 2 ou en cas d'infraction aux art. 3 ou 6, prononcer une amende administrative de 5000 francs au plus; l'art. 7 de la loi du 22 mars 1974 sur le droit pénal administratif⁶ (DPA) est applicable;
- b. en cas d'infractions plus graves à l'art. 2, interdire à l'employeur concerné d'offrir ses services en Suisse pour une période de un à cinq ans;
- c. mettre tout ou partie des frais de contrôle à la charge de l'employeur fautif.

³ L'autorité qui prononce une sanction communique une copie de sa décision à l'autorité fédérale compétente⁷. Celle-ci établit une liste des employeurs ayant fait l'objet d'une sanction entrée en force.

Art. 10 Voies de droit

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative⁸ et la loi fédérale du 15 janvier 1992 d'organisation judiciaire⁹.

Art. 11 Droit d'action

Les organisations qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de défendre les intérêts sociaux et économiques des travailleurs ou des employeurs ont qualité pour agir en constatation d'une infraction à la présente loi.

⁶ RS 313.0

⁷ Actuellement Secrétariat d'Etat à l'économie (seco).

⁸ RS 172.021

⁹ RS 173.110

Art. 12 Dispositions pénales

¹ Sera puni d'une amende de 40 000 francs au plus, à moins qu'il s'agisse d'un délit pour lequel le code pénal¹⁰ prévoit une peine plus lourde:

- a. quiconque, en violation de l'obligation de renseigner, aura donné sciemment des renseignements inexacts ou aura refusé de donner des renseignements;
- b. quiconque se sera opposé à un contrôle de l'autorité compétente ou l'aura rendu impossible de toute autre manière.

² Dans les cas de peu de gravité, l'autorité peut renoncer à la poursuite pénale.

³ Sera puni d'une amende de 1 000 000 de francs au plus, à moins qu'il s'agisse d'un crime ou d'un délit pour lequel le code pénal prévoit une peine plus lourde, quiconque de façon systématique et dans un esprit de lucre, en sa qualité d'employeur, n'aura pas garanti à un travailleur les conditions minimales prévues à l'art. 2.

⁴ L'art. 59 du code pénal est applicable.

Art. 13 Autorités de poursuite et de jugement

La poursuite et le jugement des infractions à la présente loi incombent aux cantons.

Art. 14 Surveillance de l'exécution

L'autorité compétente¹¹ surveille l'exécution de la présente loi. Elle peut donner des instructions aux organes de contrôle conformément à l'art. 7.

Art. 15 Référendum et entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi; celle-ci a effet aussi longtemps que l'Accord du 21 juin 1999 entre, d'une part, la Confédération suisse et, d'autre part, la Communauté européenne et ses Etats membres, sur la libre circulation des personnes¹².

Conseil national, 8 octobre 1999

La présidente: Heberlein
Le secrétaire: Anliker

Conseil des Etats, 8 octobre 1999

Le président: Rhinow
Le secrétaire: Lanz

¹⁰ RS 311.0

¹¹ Actuellement Secrétariat d'Etat à l'économie (seco).

¹² RS 0.142.112.681; RO 2002 1529

Expiration du délai référendaire et entrée en vigueur

¹ Le délai référendaire s'appliquant à la présente loi a expiré le 3 février 2000 sans avoir été utilisé.¹³

² A l'exception des art. 360*b* et 360*c* du code des obligations (annexe, ch. 2), la présente loi entre en vigueur le 1^{er} juin 2004.

³ Les art. 360*b* et 360*c* du code des obligations entrent en vigueur le 1^{er} juin 2003.

14 mai 2003

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Pascal Couchepin

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

Modification du droit en vigueur

Les actes mentionnés ci-après sont modifiés comme suit:

1. Loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé¹⁴

Préambule

vu la compétence de la Confédération en matière de relations extérieures¹⁵,
vu l'art. 64 de la constitution¹⁶,

...

Art. 115, al. 3

³ Les tribunaux suisses du lieu dans lequel un travailleur en provenance de l'étranger est détaché, pour une période limitée et pour y exécuter tout ou partie de sa prestation de travail, sont également compétents pour connaître des actions relatives aux conditions de travail et de salaire devant s'appliquer à cette prestation.

2. Code des obligations¹⁷

Art. 360a

IV. Salaires
minimaux
1. Conditions

¹ Si, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée et qu'il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minimaux pouvant être étendue, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360b, un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus.

² Les salaires minimaux ne doivent pas être contraires à l'intérêt général et ne doivent pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population. Ils doivent tenir équitablement compte des intérêts des minorités dans les branches

¹⁴ RS 291

¹⁵ Cette compétence se fonde sur l'art. 54, al. 1, de la Constitution du 18 avril 1999 (RS 101).

¹⁶ Cette disposition correspond à l'art. 122 de la Constitution du 18 avril 1999 (RS 101).

¹⁷ RS 220

économiques ou professions concernées, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises.

Art. 360b

2. Commissions tripartites

¹ La Confédération et chaque canton instituent une commission tripartite composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que de représentants de l'Etat.

² Les associations d'employeurs et de travailleurs peuvent proposer des représentants dans les commissions prévues à l'al. 1.

³ Les commissions observent le marché du travail. Si elles constatent des abus au sens de l'art. 360a, al. 1, elles tentent en règle générale de trouver un accord avec les employeurs concernés. 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 contrat-type de travail fixant des salaires minimaux.

⁴ Si l'évolution de la situation dans les branches concernées le justifie, la commission tripartite propose à l'autorité compétente la modification ou l'abrogation du contrat-type de travail.

⁵ Afin qu'elles soient en mesure de remplir leurs tâches, les commissions tripartites ont, dans les entreprises, le droit d'obtenir des renseignements et de consulter tout document nécessaire à l'exécution de l'enquête. En cas de litige, une autorité désignée à cet effet par la Confédération ou par le canton tranche.

Art. 360c

3. Secret de fonction

¹ Les membres des commissions tripartites sont soumis au secret de fonction; ils ont en particulier l'obligation de garder le secret envers les tiers sur toutes les indications de nature commerciale ou privée dont ils ont eu connaissance en leur qualité de membre.

² Cette obligation subsiste après la fin de leur activité au sein de la commission tripartite.

Art. 360d

4. Effets

¹ Le contrat-type de travail au sens de l'art. 360a s'applique également aux travailleurs qui ne sont actifs que pour une période limitée dans son champ d'application territorial, ainsi qu'aux travailleurs dont les services ont été loués.

² Il ne peut pas être dérogé à un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a en défaveur du travailleur.

Art. 360e

5. Qualité pour agir des associations

Les associations représentant les employeurs ou les travailleurs peuvent ouvrir une action tendant à faire constater le respect ou le non-respect du contrat-type de travail au sens de l'art. 360a.

Art. 360f

6. Communication

Les cantons qui édictent un contrat-type de travail en application de l'art. 360a en font tenir un exemplaire à l'office fédéral compétent¹⁸.

3. Loi du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹⁹

Préambule

vu l'art. 34^{ter} de la constitution²⁰,

...

Art. 1, titre marginal

Extension

1. En général

Art. 1a

2. En cas de sous-enchère

Si la commission tripartite, au sens de l'art. 360b du code des obligations²¹, constate que, dans une branche économique ou une profession, les salaires et la durée du travail usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée, elle peut demander, avec l'accord des parties signataires, l'extension des dispositions de la convention applicable à cette branche portant sur la rémunération minimale et sur la durée du travail lui correspondant ainsi que l'extension des dispositions relatives aux contrôles paritaires.

Art. 2, ch. 3bis

L'extension ne peut être prononcée qu'aux conditions suivantes:

3bis. En cas de requête au sens de l'art. 1a, les employeurs liés par la convention doivent représenter au moins 30 % des employeurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu et occuper au moins 30 % de tous les travailleurs.

¹⁸ Actuellement Secrétariat d'Etat à l'économie (seco).

¹⁹ RS 221.215.311

²⁰ Cette disposition correspond à l'art. 110 de la Constitution du 18 avril 1999 (RS 101).

²¹ RS 220

Art. 6

Organe spécial
de contrôle

¹ Les employeurs et les travailleurs auxquels la convention est étendue peuvent demander en tout temps à l'autorité compétente de désigner, à la place de l'organe de contrôle institué par la convention, un organe de contrôle indépendant des parties. Cet organe peut également être désigné à la demande des parties à la convention lorsqu'un employeur ou un travailleur auquel la convention est étendue refuse de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire.

² L'autorité compétente fixe l'objet et l'étendue du contrôle après avoir entendu les parties et l'employeur ou le travailleur qui a demandé la désignation d'un organe spécial ou qui a refusé de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire.

³ Les frais de contrôle sont supportés par l'employeur ou le travailleur qui a demandé la désignation d'un organe de contrôle spécial ou qui a refusé de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire; toutefois, lorsque des circonstances particulières le justifient, l'autorité compétente peut mettre les frais entièrement ou partiellement à la charge des parties.

Art. 20, al. 2

² Lorsque la demande d'extension relève du Conseil fédéral, l'autorité compétente²² mène la procédure et prend les mesures prévues aux art. 5, al. 2, et 6.

²² Actuellement Secrétariat d'Etat à l'économie (seco).