**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

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu l'art. 110, al. 1, let. a et b, de la constitution;
vu le message du Conseil fédéral du 23 juin 1999¹,

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:

- a. pour effectuer 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. pour travailler dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger.

² La notion de travailleur se détermine selon le droit suisse (art. 319 ss CO²).

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 dans des lois fédérales, des ordonnances du Conseil fédéral, des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ou des contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO³ en ce qui concerne:

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

¹ FF 1999 5440

² RS 220

³ RS 220

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

² 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 effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

³ Les conditions minimales de travail et de salaire doivent être respectées pendant toute la durée de la mission.

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.

Art. 4 Exceptions

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.

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, de l'hôtellerie et de la restauration ne sont pas visés par l'al. 1. Le Conseil fédéral peut au surplus excepter 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.

Art. 6 Annonce

¹ Avant le début de la mission, l'employeur doit annoncer à l'autorité cantonale compétente, 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 la mission est exécutée.

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 il peut être renoncé à l'annonce.

Art. 7 Contrôle

¹ Le contrôle du respect des conditions fixées dans la présente loi incombe, en ce qui concerne:

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

² L'employeur est tenu de remettre aux organes compétents 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 L'employeur doit accorder en tout temps aux organes de contrôle le libre accès au lieu de travail et aux locaux administratifs.

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.

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 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 jusqu'à 5000 francs; l'art. 7 de la loi fédérale sur le droit pénal administratif⁴ (DPA) est applicable;

⁴ RS 313.0

- 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 compétente⁵. 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 sur la procédure administrative⁶ et la loi fédérale d'organisation judiciaire⁷.

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.

Art. 12 Dispositions pénales

¹ Sera puni de l'amende jusqu'à 40 000 francs, à moins que le code pénal ne prévoie une peine plus lourde:

- a. quiconque, en violation de l'obligation de renseigner, aura donné sciemment des renseignements inexacts ou refusé d'en donner;
- 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 de l'amende jusqu'à 1 000 000 de francs, à moins que le code pénal ne prévoie une peine plus lourde, quiconque de façon systématique, répétée 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 pénal⁸ est applicable.

Art. 13 Autorités de poursuite et de jugement

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

⁵ Actuellement l'OFDE.

⁶ RS 172.021

⁷ RS 173.110

⁸ RS 311.0

Art. 14 Surveillance de l'exécution

L'autorité compétente⁹ surveille l'exécution de la présente loi. Elle peut donner des instructions aux organes d'exécution.

Art. 15 Référendum et entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

⁹ Actuellement l'OFDE.

Modification du droit en vigueur

1. Loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé¹⁰

Art. 115, al. 3 (nouveau)

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 d'emploi devant s'appliquer à cette prestation de travail.

2. Code des obligations¹¹

Art. 360a (nouveau)

IV Salaires
minimaux
1. Conditions

¹ Si, au sein d'une branche économique, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite au sens de l'art. 360b, un contrat-type de travail prévoyant des salaires minimaux dans le but de combattre ou de prévenir des 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 économiques ou professions concernées, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises.

Art. 360b (nouveau)

2. Commissions
tripartites

¹ La Confédération et chaque canton instituent une commission tripartite composée de représentants des partenaires sociaux et de l'Etat.

² Les commissions observent le marché du travail. Si elles constatent des abus au sens de l'art. 360a CO, elles proposent à l'autorité compétente un projet de contrat-type de travail prévoyant des salaires minimaux pour les branches concernées. Les commissions peuvent tenter de trouver une solution directement avec les employeurs concernés.

³ 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.

¹⁰ RS 291

¹¹ RS 220

⁴ Pour leur permettre de remplir leurs tâches, les commissions tripartites ont un pouvoir d'enquête dans les entreprises. Elles peuvent en particulier exiger la consultation de tout document permettant d'établir le montant des salaires et les conditions de travail pratiqués dans l'entreprise.

Art. 360c (nouveau)

3. Effets ¹ Le contrat-type de travail au sens de l'art. 360a est également applicable aux travailleurs qui ne sont actifs que temporairement dans son champ d'application territorial.

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

Art. 360d (nouveau)

4. Qualité pour agir des associations Les associations représentant les employeurs ou les travailleurs peuvent ouvrir une action en constatation du fait qu'un employeur ne respecte pas un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a.

Art. 360e (nouveau)

5. Communication Les cantons qui édictent un contrat-type de travail en application de l'art. 360a en font tenir un exemplaire à l'autorité compétente¹².

3. Loi permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹³

Art. 1, titre marginal:

Extension

1. En général

Art. 1a (nouveau)

2. En cas de sous-enchère

Si la commission tripartite, au sens de l'art. 360b CO¹⁴, constate que, dans une branche économique, les salaires et les conditions concernant 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 en vigueur pour ladite branche portant sur la rémunération, la durée du travail et du repos ainsi que des dispositions relatives aux contrôles paritaires.

¹² Actuellement l'OFDE.

¹³ RS 221.215.311

¹⁴ RS 220

Art. 2, ch. 3

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

3. Les employeurs liés par la convention doivent former la majorité des employeurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu et occuper la majorité de tous les travailleurs. 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;

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, en 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 compétente mène¹⁵ la procédure et prend les mesures prévues aux art. 5, al. 2, et 6.

¹⁵ Actuellement l'OFDE.