

**Rapport  
du Conseil fédéral sur la situation dans le domaine de  
la location de services**

**En exécution du postulat 04.3648 de la Commission spéciale pour la libre circulation des  
personnes (04.067) du Conseil national du 6 décembre 2004 «Dysfonctionnements dans  
le domaine de la location de services»**

**du 9 juin 2006**

---

## **Introduction**

*La location de services est une activité soumise à autorisation. En vertu de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), une entreprise de location de services et son responsable doivent remplir certaines conditions pour que l'entreprise puisse recevoir une autorisation d'exercer. L'autorisation cantonale permet à une entreprise d'exercer son activité dans toute la Suisse. Si elle désire exercer son activité au-delà des frontières suisses, elle doit disposer en sus d'une autorisation fédérale, qui lui sera délivrée par le SECO. En ce qui concerne les activités de location de services, la loi impose aux bailleurs de services différentes contraintes de comportement.*

*La location de services a été inscrite spécialement dans le système juridique par le législateur en complément au Code des obligations, parce qu'il s'agit d'une branche qui présente un potentiel de risque accru pour les travailleurs par rapport aux autres branches économiques. Dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne et de l'adaptation des mesures d'accompagnement qui s'y rattachent, une discussion s'est ouverte au Parlement pour savoir si la location de services engendre un risque accru de dumping salarial et social.*

*Le présent rapport répond au postulat 04.3648 de la Commission spéciale pour la libre circulation des personnes (04.067) du Conseil national du 6 décembre 2004 qui invite le Conseil fédéral à présenter un rapport sur la problématique de la location de services en rapport avec la libre circulation des personnes.*

*Le rapport exposera d'abord que la loi oblige les bailleurs de services à respecter systématiquement les dispositions des conventions collectives étendues qui concernent le salaire et la durée de travail ou les salaires minimaux des contrats-types de travail. Si aucun contrat de ce type n'existe, les bailleurs de services ne sont, à l'inverse, juridiquement pas tenus de respecter les conditions de travail usuelles dans la localité et la profession. Si un bailleur de services pratique des conditions de travail sensiblement inférieures aux conditions normales et ceci de manière répétée, on pourra, certes, parler d'abus au sens de l'art. 360a du Code des obligations, mais le bailleur lui-même ne se sera pas pour autant rendu coupable de quoi que ce soit au regard de la loi. Le législateur a déjà prévu deux mesures permettant d'intervenir au cas où de telles circonstances se présenteraient, soit du côté des employeurs en général, soit du côté des bailleurs de services. D'une part, s'il existe des conventions collectives, les partenaires sociaux peuvent demander une déclaration d'extension pour ces conventions en respectant les conditions imposées par la loi, celles-ci devront alors être respectées également par les bailleurs de services; d'autre part, en cas d'absence de convention collective, la commission tripartite peut demander à l'autorité compétente d'édicter un contrat-type limité quant à la durée de travail, la localité et la branche; les bailleurs de services devront alors également respecter les salaires minimaux de ce contrat.*

*Mais le rapport va démontrer en particulier que les bailleurs de services en général ne contreviennent, ni plus souvent ni dans une plus grande mesure, aux conditions de travail usuelles dans la localité et la profession que les employeurs de la branche concernée. C'est ce qui ressort d'un sondage effectué auprès de toutes les commissions tripartites et paritaires pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2005. D'autre part, ces résultats sont confirmés par le rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement pour l'année 2005.*

*Le rapport va montrer en outre que le législateur a déjà adopté deux nouvelles mesures dans le cadre de l'adaptation des mesures d'accompagnement : d'une part, l'activité d'inspection des commissions tripartites a été intensifiée, ce qui doit permettre un meilleur contrôle et*

*donc une action plus efficace contre les cas de dumping salarial et social. D'autre part, suite à la révision de l'art. 20 de la loi fédérale sur le service de l'emploi, les bailleurs de services ont désormais l'obligation non seulement de respecter les dispositions des conventions collectives étendues qui concernent le salaire et la durée de travail, mais aussi celle de verser des contributions aux frais de formation continue et aux frais d'exécution ou aux régimes de retraite anticipée. Autre nouveauté également : les organes paritaires peuvent contrôler les bailleurs de services et leur imposer des pénalités en cas d'infraction. Avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles «règles du jeu» le 1<sup>er</sup> avril 2006, l'application des directives légales aura plus d'impact et on peut s'attendre à ce que les bailleurs de services respectent mieux la réglementation en vigueur.*

*Étant donné qu'il est prouvé que les bailleurs de services ne contreviennent pas plus souvent, et pas dans une plus grande mesure, aux conditions de travail usuelles dans la localité et la profession que les employeurs normaux de la branche concernée, le Conseil fédéral en conclut donc qu'il n'est pas indiqué de prévoir de nouvelles mesures dans ce sens. En particulier pour la bonne raison aussi qu'il existe déjà différentes mesures pour parer aux éventuels cas de dumping salarial et social, qu'il soit pratiqué par les employeurs normaux ou par des bailleurs de services.*

*On retiendra néanmoins que ce résultat est le reflet d'un état momentané. Dans le cas des plus petites entreprises de location de services du moins, on présume un risque accru d'infraction, qui devra faire l'objet d'une surveillance accrue dans le cadre de l'activité des commissions tripartites. Même sans mesures supplémentaires, une attention toute particulière est aujourd'hui déjà vouée au secteur de la location de services.*

*Pour finir, le rapport rappellera également l'importance du secteur de la location de services sur le plan de l'économie nationale, dans le domaine social et sur le marché du travail. En termes d'économie nationale et de marché du travail, la location de services est une branche qui pèse son poids. Du point de vue social, la location de services semble occuper une fonction intermédiaire importante entre le chômage et la vie active et ce en particulier pour le placement des jeunes travailleurs. Le rôle de la location de services sous ce rapport ne doit donc pas être sous-estimé.*

# Rapport

## 1 Situation de départ

Dans le cadre de la location de services, un employeur (le bailleur de services) loue les services d'un travailleur qu'il a engagé à un autre employeur (l'entreprise locataire de services) pour fournir des prestations de travail. Bien que le bailleur de services demeure l'employeur, il abandonne à l'entreprise locataire de services l'essentiel de ses pouvoirs de direction vis-à-vis du travailleur. Par la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) du 6 octobre 1989, la location de services a été soumise à une obligation d'autorisation et donc, par là même, à certaines contraintes. Les entreprises de location de services et leur responsable doivent remplir certaines conditions (art. 13 et 14 LSE), notamment fournir des sûretés en garantie des prétentions de salaire, pour que l'autorisation puisse leur être accordée. Une autorisation cantonale permet à une entreprise d'exercer son activité dans toute la Suisse. Si l'entreprise veut exercer ses activités au-delà des frontières suisses, elle doit disposer en sus d'une autorisation fédérale, qui lui sera délivrée par le SECO. Les autorisations sont délivrées pour une durée illimitée, mais peuvent être retirées en cas de comportement fautif répété ou grave (art. 15 et 16 LSE). En ce qui concerne l'activité elle-même, la loi impose au bailleur de services certaines contraintes, par exemple sur l'obligation de renseigner les autorités délivrant l'autorisation, la publication de ses offres d'emploi, l'observation du marché du travail, la protection des données personnelles, les contenus de ses contrats de travail et de location de services, le respect des collections collectives avec déclaration d'extension (CCT étendues) et le respect du droit des étrangers (art. 17 à 22 LSE).

La location de services est une activité qui peut exposer les travailleurs à de multiples risques. Ils travaillent dans une entreprise vis-à-vis de laquelle ils n'ont aucun droit au salaire. Il peut également être plus difficile d'imposer certains autres droits des travailleurs par suite de la répartition de la fonction d'employeur entre le bailleur de services et l'entreprise locataire de services. En outre, le travail temporaire est précisément souvent lié à la pratique de bas salaires, à des emplois au plus bas niveau de la hiérarchie et à des perspectives d'avancement très limitées. Il peut arriver également que les travailleurs temporaires soient mal intégrés dans leur environnement de travail. Ce potentiel de risques accrus par rapport à des conditions normales de travail a conduit le législateur à réviser la LSE de 1989 pour aménager une réglementation légale de la location de services.

C'est surtout après l'ouverture progressive du marché du travail, basée sur l'accord avec l'UE et l'AELE sur la libre circulation des personnes, que des voix se sont élevées dans le peuple, mais aussi dans les milieux économiques, exprimant la crainte de voir se multiplier les cas de dumping salarial, notamment dans le cadre de la location de services. Ces appréhensions ont été prises en considération par les Chambres fédérales lors de la préparation de l'arrêté fédéral sur l'extension des accords bilatéraux aux pays de l'Europe de l'Est et de l'adaptation en conséquence des mesures d'accompagnement et ceci, à deux points de vue.

D'une part, la révision de la LSE, en particulier de l'article 20, a donné un caractère plus contraignant au respect des CCT étendues par les bailleurs de services. Ils doivent désormais non seulement respecter les dispositions des CCT étendues concernant le salaire et la durée de travail, mais aussi verser des contributions aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, ainsi qu'aux régimes de retraite anticipée.

D'autre part, la Commission spéciale pour la libre circulation des personnes (04.067) du Conseil national a adopté le 6 décembre 2004 le postulat 04.3648 qui invite le Conseil fédéral à présenter un rapport sur la problématique de la location de services en rapport avec la libre circulation des personnes. Ce rapport doit évaluer les expériences faites jusqu'à l'été de 2005 et proposer des mesures visant à remédier aux dysfonctionnements constatés. L'objectif poursuivi par le postulat était notamment d'obtenir des informations sur la validité des CCT (qu'elles soient étendues ou non) et sur le respect des conditions de travail usuelles selon la localité et la profession.

Dans sa prise de position du 8 décembre 2004, le Conseil fédéral a reconnu le bien-fondé de l'intervention. Il a admis qu'il s'agit d'un sujet important et qu'il sera donc nécessaire de faire une analyse de la situation d'ici quelque temps. Étant donné que les commissions tripartites établissent leurs rapports d'activité sur la base de l'année civile et que l'Observatoire fédéral de la libre circulation des personnes travaille également en fonction de l'année civile, ce n'est qu'au printemps 2006 que les informations nécessaires seraient disponibles. C'est la raison pour laquelle le Conseil fédéral a demandé de prolonger le délai pour la remise du rapport jusqu'au printemps 2006.

## **2 Problématique juridique**

Tous les employeurs sont dans l'obligation de respecter les dispositions des CCT étendues qui concernent le salaire et la durée de travail, ou les salaires minimaux des contrats-types de travail édictés en vertu des art. 360a ss. du Code des obligations (CO). Les bailleurs de services le sont également, en vertu de l'art. 20 LSE et de l'art. 360d CO. Mais, à la différence des employeurs de la branche soumis à une CCT, les bailleurs de services, tout comme les employeurs externes à la branche, ne sont pas tenus de respecter les conditions de travail et des salaires des CCT sans déclaration d'extension.

Si les bailleurs de services se mettent à pratiquer une sous-enchère abusive et répétée par rapport aux conditions de travail usuelles dans la localité et la profession, il y aura certes abus de droit notoire au sens de l'article 360a du CO, mais les bailleurs de services eux-mêmes n'auront pas encore contrevenu pour autant à la réglementation en vigueur. Ce ne serait le cas que si un contrat-type ou une CCT étendue avaient été édictés. Il faut tenir compte de ces circonstances, on ne peut pas parler à la légère de dysfonctionnements dans la location de services s'il n'y a encore eu aucun cas d'infraction à des dispositions juridiques.

Pour le cas où les conditions de travail usuelles dans la localité et la profession feraient l'objet d'une infraction au sein d'une branche ou d'une profession, le législateur a prévu deux mesures possibles, qui sont également applicables aux bailleurs de services:

1. Si les conditions de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail sont remplies, les partenaires sociaux peuvent demander l'extension d'une CCT existante. Cette CCT étendue sera alors à respecter également par les bailleurs de services conformément à l'art. 20 LSE.
2. S'il n'existe pas de CCT, l'autorité compétente édicte, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360b du Code des obligations (CO), un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux. Aux termes de l'article

360d du CO, ce contrat-type de travail doit également être respecté par les bailleurs de services.

### **3 Procédure**

Les commissions tripartites peuvent fournir des informations sur la situation réelle régnant dans les entreprises dans le cadre des contrôles qu'elles effectuent sur le respect des conditions de travail usuelles dans la localité et la profession. Les commissions paritaires le font également dans le cadre des contrôles de type aléatoire sur le respect des conventions collectives étendues. C'est la raison pour laquelle toutes ces commissions ont reçu du SECO un courrier daté du 31 mars 2005 les priant d'en rendre compte en remplissant un questionnaire avant le 31 octobre 2005.

Pour cette enquête à réaliser par les commissions, le SECO avait élaboré deux questionnaires, un pour les commissions tripartites et l'autre pour les commissions paritaires (voir annexe). Ces questionnaires ont pour objectif de collecter des informations sur le nombre des contrôles, le nombre des travailleurs recensés par les contrôles, l'ampleur des infractions constatées par rapport aux conditions de travail usuelles dans la localité et la profession, ainsi que le taux d'infractions à d'autres dispositions juridiques. Ces questionnaires concernent d'une part toutes les entreprises et d'autre part, les seules entreprises de location de services. Les chiffres recueillis doivent permettre de déterminer dans quelle mesure les entreprises de location de services contreviennent aux conditions de travail usuelles dans la localité et la profession et à d'autres dispositions juridiques en comparaison avec les employeurs normaux des branches concernées.

### **4 Évaluation des questionnaires**

#### **4.1 Résultats des questionnaires des commissions tripartites (voir annexe 3)**

Bon nombre de commissions tripartites ont fait remarquer que le contrôle des bailleurs de services revenait par principe aux commissions paritaires et que la loi n'oblige les bailleurs de services à respecter les dispositions relatives au salaire et à la durée de travail qu'en cas de CCT étendue.

On peut retenir que, dans le cas de presque toutes les commissions tripartites, le nombre d'abus signalé n'est pas plus élevé pour les bailleurs de services que pour tous les employeurs réunis, quelques-unes ont même indiqué des chiffres inférieurs pour les bailleurs de services (ZH, LU, AG). Seuls les cantons de Soleure et du Valais ont fourni des chiffres plus élevés pour les bailleurs de services, à ce détail près que peut-être seuls les chiffres de Soleure remplissent les conditions de l'abus notoire au sens de l'art. 360a du CO. Le canton de Bâle-Ville ne peut pas être intégré dans la comparaison, car les contrôles n'ont été effectués que sur des bailleurs de services. Les chiffres élevés du canton de Saint-Gall s'expliquent par le fait qu'ils intègrent d'une part du personnel détaché par des entreprises étrangères et, d'autre part, également de simples cas de suspicion. Ces chiffres ne sont donc pas entièrement concluants. Les chiffres du canton de Vaud ne peuvent pas être utilisés pour une comparaison, puisqu'ils n'indiquent pas le taux des infractions pour toutes les branches économiques et qu'on y renvoie aux commissions paritaires, mais qu'ensuite on signale un taux de 40 % pour la location de services sur la base de cinq contrôles ciblés effectués auprès de bailleurs de services.

Si l'on additionne les pourcentages d'infractions aux conditions de travail usuelles dans la localité et la profession, on obtient une moyenne de 10% pour toutes les branches réunies. Pour la seule branche de la location de services, on obtient en revanche une moyenne de 10,35%. Ce taux à peine plus élevé peut cependant s'expliquer par le fait que le canton de Vaud ne donne aucun chiffre pour l'ensemble, mais signale un taux de 40 % d'infractions pour la location de services et que les cantons de Zoug et Bâle-Ville n'ont également contrôlé que des bailleurs de services. Si pour l'ensemble, ces trois cantons (recensés avec 0%) étaient soustraits, on obtiendrait pour l'ensemble des employeurs une nouvelle moyenne de 11,45%.

Dans les renseignements fournis sur les branches ayant enregistré le plus grand nombre d'infractions, il est frappant que ces chiffres concernent surtout la branche du gros œuvre et du second œuvre dans la construction.

## 4.2 Résultats des questionnaires des commissions paritaires (voir annexe 4)

Parmi les commissions paritaires qui ont fourni des renseignements sur les bailleurs de service, il est frappant de constater qu'une majorité d'entre elles a signalé un taux d'infractions inférieur à celui de l'ensemble de tous les employeurs. Le rapport est équilibré dans deux branches économiques, dont l'une est le gros œuvre, qui constitue la branche la plus importante des activités de location de services. Deux branches économiques (isolation et second œuvre) affichent un nombre supérieur d'infractions (de 2%) chez les bailleurs de services à celui de l'ensemble des employeurs.

La majeure partie des commissions paritaires n'a livré aucun chiffre concernant des bailleurs de services, entre autres parce que le travail temporaire n'est pas un sujet qui concerne leur branche ou qu'il ne le touche que marginalement, ou encore parce que, pendant la période du sondage, il n'y avait pas de contrats existants ou qu'il n'y avait pas encore eu de déclaration d'extension de CCT.

## 4.3 Résumé en vue de l'évaluation des deux questionnaires

### 4.3.1 Généralités

Dans l'ensemble, les renseignements portés dans les questionnaires ne fournissent aucun indice permettant d'affirmer que les bailleurs de services commettent plus d'infractions que les autres employeurs des branches concernées. On constate au contraire, en comparaison directe, que la majeure partie des commissions a même signalé un peu moins d'infractions pour les bailleurs de services. Ce résultat est étonnant dans la mesure où, suite à la demande du SECO d'augmenter les contrôles des bailleurs de services, on aurait plutôt supposé que les chiffres se révèlent au détriment de ceux-ci, en comparaison aux autres employeurs. Le fait qu'il n'en soit rien autorise fortement à penser que les bailleurs de services ne se comportent pas dans l'ensemble différemment des employeurs de la branche. Eux aussi s'efforcent pour la plupart de respecter les conditions de salaire et de travail et de traiter loyalement leurs employés, même s'ils n'y sont pas encore obligés sur le plan juridique. Là où un taux plus élevé d'infractions a été signalé pour les bailleurs de services, il faut retenir en outre, pour la majeure partie d'entre elles, que ces infractions n'étaient pas encore considérées comme des cas graves au sens de l'art. 360a du CO par les commissions tripartites cantonales, lesquels auraient justifié une demande d'édiction d'un contrat-type de travail. Il n'existe en effet encore

aucun cas connu où un contrat-type de travail aurait été édicté dans une branche professionnelle en raison de la location de services.

#### 4.3.2 Conclusions complémentaires

Compte tenu des feed-back reçus par le SECO sur certains contrôles en plus des questionnaires, on peut dire que la sous-enchère des bailleurs de services par rapport aux salaires minimaux n'est souvent pas consciente, mais résulte de dispositions complexes des conventions collectives concernant le classement d'un salarié sur la base de ses qualifications professionnelles. Ce classement pose des problèmes aux bailleurs de service qui n'appartiennent pas à la branche concernée, et même dans certains cas aux membres de cette branche eux-mêmes.

Là où des informations ont été fournies sur d'autres infractions à la réglementation en vigueur, la plupart de celles-ci concernaient apparemment des infractions au droit des étrangers, notamment l'infraction à l'obligation d'annoncer. Mais sur ce plan-là non plus, la branche de la location de services ne se démarque pas par un taux plus élevé d'infractions. Là aussi, les bailleurs de services se comportent apparemment de la même manière que les employeurs des branches concernées.

Les cantons insistent pourtant sur le fait que ces résultats ne constituent que le reflet d'un état momentané et que l'on ne saurait en tirer des conclusions pour le long terme. Ils présument notamment un risque accru d'infraction dans les entreprises de location de services de moindre envergure. Les commissions tripartites des cantons mettront donc l'accent sur le contrôle des entreprises de location de services.

## **5 Énoncés du rapport du 20 avril 2006 sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes pour la période du 1/1/ au 31/12/2005 (voir annexe 5)**

Il ressort du paragraphe 1.3.3 du rapport *Ampleur des infractions et des cas de suspicion d'abus* que la majeure partie des infractions et des cas de suspicion d'abus ont été signalés dans les branches suivantes:

- dans le second œuvre: dans 2'340 entreprises sur 4853 contrôlées, dont 727 cas de sous-enchère par rapport aux salaires minimaux,
- dans le domaine montage, réparation, services du second œuvre: dans 364 entreprises sur 614 contrôlées, dont 19 avec des infractions relatives aux salaires minimaux,
- dans le gros œuvre: dans 340 entreprises sur 861 contrôlées, dont 107 avec des infractions relatives aux salaires minimaux et 146 avec des infractions à l'obligation d'annoncer,
- dans la location de services: dans 143 entreprises sur 386 contrôlées, dont 77 cas de sous-enchère salariale et
- dans l'agriculture: dans 100 entreprises sur 354 contrôlées, dont 51 cas de sous-enchère salariale et 36 infractions à d'autres dispositions relatives aux conditions de travail.



Comme expliqué dans le rapport annuel, il est pourtant nécessaire de convertir ces chiffres, puisque trois travailleurs ont été contrôlés en moyenne par entreprise et qu'en général deux infractions étaient signalées par travailleur dénoncé. Le nombre des infractions et des abus suspectés par entreprise est donc ramené à un sixième et donne le résultat suivant:

- dans le second œuvre: 390 entreprises (8%) avec infractions et abus présumés, dont 121 sous-enchères par rapport aux salaires minimaux,
- dans le domaine montage, réparation, services: 61 entreprises (9,9 %) avec infractions et abus présumés, dont 3 avec infractions par rapport aux salaires minimaux,
- dans le gros œuvre: 57 entreprises (6,6%) avec infractions et abus présumés, dont 18 avec infractions par rapport aux salaires minimaux et 24 avec infractions à l'obligation d'annoncer,
- dans la location de services: 24 entreprises (6,2%) avec infractions et abus présumés, dont 13 avec sous-enchères par rapport aux salaires minimaux et
- dans l'agriculture enfin: 17 entreprises (4,8%) avec infractions et abus présumés, dont neuf avec sous-enchères par rapport aux salaires et six avec infractions à d'autres dispositions relatives aux conditions de travail.

Comme exposé plus loin dans le rapport annuel, sur l'062 cas de suspicion d'abus dans les entreprises (touchant 2'589 personnes), 204 procédures de conciliation ont été enregistrées seulement, c'est-à-dire dans un cinquième à peu près des entreprises, ce qui confirme également la conversion du pourcentage (voir haut de la page 26).

On conclura du rapport annuel que les bailleurs de services ne se conduisent pas plus mal que les autres employeurs des branches concernées. Il ressort, au contraire, que certaines branches importantes enregistrent un taux d'infractions plus important. Un résultat étonnant quand on pense que les commissions avaient été invitées à multiplier et à cibler leurs contrôles des entreprises de location de services en raison de ce rapport destiné au Parlement – ce qui, à vrai dire, laissait plutôt attendre des chiffres en augmentation.

Le pourcentage d'infractions et de cas d'abus présumés indiqué dans le rapport annuel est plus faible que dans l'enquête des commissions; ceci vient du fait que dans le cadre du rapport annuel, plusieurs commissions n'ont pas signalé certains cas de suspicion d'abus lorsqu'il n'y a pas eu au moins des négociations. Les résultats du rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes correspondent donc aux résultats de l'enquête des commissions effectuées au moyen du questionnaire pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2005.

## **6 Déductions de l'enquête**

Sur la base des renseignements dont nous disposons, il n'est pas possible de dire que les bailleurs de services pratiquent plus, ou de manière plus importante, la sous-enchère, en comparaison aux employeurs de la branche considérée, dans les conditions de travail usuelles de la localité et de la profession. En règle générale et compte tenu des feed-back reçus au cas par cas par le SECO sur des contrôles effectués, on peut conclure que la plupart des entreprises de location de services autorisées sont foncièrement soucieuses de respecter d'une part les conditions-cadres juridiques, mais d'autre part aussi les conditions de travail usuelles dans la localité et la profession. Lorsqu'elles contreviennent éventuellement aux dispositions des CCT étendues auxquelles elles sont soumises en matière de salaire et de durée du travail, ceci peut aussi s'expliquer par la complexité de certaines dispositions figurant dans les CCT. En ce qui concerne les salaires minimaux, en effet, il peut arriver que dans le cadre du classement en

fonction des qualifications professionnelles, un travailleur soit affecté à un échelon de salaire trop bas et donc que dans son cas il y aura infraction par rapport au salaire minimum. Comme nous l'avons déjà exposé, ce fait peut donc être une conséquence de certaines dispositions des CCT concernant le classement en fonction des qualifications, qui sont complexes, même pour des employeurs internes à la branche. Dans l'ensemble, on peut donc retenir que les bailleurs de services ne pratiquent ni plus ni moins le dumping salarial et social que les employeurs normaux des branches concernées.

On retiendra néanmoins que ce résultat est également le reflet d'un état momentané. Pour les plus petites entreprises de location de services du moins, les cantons présument en outre un risque élevé d'infraction. C'est pourquoi ils accorderont une attention toute particulière au contrôle des bailleurs de services dans le cadre de l'activité des commissions tripartites.

Si par le passé, les médias ont fait état d'un dumping salarial et social perpétré par des bailleurs de services, il faut partir du principe que, d'une part, ces cas étaient isolés et que d'autre part, il s'agissait soit d'entreprises suisses non autorisées, soit d'entreprises étrangères pratiquant illégalement la location de services vers la Suisse, en infraction à la disposition de l'art. 12, al. 2 LSE. De tels cas de dumping ne sauraient être portés au compte des entreprises de location de services autorisées en place.

Dans ce contexte, il est également important de savoir que les employeurs suisses travaillant avec de tels bailleurs de services étrangers pourront également avoir des comptes à rendre à la justice. Selon l'art. 39, al. 2 let.a LSE, tout employeur qui aura intentionnellement recouru aux services d'un placeur qu'il savait ne pas posséder l'autorisation requise pourra être puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 40'000 francs. Le SECO en a informé les employeurs des branches concernées par la circulaire du 6 juillet 2005 (voir ci-joint).

## **7 Perspectives et mesures**

Vu le fait qu'il est prouvé que les bailleurs de services ne contreviennent en règle générale pas plus souvent et pas dans une plus grande mesure, aux conditions de travail usuelles selon la localité et la profession que les employeurs normaux des branches concernées, il n'est pas indiqué, à l'heure actuelle, de prévoir de nouvelles mesures dans ce sens. Ceci d'autant plus que le législateur a déjà prévu deux mesures pour le respect des conditions usuelles dans les localités et les professions : en cas d'infractions abusives et répétées aux conditions de travail usuelles dans une branche ou une profession intervenant du fait de la location de services, soit les partenaires sociaux peuvent demander une déclaration d'extension pour la convention collective de travail existante dans le respect des conditions légales, soit l'autorité compétente peut édicter un contrat-type de travail sur demande des commissions tripartites (voir également au point 2). Celui-ci devra alors également être respecté obligatoirement par les bailleurs de services.

Il faut également s'attendre à ce que l'intensification des activités d'inspection des commissions tripartites dans le cadre de l'adaptation des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes pour l'extension des accords bilatéraux au pays de l'Europe de l'Est contraigne de plus en plus les entreprises de location de services opérant illégalement depuis l'étranger ou pratiquant la location de services en Suisse sans autorisation à rendre des comptes à la justice, tout autant, bien entendu, que les bailleurs de service autorisés qui, dans des

cas isolés, contreviennent aux CCT étendues. Il y a donc déjà là un moyen suffisant pour parer aux éventuels dysfonctionnements existant dans ce domaine.

De même, au moyen du durcissement de l'art. 20 LSE, qui habilite expressément les commissions paritaires, celles-ci pourront premièrement contrôler les entreprises de location de services et secondement leur appliquer des pénalités en cas d'infraction. Avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles «règles du jeu» le 1<sup>er</sup> avril 2006, l'application des dispositions légales va avoir plus d'impact et on peut s'attendre à ce que les bailleurs de services respectent mieux la réglementation en vigueur.

Le législateur a donc déjà pris plusieurs mesures permettant de faire face aux craintes exprimées quant à un dumping salarial et social pratiqué par les bailleurs de services. Dans l'état actuel des choses, il est donc d'abord indiqué d'attendre et d'observer la manière dont ces mesures vont être mises en pratique et quels résultats elles vont donner avant d'en envisager de nouvelles. D'éventuelles nouvelles mesures devraient d'ailleurs se répercuter non seulement sur les bailleurs de services, mais aussi sur tous les employeurs, puisque d'autres branches économiques que celle de la location de services affichent des chiffres semblables ou même plus élevés en matière d'abus.

Vu le risque élevé d'infractions présumé parmi les petites entreprises de location de services, les cantons voueront une attention toute particulière à la location de services dans le cadre de l'activité de leurs commissions tripartites et renforceront leurs contrôles.

## **8 Importance de la location de services pour le marché du travail**

### **8.1 Son importance sur le plan économique national**

Le plus grand bailleur de services au monde, Adecco, a son siège social en Suisse. Ce fait même souligne l'importance de cette branche pour l'économie suisse. Fin 2004, il y avait en Suisse 742 entreprises vouées uniquement à la location de services et 992 opérant tant dans le placement que dans la location de services (voir statistiques SECO). Selon les indications de leur association (swissstaffing), les bailleurs de services ont géré une masse salariale de 2,275 milliards de francs en 2004 (voir annexe n° 7), portant ainsi le travail temporaire à près d'un pour cent du total des salaires versés en Suisse. La location de services est donc une branche importante en Suisse, entre autres pour l'économie nationale.

### **8.2 Son importance sociale sur le plan de l'insertion ou de la réinsertion**

Selon les vérifications du SECO, près d'un pour cent des personnes actives en Suisse a perçu son salaire des mains d'un bailleur de services en 2005 et 6,4 % des travailleurs ont trouvé leur emploi par l'intermédiaire d'un bailleur de services. La part des hommes travaillant en emploi temporaire est nettement plus élevée que celle des femmes (2005: hommes 75%, femmes 25%). Les personnes entre 15 et 24 ans y sont en surnombre (2005: 38%), tandis que la part des salariés plus âgés est inférieure à la moyenne (2005: 40 à 54 ans : 18%, 55 à 64 ans : 4%).

On peut en conclure qu'un grand nombre de jeunes travailleurs trouvent un emploi fixe par l'intermédiaire d'un bailleur de services. Les bailleurs de services occupent donc une fonction

importante de pont entre le chômage et l'activité professionnelle, surtout dans le placement de la jeune main-d'œuvre. Cependant, d'une manière générale, à elle seule, la masse salariale gérée par la location de services fait d'elle une branche qui ne manque pas d'importance pour le marché du travail.

Selon les données publiées par cette branche, son importance sur le plan social est encore plus conséquente: selon ces données, 37 % des travailleurs temporaires étaient précédemment au chômage parmi lesquels 20% ont trouvé un emploi fixe grâce au travail temporaire et 2% un emploi à durée limitée (voir annexe n° 10).

#### **Annexes :**

1. Questionnaire pour le contrôle des entreprises de location de services par les commissions tripartites pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2005
2. Questionnaire pour le contrôle des entreprises de location de services par les commissions paritaires pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2005
3. Tableau synoptique des résultats des contrôles effectués par les commissions tripartites pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2005
4. Tableau synoptique des résultats des contrôles effectués par les commissions paritaires pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2005
5. Extrait du rapport du 20 avril 2006 sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2005, page de couverture, pages 8 à 10 et 24 à 26<sup>1</sup>
6. Circulaire SECO du 6 juillet 2005
7. Statistiques swisstafing sur la masse salariale de la branche du travail temporaire
8. Statistiques SECO sur la location de services, situation décembre 2004, A1 et C1
9. Présentation du SECO sur le travail temporaire en Suisse
10. Situation professionnelle avant l'entrée dans le travail temporaire et situation professionnelle actuelle, si employé(e) temporaire et précédemment au chômage, swisstafing

**Remarque:** Les annexes ne sont pas traduites en français

---

<sup>1</sup> peut être consulté intégralement sous

<http://www.seco.admin.ch/imperia/md/content/news/medienmitteilungen/berichtflamfrinternet.pdf>



## Tripartite Kommission: .....

# Fragebogen zur Kontrolle der Personalverleihbetriebe

Erhebungszeitraum: 1. April – 30. September 2005

1. Wie viele Kontrollen wurden total durchgeführt?.....  
Davon bei Verleihbetrieben:.....
2. Wie viele Arbeitnehmer umfassten diese Kontrollen insgesamt?.....  
Davon bei Verleihbetrieben:.....
3. Wie oft wurde insgesamt gegen die **orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen** verstossen?.....  
Davon durch Verleihbetriebe:.....
4. Was war das Ausmass der Verstösse im Durchschnitt insgesamt?  
- bezüglich Lohnvorgaben:.....  
- bezüglich Arbeitsbedingungen:.....  
  
Nur bei den Verleihbetrieben:  
- bezüglich Lohnvorgaben:.....  
- bezüglich Arbeitsbedingungen:.....
5. Wie oft wurde insgesamt gegen andere rechtliche Vorgaben verstossen?  
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....  
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....  
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....  
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....  
  
Davon durch Verleihbetriebe:  
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....  
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....  
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....  
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....
6. In welchen drei Branchen kamen insgesamt prozentual am meisten Verstösse vor?  
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
  
Davon bei Verleihbetrieben:  
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....





## Paritätische Kommission: .....

# Fragebogen zur Kontrolle der Personalverleihbetriebe

Erhebungszeitraum: 1. April – 30. September 2005

1. Wie viele Kontrollen wurden total durchgeführt?.....  
Davon bei Verleihbetrieben:.....
2. Wie viele Arbeitnehmer umfassten diese Kontrollen insgesamt?.....  
Davon bei Verleihbetrieben:.....
3. Wie oft wurde insgesamt gegen die **Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen** verstossen?.....  
Davon durch Verleihbetriebe:.....
4. Was war das Ausmass der Verstösse im Durchschnitt insgesamt?  
- bezüglich Lohnbestimmungen:.....  
- bezüglich Arbeitszeitbestimmungen:.....  
  
Nur bei den Verleihbetrieben:  
- bezüglich Lohnbestimmungen:.....  
- bezüglich Arbeitszeitbestimmungen:.....
5. Wie oft wurde insgesamt gegen andere rechtliche Vorgaben verstossen?  
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....  
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....  
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....  
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....  
  
Davon durch Verleihbetriebe:  
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....  
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....  
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....  
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....
6. In welchen drei Branchen kamen insgesamt prozentual am meisten Verstösse vor?  
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
  
Davon bei Verleihbetrieben:  
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....  
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....





**Ergebnisse der Kontrollen durch die tripartiten Kommissionen (Periode 1.4.-30.9.2005)**

Tripartite Komm. des Kantons	Wie viele Kontrollen?		Wie viele Arbeitneh- mende?		Bei wie vielen AN (in ) Verstösse gegen die orts- und berufsübli- chen Arbeits- bedingungen ?		Wie hoch war das Ausmass der Verstösse in % im Durchschnitt?				Bei wie vielen AN (in %) wurden Verstösse gegen andere rechtliche Vorgaben festgestellt?								
	Insgesa- mt	Davon in Verleih- betriebe n	Insgesa- mt	Davon in Verleih- betriebe n	Insgesa- mt	Davon in Verleih- betriebe n	Insgesamt		Davon in Verleihbetrieben		Insgesamt				Davon in Verleihbetrieben				
							Lohnvor- gaben	Arbeits- zeitbst.	Lohnvor- gaben	Arbeits- zeitbst.	ArG	Auslän- derR	Sozial- versR	Schwarz- arbeit	ArG	Auslän- derR	Sozial- versR	Schwarz- arbeit	
ZH	952	14	1957	287	35%	13,6%	50% <sup>1</sup>	-	19,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BE	334	31	514	51	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	9%	0%	9%	
LU	78	8	367	73	5,2%	4,3%	4,3%	0,8%	4,3%	0,8%	3	35	-	-	0	3	-	-	
UR/OW/ NW	83	5	126	42	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
SZ	102	12	216	48	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
GL	6	1	19	11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	
ZG	4	4	109	109	-	31% <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
FR	34	2	222	49	3,6%	3,6%	7,6%	-	3,6%	-	0,5%	2,25%	-	-	-	-	-	-	
SO	129	36	190	45	2%	19%	5%	-	19%	-	-	2%	0,5%	-	-	2%	-	-	

<sup>1</sup> Die Zahlen des Ausmasses der Verstösse in *insgesamt* sind ein Verdacht betr. Einhaltung Orts- und Berufsüblichkeit

<sup>2</sup> Angaben bezüglich Medianlohn (31% unter dem Medianwert), nicht bezüglich Mindestlohn

BS <sup>3</sup>	5	5	331	331	-	5,4%	-	-	5,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BL	26	8	453	176	0,7%	1,7%	11,4%	-	8,5%	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SH	37	10	91	36	2%	<sup>4</sup> 0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AR	15	0	-	-	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	6,66%	-	-	-	-	-
AI	14	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SG <sup>5</sup>	96	30	216	30	84%	90%	-	-	-	-	-	185 Fa.	-	2%	-	41 versp. Meld.	-	-	-
GR	83	7	340	33	5,2%	6%	21,5%	8,5%	9%	3%	2%	27,5%	1,5%	27,5%	0,5%	15%	1,8%	15%	15%
AG	363	96	649	72	36,7%	1%	36,7%	10%	2,8%	0%	10%	12%	-	2%	0%	12%	-	0%	0%
TG	38	3	123	17	14,6%	5,5%	15%	-	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TI	6	6	50	50	14%	14%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VD	694	5	3500	200	- <sup>6</sup>	40%	-	-	- <sup>7</sup>	-	-	-	-	-	5%	31%	20%	-	-
VS	331	22	846	74	17%	32%	5-15%	-	5-18%	-	8,5%	17%	15%	-	-	16%	-	0%	0%
NE	99	2	123	26	11,4%	11,4%	6,7%	6,7%	30,7%	30,7%	1,6%	18,7%	17,1 <sup>8</sup> %	0%	1,6%	18,7%	17,1% <sup>9</sup>	0%	0%
GE <sup>10</sup>	993		993	117	4,1%	0,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JU	6	4	999	668	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>CH</b>	<b>4528</b>	<b>311</b>	<b>12434</b>	<b>2545</b>	<b>10,0%</b>	<b>11,6%</b>													

<sup>3</sup> TPK hat nur Kontrollen bei Verleihern durchgeführt.

<sup>4</sup> 14 Fälle, aber erst in Abklärung

<sup>5</sup> Zahlen beinhalten auch Entsendungen durch ausländische Betriebe, es wurden auch nur Verdachtsfälle angegeben, deshalb hohe Prozentzahlen. Angaben bezüglich Ausmass der Verstösse können nicht gemacht werden, da im Zuständigkeitsbereich der TPK keine verbindlichen Lohnvorschriften. Geschätzt sind die Lohnverstösse insgesamt ca. 25%, bei Verleihern ca. 10%

<sup>6</sup> Paritätische Kommissionen zuständig

<sup>7</sup> 73% gelten für die Anzahl (nicht das Ausmass) der Verstösse gegen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen zusammengezählt, in den meisten Fällen handelt es sich um geringfügige Verstösse

<sup>8</sup> Diese Zahl betrifft die Unterstellung von Arbeitnehmenden unter die BVG. Oft wurden unbefristet Angestellte nicht vom ersten Tag an versichert.

<sup>9</sup> Zahl stammt von unbefristet angestellten Temporärarbeitnehmern, die nicht ab dem 1. Tag der BVG-Pflicht unterstellt wurden.

<sup>10</sup> Einreichung eines andern Rapportes, der sich nur auf den Monat Mai 2005 bezieht. Es fehlte an Zeit und Mitteln, diesem Auftrag des seco nachzukommen. Temporärbetriebe werden seit Jahren keine kontrolliert, das sei Aufgabe der paritätischen Kommissionen. Die Angaben zu den Temporärarbeitnehmern bezieht sich auf solche, die vor Ort bei der Kontrolle des Einsatzbetriebes erfasst wurden.

**2a) Branchen mit insgesamt prozentual am meisten Verstößen:**

<b>Branche</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>	<b>Prozentbereich</b>
Baunebengewerbe (Gipser/Maler)	IIIIIIII	90%, 80%, 41,0%, 39,3%, 20%, 15%
Baunebengewerbe Montage, Reparatur, Service	II	35%, 25%
Banken, Versicherungen	I	21,4%
Bauhaupt- und Nebengewerbe	III	46%, 30%, 9%
Industrie & Gewerbe	II	43%, 17%
Landwirtschaft	II	8%, 2,7%
Verarbeitendes Gewerbe	I	1,8%
Industrie/Herstellung von Waren	I	0,9%
Bauhauptgewerbe	IIIII	20,1%, 9%, 2,1%
Baunebengewerbe	I	40%, 10%
Schreinergerberbe	I	3%
Gebäudetechnik	I	0,3%
DL für priv. Haushalte	I	20,0%
Personalverleih	I	31%
Verkehr	I	20%
Gesundheitswesen	I	20%
Verkauf	II	50%, 5,9%
Gastgewerbe	I	39%

**2b) Davon bei Verleihbetrieben:**

<b>Branche</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>	<b>Prozentbereich</b>
Baunebengewerbe	IIIII	100%, 74%, 41,0%, 27%, 20%
Bauhauptgewerbe	IIIIIIII	54%, 20,1%, 20%, 13%, 0,5%
Bauhaupt- und Nebengewerbe	III	91%, 50%, 47%
Verarbeitendes Gewerbe	I	1,8%
Industrie/Herstellung von Waren	I	0,9%
DL für priv. Haushalte	I	20,0%

Gartenbau		20%
Metzgerei		9%
Industrie & Gewerbe		17%
Verkauf		5,9%
Immobilienwesen		
Gastgewerbe		9%

**2c) Branchen ohne gemeldete Verstöße:**

<b>Branche</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>
Kaufm. Sektor	
Verkehr	
Industrie	
Bau	
Verarbeitendes Gewerbe	
Gesundheitswesen	

**Ergebnisse der Kontrollen durch die Paritätischen Kommissionen (Periode 1.4.-30.9.2005)**

Branche	Wie viele Kontrollen?		Wie viele Arbeitnehmende?		Bei wie vielen AN (in %) Verstösse gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen?		Wie hoch war das Ausmass der Verstösse in % im Durchschnitt?				Bei wie vielen AN (in %) wurden Verstösse gegen andere rechtliche Vorgaben festgestellt?							
	Insgesamt	Davon in Verleihbetrieben	Insgesamt	Davon in Verleihbetrieben	Insgesamt	Davon in Verleihbetrieben	Insgesamt		Davon in Verleihbetrieben		Insgesamt				Davon in Verleihbetrieben			
							Lohnvorgaben	Arbeitszeitbst.	Lohnvorgaben	Arbeitszeitbst.	ArG	AusländerR	SozialversR	Schwarzarbeit	ArG	AusländerR	SozialversR	Schwarzarbeit
Bauhauptgewerbe	821	82	3560	993	40%	39%	38%	19%	38%	19%	- <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-
Reinigung/Deutschschweiz	<sup>2</sup>																	
Reinigung/frz.Schweiz	<sup>3</sup>																	

<sup>1</sup> Wird nicht als ihre Aufgabe aufgefasst

<sup>2</sup> bis zum heutigen Zeitpunkt noch keine Kontrollen in den Verleihbetrieben durchgeführt, da GAV erst seit Juli 2004 in Kraft. Erste Kontrollen in der Branche nur in Bezug auf den Geltungsbereich

<sup>3</sup> die Reinigungsbranche ist im Temporärbereich nur marginal vertreten, weshalb keine Kontrollen in der Verleihbranche durchgeführt wurden

Plattengewerbe	<sup>4</sup>																	
Dach- und Wandgewerbe	<sup>5</sup>																	
PLK Coiffeure	<sup>6</sup>																	
PLK Isoliergewerbe <sup>7</sup>	8	1	163	67	92%	94%	34,4% <sup>8</sup>	0%	60,1%	94% <sup>9</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
PLK Gebäudetechnik	24	5	489	246	63%	18,7%	32%	61%	8%	40% <sup>10</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
PLK Elektro- und Telekom.	5	1	154	72	31,8%	0%	9,7%	17,5%	0%	0%	0	0	4,5%	0	0	0	0	0
PLK Metallb.	6	0	129	0	42,6%	0%	38,8%	73,6%	0%	0%	0	0	31,8%	0	0	0	0	0
PLK Gerüstb. <sup>11</sup>	16	6	43	13	90%	20%	100%	0%	<sup>12</sup>									
PLK Marmor und Granit	<sup>13</sup>																	

<sup>4</sup> Im Bereich des Personalverleihs wurden noch keine Kontrollen durchgeführt. Der Vertrag wurde erst am 1. April 2005 allgemein verbindlich erklärt

<sup>5</sup> Während des Erhebungszeitraumes (1.4. – 30.9.05) wurden bei Verleihfirmen keine Kontrollen durchgeführt. Zum jetzigen Zeitpunkt sind Kontrollen in der Verleihbranche hängig

<sup>6</sup> Der Personalverleih ist im Coiffeurgewerbe kein Thema, weshalb auch keine Verleihbetriebe geprüft wurden

<sup>7</sup> Gestützt auf Art. 13.1 GAV/AVE hat die PLK nur in begründeten Fällen Lohnbuchkontrollen durchgeführt, weshalb die Resultate der Lohnbuchkontrolle zeigen, dass in praktisch allen Fällen, wo eine solche stattgefunden hat, auch GAV-Verletzungen festgestellt wurden. Damit will die PLK den Vollzugsauftrag vernünftig und mit Augenmass sicherstellen. Diese Regelung gilt auch für die Branchen in der Gebäudetechnik, dem Elektro- und dem Metallgewerbe

<sup>8</sup> Nichteinhalten von Bestimmungen betreffend die Spesen (gilt auch für Verleihbranche)

<sup>9</sup> Zur Hauptsache wurden Bestimmungen betreffend die Ferienbedingungen nicht eingehalten

<sup>10</sup> Bei den Verleihbetrieben werden oft die Ferienbestimmungen nicht eingehalten (z.B. 23 anstelle von 20 Tagen) - ?? (Günstigkeitsprinzip, Anm. veh)

<sup>11</sup> siehe Ausführungen FN 7 (Isoliergewerbe), d.h. nur gezielte Kontrollen

<sup>12</sup> Missbräuche wurden nur bei den Pauschalspesen festgestellt, die Mindestlöhne wurden jedoch alle eingehalten

<sup>13</sup> Keine Meldungen im Erhebungszeitraum eingegangen

CP Métallurgie et bâtiment	420	12	2039	242	39%	13%	30%	9%	15%	3%	15%	1%	20%	1%	12%		15%	
CP Second œuvre	277	39	556	53	28,2%	30,2%	12,6%	17%	33,3%	0%	19,2%	6,5%	0	4,1%	17%	5,7%	0	0
ZPBK Maler- und Gipser	<sup>14</sup>																	
PK Zahntec hnik	<sup>15</sup>																	
ZPK Schreine r	<sup>16</sup>																	
PK Betonwa ren	3	0 <sup>17</sup>	35	0	70%	0%	15%	45%	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
PK Private Sicherheit <sup>18</sup>	20	2 <sup>19</sup>	500	25	75%	50%	30%	40%	0%	0%	75%				50%			

330/Erg\_Umfr\_Missstände\_PV\_pariKomm

<sup>14</sup> im Zeitraum vom 10. Juni 04 bis 31. Mai 05 herrschte in der Branche ein vertragsloser Zustand. Daher konnten keine Kontrollen durchgeführt werden.

<sup>15</sup> Personalverleih ist in dieser Branche kein Thema, weshalb auch keine Kontrollen durchgeführt wurden

<sup>16</sup> die Allgemeinverbindlichkeit für diesen GAV ist noch nicht ausgesprochen, weshalb die Handhabung zur Durchsetzung fehlt

<sup>17</sup> Personalverleih ist in dieser Branche kein Thema, weshalb auch keine Kontrollen durchgeführt wurden. Verstöße in der Branche ohnehin nur marginal, wie z.B. kleinste Unterschreitung der Mindestlöhne oder Nichtberücksichtigen des 13. Monatsgehalts

<sup>18</sup> Die hohe Zahl der Verstöße hängt einerseits damit zusammen, dass gezielte Kontrollen stattgefunden haben und ist andererseits darauf zurückzuführen, dass der ave GAV relativ neu ist, wodurch viele Betriebe Ihre Arbeitsbedingungen noch nicht oder nur ungenügend in Bezug auf den GAV umgesetzt bzw. angepasst haben. Verstöße wurden hauptsächlich hinsichtlich Nacht- und Sonntagszeitboni, Lohn bei Krankheit und Unfall, kostenlose Abgabe der Uniform, obligatorischer Übertritt vom Stunden- in den Monatslohn und Ferienregelung festgestellt.

<sup>19</sup> Tiefe Marge in der Branche, weshalb wenig Temporäreinsätze erfolgen

Staatssekretariat für Wirtschaft  
Secrétariat d'Etat à l'économie  
Segretariato di Stato dell'economia  
State Secretariat for Economic Affairs



## **BERICHT**

**Umsetzung der Flankierenden Massnahmen zur Freizügigkeit  
im Personenverkehr:**

**1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2005**

Bern, den 20. April 2006



Im Gastgewerbe ist die Zahl der Entsandten gering, und dies erklärt die geringe Zahl der Kontrollen im Entsendewesen in dieser Branche (13 Kontrollen). Zuständig für die Kontrollen beim Gastgewerbe ist das Vollzugsorgan des allgemeinverbindlich erklärten L-GAV für das Gastgewerbe, die sogenannte Kontrollstelle, und zwar sowohl im Entsendewesen, als auch für den normalen Vollzug des GAV. Im Bereiche der kurzfristigen Anstellungen unter 90 Tage pro Jahr sind viele Meldepflichtige registriert worden. Die diesbezüglichen Kontrollen wurden vom Vollzugsorgan jedoch nicht separat ausgewiesen. Im Jahr 2005 hat die Kontrollstelle 1'616 Betriebe des Gastgewerbes überprüft, mit 15'072 betroffenen Arbeitnehmenden. Es wurden 1'317 Verstösse (Verletzungen von Artikeln des L-GAV gegenüber Arbeitnehmenden) festgestellt, 269 Fälle waren Lohnverstösse. Die insgesamt 178 zusätzlichen Kontrollen in dieser Branche, die in dieser Statistik erfasst wurden, erfolgten alle durch die kantonalen Instanzen, dazu gehören insbesondere die 13 Kontrollen im Entsendewesen.

Die zentralen paritätischen Kommissionen von auf Bundesstufe allgemeinverbindlich erklärten GAV meldeten für das Abrechnungsjahr 2005 insgesamt 2'061 Kontrollen zur Entschädigung. Davon sind 1'956 in Betrieben mit einem bis 6 Entsandten erfolgt, 85 in Betrieben mit 7 bis 15 Entsandten und 20 in Betrieben mit über 16 Entsandten.

Unverändert zum Vorjahr ist der Umstand, dass die Branchen im Bereich des Bauwesens am meisten kontrolliert wurden.

### **1.3.3 Umfang der Verstösse und der vermuteten Missbräuche**

Bei den rund 31'000 Personen, welche anlässlich der 9'600 Betriebskontrollen erfasst wurden, meldeten die Kantone insgesamt 10'001 Verdachtsfälle auf Verstösse und Missbräuche betreffend der Flankierenden Massnahmen. Pro Arbeitnehmer sind aber oft gleichzeitig mehrere Bestimmungen verletzt: so können beim gleichen Arbeitnehmer beispielsweise nebst Verletzung der Meldebestimmungen auch Verstösse gegen Lohn- und Arbeitszeitvorschriften vorliegen. Deshalb ist die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer tiefer als diejenige der Verdachtsfälle. Aufgrund der Angaben der Kantone ist von einem Durchschnitt von 2 Verdachtsfällen von Verstössen bzw. 2 vermuteten Missbräuchen pro Arbeitnehmer auszugehen. Die Zahl der Arbeitnehmer, welche von vermuteten Unregelmässigkeiten betroffenen sind, liegt damit bei ca. 5000, was einem Anteil von 16% der insgesamt 31'000 kontrollierten Personen entspricht.

Diese Relativierung gilt erst recht bezüglich der Zahl der pro Betrieb gemeldeten Verstösse und vermuteten Missbräuche, weil pro Betrieb mehrere Arbeitnehmer kontrolliert werden. Der Anteil an Unregelmässigkeiten auf Betriebsebene von 3'847 vermuteten Verstössen und Missbräuchen kann aufgrund der durchschnittlich 3 kontrollierten Arbeitnehmer und der durchschnittlich 2 Verstösse pro Arbeitnehmer auf einen Sechstel umgerechnet werden, d.h. auf 6.7% der kontrollierten Betriebe<sup>5</sup>. Bei 1'062 vermuteten Missbrauchsfällen in Betrieben, mit 2'589 betroffenen Personen sind in einem Fünftel der Betriebe, nämlich in 204<sup>6</sup> Fällen Verständigungsverfahren gemeldet worden, was die Umrechnung des Prozentsatzes im soeben geschilderten Sinne bestätigt. Die vorgenommene Umrechnung wird des weiteren durch den Fall des Kantons GE

<sup>5</sup> Die Rechnung ist die folgende: % Betriebe mit Verstössen im Verhältnis zu den kontrollierten Betrieben =  $3'847 \text{ Verstösse (in Betrieben)} \times 100 / 9'593 \text{ kontrollierte Betriebe} / 2 \text{ Verstösse/kontrollierter Arbeitnehmer} / 3 \text{ kontrollierte Arbeitnehmer/kontrollierter Betrieb} = 6.7 \%$

<sup>6</sup> Die Rechnung ist die folgende: % der Verständigungsverfahren im Verhältnis zu den vermuteten Missbräuchen =  $204 \text{ Verständigungsverfahren} \times 100 / 1'062 \text{ vermutete Missbräuche} = 19.2\% \approx 1/5$

unterstrichen, bei dem umfassende Kontrollen im Bereiche der Arbeitsmarktbeobachtung eine Beanstandungsquote zwischen 2% und 5% ergaben<sup>7</sup>. Einige Kantone (z.B. NE und VD) haben hingegen die Fälle bloss vermuteter Missbräuche bereits abgezogen.

In Bereichen ausserhalb von ave-GAV weisen die Fälle vermuteter Missbräuche in Bezug auf Lohnunterschreitungen lediglich auf Anhaltspunkte für eine nähere Überprüfung hin<sup>8</sup>.

Die Unregelmässigkeiten betrafen hauptsächlich Lohnzahlungen, welche die Vermutung von Verstössen oder Missbräuchen nahe legten (1'716 Betriebe/4'431 Personen, was 14% der kontrollierten Personen entspricht, bzw. 44% der 10'001 bei Personen vermuteten Unregelmässigkeiten). Davon betrafen bei 882 Entsendebetrieben (9% der kontrollierten Betriebe, mit 2'479 betroffenen Personen, d.h. 8% der kontrollierten Personen) Fälle von Verstössen gegen Mindestlöhne von allgemeinverbindlich erklärten GAV. Auch in diesem Kontext rechtfertigt sich aus den oben geschilderten Gründen eine Umrechnung des Prozentsatzes bei Betrieben auf einen Drittel, d.h. auf 3%. Die Umrechnung bei den Arbeitnehmern rechtfertigt sich hingegen nicht, weil in Bezug auf einen Arbeitnehmer nur ein Lohnverstoss vorliegen kann<sup>9</sup>. Die Umrechnung bei den Arbeitnehmer bezieht sich auf das Vorliegen von Unregelmässigkeiten mehrerer Kategorien.

Im Jahre 2005 begingen 1'337 Entsendebetriebe Meldeverstösse, weitere 794 Betriebe (d.h. 20% der Betriebe, bei denen Unregelmässigkeiten festgestellt wurden) verstiesen gegen übrige Arbeitsbedingungen.

Im Rahmen der Berichterstattung 2004 betraf die Verstossquote 5.8%, zuzüglich 4.3% Verstösse, die nicht die Flankierenden Massnahmen betrafen. Dies bedeutet, dass sich die Verstossquote im Verhältnis zum Vorjahr auf 16% erhöht hat, was vor allem auf die um 60% erhöhte Kontrolldichte, die zudem auf besonders sensible Branchen fokussiert war, zurückzuführen ist.

Die meisten Verstösse erfolgten im Baunebengewerbe (2'340 Betriebe, davon 727 Unterschreitungen der Mindestlöhne), im Bereiche der Montage, Reparatur, Service im Rahmen des Baunebengewerbes (364 Betriebe, davon 19 Verstösse gegen Mindestlöhne), im Bauhauptgewerbe (340 Betriebe, davon 107 gegen Mindestlöhne und 146 gegen die Meldepflicht), im Personalverleih (143 Fälle, davon 77 Lohnunterschreitungen) und in der Landwirtschaft (100 Betriebe, davon 51 Lohnunterbietungen und 36 Verstösse gegen andere Arbeitsbedingungen). In diesem Zusammenhang rechtfertigt sich die oben erläuterte Umrechnung auf einen Sechstel, d.h. im Baunebengewerbe 390 Betriebe mit Verstössen, 121 davon Unterschreitungen von Mindestlöhnen; 61 Betriebe mit Verstössen im Bereiche Montage, Reparatur,

---

<sup>7</sup> Diese Kontrollen wurden in den Tabellen 3 und 4 nicht erfasst, weil die vermuteten Missbräuche nicht nach Kategorien aufgegliedert waren.

<sup>8</sup> Die Kontrollorgane gehen dabei in der Regel davon aus, dass das Unterschreiten der unteren Quartile des SGB-Lohnrechners einen Anhaltspunkt für die genauere Überprüfung darstellt, um einen allfälligen Missbrauch zu eruieren. Die untere Quartile bedeutet, dass 25% der Arbeitnehmenden weniger und 75% mehr verdienen als der angegebene Schwellenwert. Näheres unter Kap. 2.4.4.

<sup>9</sup> Daher ergibt sich folgende Rechnung: % Betriebe mit Verstössen bei GAV-Mindestlöhnen im Verhältnis zu den kontrollierten Betrieben =  $882 \text{ Verstösse bei GAV-Mindestlöhnen} \times 100 / 9'593 \text{ kontrollierte Betriebe} / 3 \text{ kontrollierte Arbeitnehmer/kontrollierter Betrieb} / (\text{max.}) 1 \text{ Verstoss gegen GAV-Mindestlöhne/kontrollierter Arbeitnehmer} = 3\%$

Service, 3 davon mit Verstössen gegen die Mindestlöhne; 57 Betriebe im Bauhauptgewerbe, 18 davon Verstösse gegen Mindestlöhne und 24 gegen die Meldepflicht; 24 Betriebe mit Verstössen im Personalverleih, 13 davon Lohnunterschreitungen und schliesslich 17 Betriebe mit Verstössen in der Landwirtschaft, davon 9 Lohnunterbietungen und 6 Verstösse gegen andere Arbeitsbedingungen.

Die Kontrollergebnisse im Bereich der Arbeitsmarktbeobachtung beziehen sich zum überwiegenden Teil auf Branchen ausserhalb der allgemeinverbindlichen GAV, die in die Kontrollkompetenz der tripartiten Kommissionen fallen. Bei ave-GAV Branchen, bei denen die Kontrollkompetenz bei der paritätischen Kommissionen liegt, wurden hauptsächlich Kontrollen der Entsandten erfasst, die vom Bund bzw. von den Kantonen entschädigt werden. Da im Gastgewerbe fast keine Entsendungen, jedoch sehr viel meldepflichtige kurzfristige Anstellungen unter 90 Tage erfolgten, wurde in dieser wichtigen Branche noch eine spezielle Nachfrage getätigt. Danach ergaben die Kontrollen des Vollzugsorgans des allgemeinverbindlich erklärten L-GAV eine Verstossquote von insgesamt 8.7% (d.h. 1'317 Verletzungen von L-GAV Bestimmungen gegenüber Arbeitnehmenden bei insgesamt 15'072 kontrollierten Arbeitnehmenden).

Die Verstossquote im Bereiche der Mindestlöhne betraf mit insgesamt 269 Verletzungen von L-GAV Bestimmungen gegenüber Arbeitnehmenden 1.8%; sie berücksichtigt den gesamten Arbeitsmarkt. Die Quote der Verdachtsfälle von 8% (2'479 Personen) hinsichtlich der Mindestlöhne von allgemeinverbindlich erklärten GAV betrifft hingegen fast nur Entsandte.

Bei 5'152 Betrieben wurden keine Verstösse verzeichnet. Bei mindestens 594 Betrieben waren die Abklärungen noch im Gange.

### 1.3.4 Sanktionen

Die tripartiten Kommissionen haben keine Sanktionskompetenz, sind jedoch gehalten, festgestellte Gesetzesverstösse den zuständigen kantonalen Behörden zur Sanktionierung zu melden.

Insgesamt wurden 2'176 Administrativsanktionen, wovon 13 befristete Dienstleistungsverbote, 80 Bussen wegen Nichteinhaltung von Mindestlöhnen, 2'024 Bussen und Verwarnungen wegen Verstössen gegen die Meldepflicht (1'327 Verwarnungen und 697 Bussen, oder 93% der Administrativsanktionen) und 59 Bussen wegen anderen Verstössen. Zudem wurden 39 Strafentscheide wegen Vereitelung der Kontrolle gemeldet. In der gesamten Schweiz sind 204 Verständigungsverfahren durchgeführt worden, davon konnten 140 erfolgreich abgeschlossen werden. In vielen Kantonen (BE, SG, SO, TG, ZH) erfolgt vor dem Verhängen einer Busse, insbesondere bei Meldeverstössen, zunächst immer eine Verwarnung.

Weitaus am meisten Sanktionen wurden mit 941 im Baunebengewerbe ausgesprochen, gefolgt vom Bereich Montage, Reparatur Service mit 414 und vom Bauhauptgewerbe mit 283. Die 39 Strafentscheide betrafen alle das Bauhaupt- und Baunebengewerbe<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Zum Ganzen vergleiche Tabellen 5 und 6, Kap. 2.5.2

Entsendewesen (13 Kontrollen). Zuständig für die Kontrollen ist das Vollzugsorgan des allgemeinverbindlich erklärten L-GAV für das Gastgewerbe, die sogenannte Kontrollstelle, und zwar sowohl im Entsendewesen, als auch für den normalen Vollzug des GAV. Im Bereiche der kurzfristigen Anstellungen unter 90 Tage pro Jahr sind viele Meldepflichtige registriert worden. Die diesbezüglichen Kontrollen wurden vom Vollzugsorgan jedoch nicht separat ausgewiesen. Im Jahr 2005 hat die Kontrollstelle 1'616 Betriebe überprüft, mit 15'072 betroffenen Arbeitnehmenden (9'725 Vollzeit- und 5'797 Teilzeitbeschäftigte). Die Verstossquote lag mit 1'317 Verstössen, die in Verletzungen von Artikeln des L-GAV gegenüber Arbeitnehmenden bestanden, bei 8.7%. 269 L-GAV-Verletzungen betrafen Lohnverstösse (d.h. 1.8%). Die insgesamt 178 zusätzlichen Kontrollen in dieser Branche, die in dieser Statistik erfasst wurden, erfolgten alle durch die kantonalen Instanzen (siehe Kolonne 9), dazu gehören insbesondere die 13 Kontrollen im Entsendewesen. Die Kontrollen, die durch die Kontrollstelle L-GAV durchgeführt wurden, betrafen Stichproben aus der Gesamtheit der Arbeitnehmenden, waren also im Gegensatz zu den in der Statistik erfassten Kontrollen nicht auf besonders gefährdete Arbeitnehmerkategorien beschränkt. Namentlich fand keine besondere Unterscheidung hinsichtlich der lediglich meldepflichtigen Arbeitnehmenden mit einer Einsatz unter 90 Tagen pro Jahr in der Schweiz statt. Dies erklärt auch die wesentlich geringere Verstossquoten in dieser Branche. Dazu noch näheres im nächsten Abschnitt.

Im Bauhaupt- und Baunebengewerbe und in den Bereichen Montage, Reparatur, Service des Baunebengewerbes erfolgten 48% der 6'328 Kontrollen (Kolonne 9) durch die paritätischen Kommissionen, unter Miteinbezug der 228 Kontrollen der Baustellenkontrolle BS, die nicht exakt aufgeteilt in die jeweiligen Branchen eingeteilt werden konnten (Kolonne 7).

Im Kanton AG wurden die Branchen nicht erhoben; dies betrifft insgesamt 514 kontrollierte Betriebe (Kolonne 5, unten).

Unverändert zum Vorjahr ist der Umstand, dass die Branchen im Bereich des Bauwesens am meisten kontrolliert wurden.

#### **2.4.4 Gemeldete Verstösse und vermutete Missbräuche**

Tabellen 3 + 4

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen ist zu unterscheiden zwischen direkt sanktionierbaren Verstössen im Rahmen des Entsendewesens und den im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung aufgewiesenen Missbrauchstatbeständen, deren wiederholtes Vorliegen den Antrag um erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV oder um Festlegung von Mindestlöhnen in einem befristeten, zwingenden Normalarbeitsvertrag zur Folge haben können. Die Kantone meldeten dabei im Bereiche der Unterschreitung der üblichen Löhne (Kolonnen 28-29) oft Fälle bloss vermuteter Missbräuche, die einen Anhaltspunkt für eine nähere Überprüfung lieferten. Die Kontrollorgane richten sich bei dieser Beurteilung vielfach nach die Unterschreitung des Schwellenwerts der sogenannten unteren Quartile des Lohnrechners des SGB, der auf die Methode Flückiger beruht. Die Methode Flückiger basiert ihrerseits auf einer Lohngleichung, die aufgrund der Lohnstrukturhebung des Bundesamts für Statistik bestimmte Quantile der Lohnverteilung berechnet. Bei der unteren Quartile handelt es sich um einen Wert, der

bei 25% der Lohnempfänger mit demselben Beruf und derselben Qualifikation unterschritten wird<sup>19</sup>.

Was die Unterschreitung von Mindestlöhnen von nicht allgemeinverbindlich erklärten Löhne anbelangt (Kolonne 26-27), so liefern diese Löhne ebenfalls bloss ein Indiz für das Vorliegen eines Missbrauchs. Wenn beispielsweise die in einem Firmenvertrag enthaltenen Mindestlöhne in einem sehr kleinen Betrieb unterschritten werden, so ist darin nicht zwingend ein Missbrauch zu sehen, weil die Unternehmensstruktur einen entscheidenden Einfluss auf die ausbezahlten Löhne hat.

Gemeldet wurden insgesamt 1'062 vermutete Missbräuche in Betrieben (Kolonne 16), wovon 2'589 Personen betroffen waren, und 2'785 Verdachtsfälle auf Verstösse in Betrieben (Kolonne 14), wovon 7'412 Personen betroffen waren (Kolonne 15). Dies ergibt ein Total von 3'847 Unregelmässigkeiten in Betrieben, mit 10'001 betroffenen Personen (Kolonne 19).

Bei den rund 31'000 Personen (Kolonne 10), welche anlässlich der 9'600 Kontrollen erfasst wurden (Kolonne 9), wurden 10'001 Verdachtsfälle auf Verstösse und vermutete Missbräuche betreffend der Flankierenden Massnahmen (siehe Kolonne 19) gemeldet. Es ist zu beachten, dass bei einem Arbeitnehmer zum Teil auch mehrere Bestimmungen verletzt sein können, mit anderen Worten, dass vielfach im Falle von Verletzungen gegen die Meldepflicht (3'436 Personen, Kolonne 23, 34% der bei Personen festgestellten Unregelmässigkeiten) auch sonstige Bestimmungen verletzt wurden. Aufgrund der Angaben der Kantone ist davon auszugehen, dass im Durchschnitt pro Arbeitnehmer zwei Unregelmässigkeiten vermutet wurden. Da sämtliche Unregelmässigkeiten summiert werden, werden 2 Verstösse bei ein und demselben Arbeitnehmer in der Statistik zweifach gezählt. Dies bedeutet, dass die Zahl der effektiv betroffenen Personen und des daraus sich ergebenden Prozentsatzes richtigerweise zu halbieren sind. Der Prozentsatz an vermuteten Unregelmässigkeiten bezogen auf die Personen beläuft sich somit auf zirka 5'000 Fälle, d.h. 16% der 31'000 kontrollierten Personen. Diese Relativierung gilt erst recht bezüglich der Zahl der pro Betrieb gemeldeten Verstösse und vermuteten Missbräuche, da pro Betrieb regelmässig mehrere Arbeitnehmer kontrolliert werden. Der Anteil an Unregelmässigkeiten in Betrieben von 3'847 (Kolonne 18) bedeutet dementsprechend nicht, dass effektiv 3'847 aller kontrollierten Betriebe Verstösse begangen haben. Aufgrund der durchschnittlich 3 kontrollierten Arbeitnehmer und der durchschnittlich 2 Verstösse pro Arbeitnehmer rechtfertigt sich eine Umrechnung dieses Prozentsatzes auf einen Sechstel, d.h. auf 6.7% der kontrollierten Betriebe<sup>20</sup>.

Wie bereits oben dargelegt wurde, handelt es sich bei den gemeldeten Missbräuchen meist um vermutete Missbräuche, die sich nach einer genaueren Analyse als unerheblich erweisen können und nicht zu einem Verständigungsverfahren führen bzw. nicht sanktioniert werden müssen. Schon geringste Verfehlungen, u.U. auch nur vermutete Verfehlungen bei einem einzigen Arbeitnehmer führen dazu, dass jeweils ein Verstoss oder ein vermuteter Missbrauch dem betreffenden Betrieb angerechnet wird. Bei einem Total von 2'785 Verstösse in Betrieben (Kolonne 14) sind im 2005 2'176 Sanktionen

---

<sup>19</sup> In der Statistik bezeichnet man für eine Wahrscheinlichkeitsdichte auf den reellen Zahlen das p-Quantil als jene reelle Zahl, für die die (kumulierte) Verteilungsfunktion den Wert von p annimmt. Die Beobachtungen bzw. die Grundgesamtheit sind dann gerade mit Wahrscheinlichkeit p kleiner gleich dem p-Quantil. Als unteres Quartil bezeichnet man das 25% Quantil. Ein Viertel der Beobachtungen sind kleiner oder gleich als das untere Quartil

<sup>20</sup> Zur Berechnung siehe Zusammenfassung, Fn. 5

ausgesprochen worden, wobei ein erheblicher Teil dieser Sanktionen auch Sachverhalte betrifft, die sich im 2004 ereignet haben. Bei 1'062 vermuteten Missbrauchsfällen in Betrieben, mit 2'589 betroffenen Personen (Kolonne 16 und 17), sind 204 Verständigungsverfahren gemeldet worden. Das bedeutet, dass es nur in einem Fünftel aller vermuteten Missbrauchsfälle in Betrieben zu einem Verständigungsverfahren gekommen ist.

Die Verstösse bzw. die vermuteten Missbräuche betrafen hauptsächlich Lohnzahlungen, welche die Vermutung von Verstössen oder Missbräuchen nahe legten (1'716 Betriebe/4'431 Personen). 882 Unregelmässigkeiten betrafen den Verdacht auf Nichteinhaltung von Mindestlöhnen aus allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (Kolonne 24); die entspricht einem Anteil von 23% im Verhältnis zu 3'847 festgestellte Unregelmässigkeiten (Kolonne 18), bzw. 9% im Verhältnis zum Total von 9'593 kontrollierten Betrieben (Kolonne 9), wobei dieser Anteil gestützt auf die obigen Überlegungen durch 6 zu teilen ist – dies ergäbe ein Prozentsatz von 1.5%. Die betroffenen Personen waren 2'479 (Kolonne 25). In 1'337 Entsendebetrieben (35% der Unregelmässigkeiten, 14% der kontrollierten Betriebe – bzw. 2.3% unter Berücksichtigung der Teilung durch 6) wurden im 2005 Meldeverstösse begangen und bei 794 Fällen (20% der Unregelmässigkeiten, 8.3% der kontrollierten Betriebe – bzw. 1.4% bei Berücksichtigung der Teilung durch 6) wurden übrige Bestimmungen, zum Beispiel betreffend Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit aber auch fremdenpolizeiliche Vorschriften verletzt (Kolonne 20 und Kolonne 30).

Im Rahmen der Berichterstattung 2004 betraf die Verstossquote 5.8%, zuzüglich 4.3% Verstösse, die nicht die Flankierenden Massnahmen betrafen. Dies bedeutet, dass sich die Verstossquote auf 16% erhöht hat, was vor allem auf die um 60% erhöhte Kontrolldichte, die auf besonders sensible Branchen fokussiert waren, zurückzuführen ist.

Die meisten Verstösse und vermutete Missbräuche erfolgten im Baunebengewerbe (2'340 Betriebe, davon 727 Unterschreitungen der Mindestlöhne) (Kolonne 18 und 24), im Bereiche der Montage, Reparatur, Service im Rahmen des Baunebengewerbes (364 Betriebe, davon 19 Verstösse gegen Mindestlöhne) (Kolonne 18 und 24), im Bauhauptgewerbe (340 Betriebe, davon 107 gegen Mindestlöhne und 146 gegen die Meldepflicht) (Kolonne 18, 24 und 22), im Personalverleih (143 Fälle, davon 77 Lohnunterschreitungen<sup>21</sup>) (Kolonne 18 und 34) und in der Landwirtschaft (100 Betriebe, davon 51 Lohnunterbietungen und 36 Verstösse gegen Arbeitsbedingungen) (Kolonne 18, 34 und 20+30). Auch in diesem Zusammenhang ist die Umrechnung auf einen Sechstel vorzunehmen, das heisst: im Baunebengewerbe 390 Betriebe mit Verstössen, 121 davon Unterschreitungen von Mindestlöhnen; 61 Betriebe mit Verstössen im Bereiche Montage, Reparatur, Service, 3 davon mit Verstössen gegen die Mindestlöhne, 57 Betriebe im Bauhauptgewerbe, 18 davon Verstösse gegen Mindestlöhne und 24 gegen die Meldepflicht; 24 Betriebe mit Verstössen im Personalverleih, 13 davon Lohnunterschreitungen und schliesslich 17 Betriebe mit Verstössen in der Landwirtschaft, davon 9 Lohnunterbietungen und 6 Verstösse gegen andere Arbeitsbedingungen

---

<sup>21</sup> In der Personalverleihbranche sind z.T. auch in der Kolonne der Lohnunterschreitungen bei nicht ave-GAV-Löhnen auch Verstösse gegen Mindestlöhne im ave-GAV Bereich enthalten. Im einzelnen wird auf die Detailangaben unter 2.4.5 verwiesen.



Geht an:

- Verband der Personaldienstleister der Schweiz (VPDS)
- Schweiz. Arbeitgeberverband
- Schweiz. Gewerbeverband
- alle kantonalen Handelskammern

Bern, 6. Juli 2005

Unser Zeichen: TCGA/veh/gre  
334.05-Info\_verbotene Auslandsvermittlung

## **Verbotene Vermittlung und verbotener Verleih durch ausländische Vermittlungs- und Verleihagenturen**

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren

Im Rahmen unserer Aufsichts- und Vollzugsarbeit bezüglich des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG)<sup>1</sup> wurden wir in letzter Zeit mehrfach mit der Tatsache konfrontiert, dass verschiedene Personalverleihbetriebe in der Schweiz mit ausländischen – insbesondere deutschen – Arbeitsvermittlern zusammen arbeiten, m.a.W. erhielten wir Hinweise darauf, dass Verleihbetriebe sich wiederholt Arbeitnehmer durch ausländische Vermittlungsagenturen vermitteln liessen. Ebenso häufig geschieht diese Zusammenarbeit auch in Bezug auf „normale“ Arbeitgeber in der Schweiz. Mit diesem Schreiben wollen wir auf die Rechtslage hinsichtlich der verbotenen Inanspruchnahme der Dienstleistung einer ausländischen Vermittlungsagentur durch einen schweizerischen Arbeitgeber hinweisen.

Mit dem Inkrafttreten des Personenverkehrsabkommens<sup>2</sup> ist zwar auch die Dienstleistungserbringung von einem ausländischen Dienstleistungserbringer in die Schweiz erleichtert worden (Art. 5 des Abkommens in Verbindung mit Art. 17 Anhang I des Abkommens). Diesen Bestimmungen zufolge wird Dienstleistungserbringern das Recht eingeräumt, Dienstleistungen im Hoheitsgebiet einer andern Vertragspartei zu erbringen. Die Dienstleistung der Arbeitsvermittlung wurde jedoch von dieser Erleichterung mit Art. 22 Abs. 3 Bst. i von Anhang I des Abkommens explizit ausgenommen. Aufgrund dessen dürfen sich Vermittlungsbetriebe aus der EU/EFTA grundsätzlich in der Schweiz nach wie vor nicht frei betätigen.

Art. 2 Abs. 1 AVG unterstellt, wer regelmässig und gegen Entgelt in der Schweiz Arbeit vermittelt, indem er Stellensuchende und Arbeitgeber zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführt, einer Bewilligungspflicht. Nach Art. 3 Abs. 1 Bst. a AVG ist eine der Bewilligungsvor-

<sup>1</sup> Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG SR 823.11

<sup>2</sup> Abkommen vom 31. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, SR 0.142.112.681

aussetzungen der Eintrag im Schweizerischen Handelsregister. Ein solcher Eintrag ist aber ausländischen Betrieben ohne Sitznahme in der Schweiz verwehrt.

Ausländische Vermittlungsagenturen können somit ohne Gründung einer Niederlassung in der Schweiz auch keine Betriebsbewilligung zur Ausübung dieser Tätigkeit in die Schweiz erhalten, womit die Tätigkeit in die Schweiz grundsätzlich ausgeschlossen bleibt.

Inländische Arbeitgeber, dazu gehören auch die Verleihbetriebe, die nun dennoch mit ausländischen Vermittlungsagenturen zusammenarbeiten, machen sich strafbar. Nach Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG wird mit einer Busse bis zu 40 000 Franken bestraft, wer vorsätzlich als Arbeitgeber die Dienste eines Vermittlers beansprucht, von dem er weiss, dass er die erforderliche Bewilligung nicht besitzt. Ausländische Vermittlungsagenturen können, wie nachgewiesen, nie im Besitz der fraglichen Bewilligung sein.

Ebenso ist aufgrund Art. 12 Abs. 2 AVG auch der Verleih vom Ausland in die Schweiz verboten. Arbeitgeber dürfen sich also auch nicht Personal von ausländischen Verleihbetrieben zur Verfügung stellen lassen und unterliegen diesbezüglich ebenfalls der Strafdrohung von Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG.

Wir möchten Sie deshalb bitten, bei Ihren Mitgliedern die nötige Informationsarbeit zu leisten und sie auf dieses Verbot hinzuweisen, damit solche Vermittlungen, ebenso wie Verleihverhältnisse vom Ausland in die Schweiz zukünftig unterbleiben und inländische Arbeitgeber deswegen auch nicht strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden müssen.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die kooperative Zusammenarbeit bestens.

Freundliche Grüsse

**seco – Direktion für Arbeit**



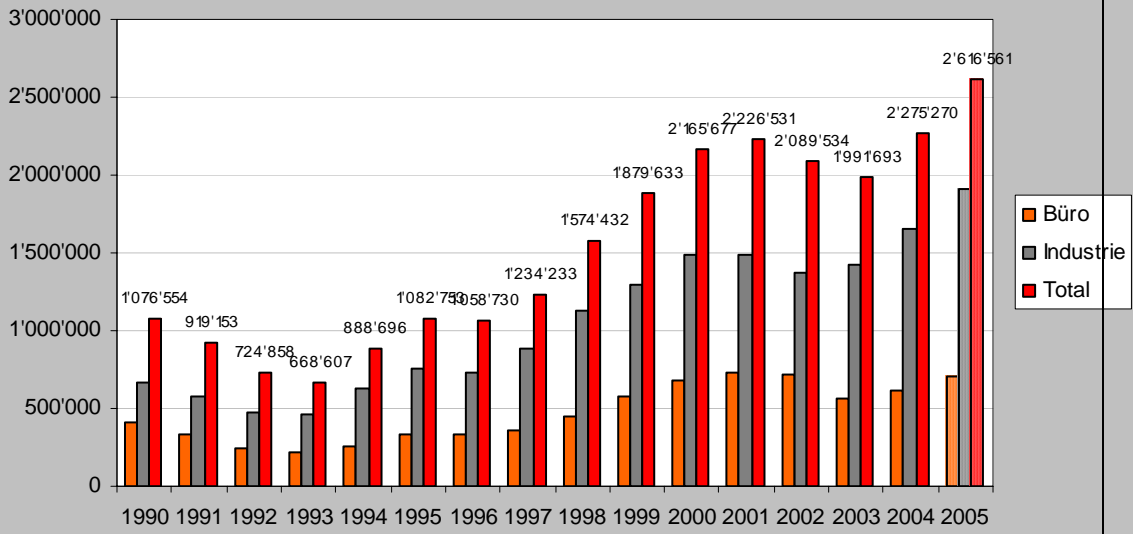
D. Babey  
Chef Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung

Kopie:

- alle kantonalen Arbeitsämter
- alle kantonalen Migrationsämter
- Bundesamt für Migration
  
- zusätzlich publiziert unter [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch)



### Lohnsumme der Temporärbranche (in 1000 CHF)



STATISTISCHE DATEN DER ARBEITSVERMITTLUNGS- UND VERLEIHTÄTIGKEIT IN DER SCHWEIZ  
LE SERVICE DE L'EMPLOI ET LA LOCATION DE SERVICES EN SUISSE: DONNES STATISTIQUES

A 1 Beim **seco** registrierte bewilligte Vermittlungs- und Verleihbetriebe nach Kantonen

Stand: Dezember 2004

Agences de placement et de location de services agréées enregistrées au **seco**

Etat : décembre 2004

Kantone und FL	Betriebsart I	Betriebsart Ia	Betriebsart Ib	Betriebsart II	Betriebsart I/II	Betriebsart III	Betriebsart I/III	Betriebsart Ia/III	Betriebsart Ib/III	Betriebsart II/III	Total
Cantons et FL	Genre I	Genre Ia	Genre Ib	Genre II	Genre I/II	Genre III	Genre I/III	Genre Ia/III	Genre Ib/III	Genre II/III	Total
AG	74 (0) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	12 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	46	79	0	0	1	216 (0) <sup>1</sup>
AI	3 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1	1	0	0	0	5 (0) <sup>1</sup>
AR	4 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	4	1	0	0	0	10 (0) <sup>1</sup>
BE	143 (3) <sup>1</sup>	8 (0) <sup>1</sup>	4 (0) <sup>1</sup>	24 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	43	102	1	0	0	326 (3) <sup>1</sup>
BL	48 (1) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	43	27	0	0	0	121 (1) <sup>1</sup>
BS	81 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	53	73	1	0	0	211 (0) <sup>1</sup>
FL	11 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1	16	0	0	0	28 (0) <sup>1</sup>
FR	25 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	4 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	13	21	0	0	0	63 (0) <sup>1</sup>
GE	120 (2) <sup>1</sup>	7 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	23 (1) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	50	84	0	2	0	287 (3) <sup>1</sup>
GL	4 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1	1	0	0	0	6 (0) <sup>1</sup>
GR	17 (2) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	8 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	6	9	0	0	0	43 (2) <sup>1</sup>
JU	3 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0	11	0	0	0	15 (0) <sup>1</sup>
LU	46 (0) <sup>1</sup>	5 (1) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	7 (1) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	22	22	0	1	0	106 (2) <sup>1</sup>
NE	7 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	7 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	6	32	0	0	0	53 (0) <sup>1</sup>
NW	3 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1	4	0	0	0	9 (0) <sup>1</sup>
OW	2 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0	2	0	0	0	7 (0) <sup>1</sup>
SG	109 (4) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	18 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	34	55	1	2	0	225 (4) <sup>1</sup>
SH	8 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	5	9	0	0	0	25 (0) <sup>1</sup>
SO	29 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	7 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	13	27	0	0	0	78 (0) <sup>1</sup>
SZ	42 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	8 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	21	12	0	0	0	85 (0) <sup>1</sup>
TG	25 (2) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	11 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	19	26	0	2	0	86 (2) <sup>1</sup>
TI	31 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	14 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	20	18	0	0	0	84 (0) <sup>1</sup>
UR	3 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	0	2	0	0	0	5 (0) <sup>1</sup>
VD	86 (0) <sup>1</sup>	6 (0) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	30 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	33	95	2	1	0	258 (0) <sup>1</sup>
VS	6 (1) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	3 (0) <sup>1</sup>	8 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	9	26	0	0	0	52 (1) <sup>1</sup>
ZG	77 (1) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	2 (0) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	64	29	0	0	0	174 (1) <sup>1</sup>
ZH	681 (16) <sup>1</sup>	11 (2) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	97 (1) <sup>1</sup>	4 (0) <sup>1</sup>	234	208	0	0	0	1'236 (19) <sup>1</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>1'688 (32)<sup>1</sup></b>	<b>47 (3)<sup>1</sup></b>	<b>31 (0)<sup>1</sup></b>	<b>292 (3)<sup>1</sup></b>	<b>8 (0)<sup>1</sup></b>	<b>742</b>	<b>992</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3'814 (38)<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> Betriebe, die ausschliesslich Internetvermittlungen getätigt haben, ohne Kenntnisse zu erhalten, ob Arbeitsverträge zustande gekommen sind (ab 2004 erfasst).

<sup>1</sup> L'entreprise a pratiqué uniquement le placement par Internet et ignore si ces placements ont abouti à des contrats de travail (saisi dès 2004).

I Arbeitsvermittlung / Placement  
Ia Vermittlung durch Berufsverband / Placement par une organisation professionnelle  
Ib Vermittlung durch gemeinnütze Organisation / Placement par une institution d'utilité publique  
II Vermittlung im Künstler-, Musiker- und Modellbereich / Placement d'artistes, de musiciens et de mannequins  
I/II Arbeitsvermittlung und Künstlervermittlung / Agence de placement et placement d'artistes, de musiciens et de mannequins  
III Personalverleih / Location de services  
I/III Arbeitsvermittlung und Personalverleih / Placement et location de services  
Ia/III Arbeitsverm. durch Berufsverband und Personalverleih / Placement par une organisation professionnelle et location de services  
Ib/III Arbeitsverm. durch gemmeinnütz. Organ. und Personalverleih / Placement par une instit. d'utilité publ et location de services  
II/III Vermittlung Künstler-, Musik, Mannequin-B. und Personalverleih / placem. d'artistes, de music., manneq. et loc. de services

**C 1** Anzahl der dem **seco** gemeldeten Einsatzstunden der letzten drei Jahre nach Kantonen  
*Nombre d'heures de travail, selon chiffres annoncés au seco, accomplies dans des entreprises de travail temporaire sur la base de contrats de location de services entre 2002 et 2004*

Kantone	Einsatzstunden		
Cantons	<i>Heures de travail accomplies</i>		
	2002	2003	2004
AG	5'382'475	6'171'869	7'364'725
AI	0	11'639	0
AR	46'808	29'496	34'364
BE	6'975'666	6'399'706	7'286'306
BL	2'041'886	2'083'733	2'201'963
BS	6'841'647	6'758'662	6'806'483
FL	Zahlen nicht bekannt / Données non connues		
FR	1'520'923	1'843'116	2'038'873
GE	7'856'543	7'566'708	8'508'271
GL	47'545	57'972	90'751
GR	372'998	541'630	486'582
JU	1'161'723	1'215'620	1'433'333
LU	1'970'130	2'070'621	2'012'278
NE	3'021'143	2'418'489	3'087'731
NW	180'676	229'687	255'650
OW	8'600	16'385	17'398
SG	2'965'500	3'308'878	4'338'557
SH	367'961	452'900	588'091
SO	1'871'144	2'662'489	3'081'158
SZ	602'404	558'328	603'192
TG	1'232'218	1'627'790	1'944'400
TI	1'993'449	2'310'625	2'615'090
UR	71'621	96'435	97'036
VD	6'955'399	7'593'501	9'021'284
VS	2'774'358	3'043'408	3'433'837
ZG	1'188'959	1'391'634	1'982'805
ZH	<sup>1</sup> 25'991'158	<sup>2</sup> 21'776'876	<sup>3</sup> 24'694'343
<b>Total</b>	<b>83'442'934</b>	<b>82'238'197</b>	<b>94'024'501</b>

Von ausschliesslich einem Betrieb wurde durch das Verleihen von AusländerInnen im Ausland folgende Einsatzstunden erzielt:  
*Le nombre d'heures suivant de location de services d'étrangers et d'étrangères à l'étranger a été réalisé par une seule entreprise :*

<sup>1</sup> 13'394'087 (Jahr / année 2002)

<sup>2</sup> 9'915'507 (Jahr / année 2003)

<sup>3</sup> 10'766'238 (Jahr / année 2004)



# Temporäre Arbeit in der Schweiz

- 2005 bezog knapp ein Prozent (27'000) der Arbeitnehmenden ihren Lohn von einem Temporärbüro
- 6,4% der Arbeitnehmenden fanden ihre Stelle über ein Temporärbüro
- Diese Anteile sind seit 2001 relativ stabil:

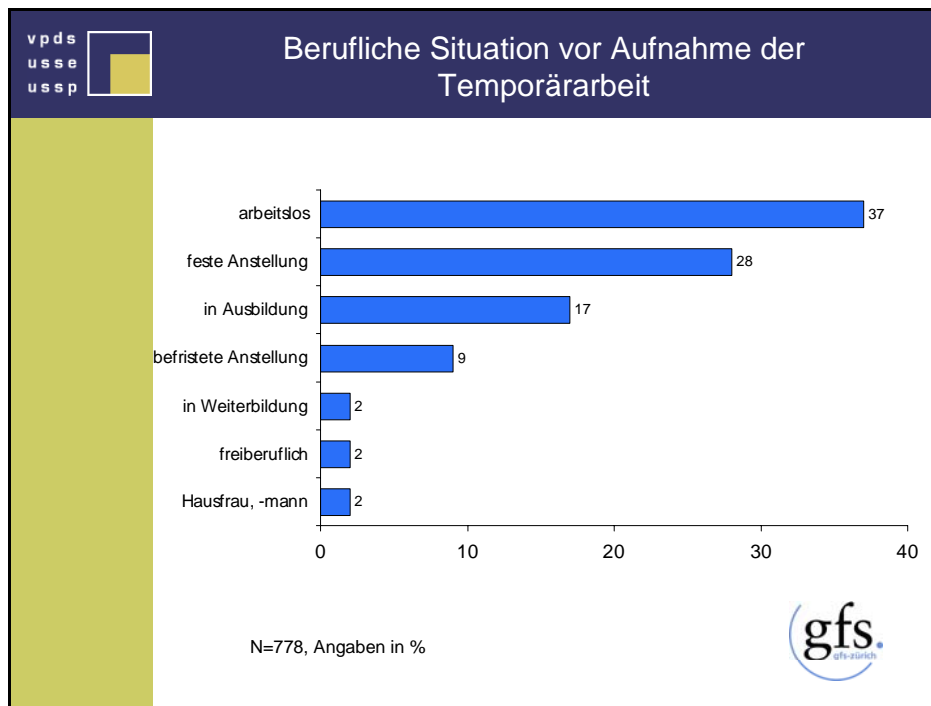
	2001	2002	2003	2004	2005
Anzahl Arbeitnehmer mit von Temporärbüro vermittelten Stelle	190'000	209'000	199'000	201'000	202'000
in %	6.2	6.8	6.5	6.5	6.4
Anzahl temporäre Arbeitnehmer	26'000	21'000	19'000	22'000	27'000
in %	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8

Quelle: BFS/SAKE



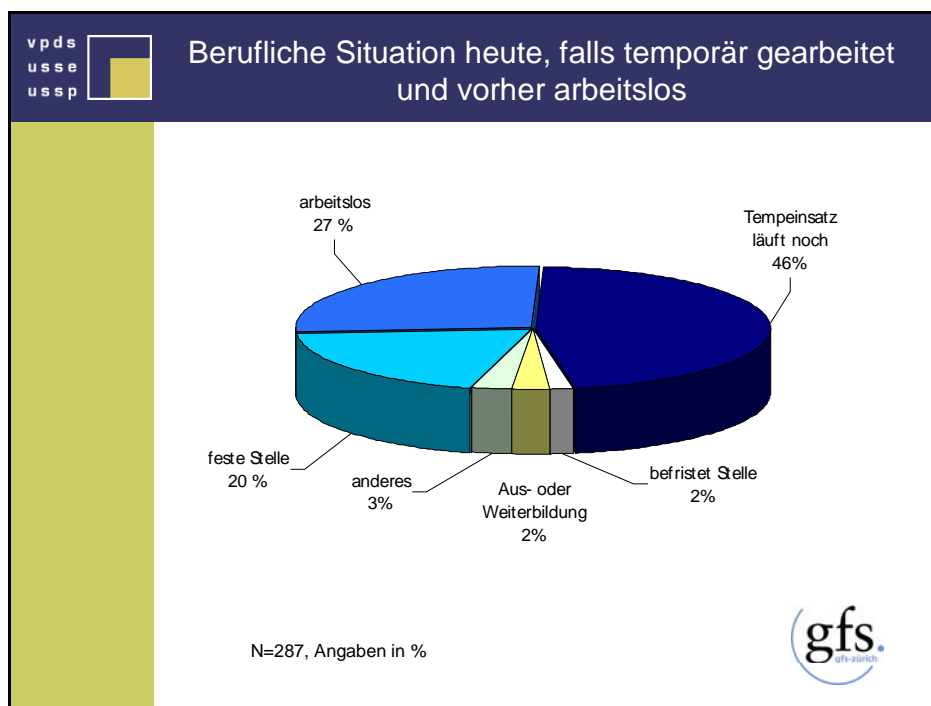
## Temporäre Arbeit in der Schweiz

- Der Anteil der temporär angestellten Männer ist deutlich grösser als derjenige der Frauen (2005: Männer: 75%, Frauen: 25%)
- Überproportional vertreten sind die 15-24-Jährigen (38%), während die älteren Arbeitnehmenden unterdurchschnittliche Anteile aufweisen (2005: 40-54-Jährige: 18%, 55-64-Jährige: 4%)
- Fazit: Die Temporärbüros nehmen eine wichtige Brückenfunktion zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit ein, dies vor allem bei der Arbeitsvermittlung junger Arbeitskräfte



Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2004 und entstammen einer gemeinsam mit der gfs unternommenen, eigenen Erhebung.

Graphik 4



Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2004 und entstammen einer gemeinsam mit der gfs unternommenen, eigenen Erhebung.