



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR

**Secrétariat d'Etat à l'économie SECO**  
Libre circulation des personnes et Relations du travail  
Surveillance du marché du travail

---

# Rapport FlaM 2019

Mise en œuvre des mesures d'accompagnement  
à la libre circulation des personnes entre la  
Suisse et l'Union européenne  
Rapport d'exécution

---

11 juin 2020

## Table des matières

<b>Management Summary</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Introduction</b> .....	<b>11</b>
<b>2 Contexte des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes en Suisse</b> .....	<b>12</b>
2.1 Prestations de services en provenance de l'UE en 2019 .....	12
2.2 Prises d'emplois de courte durée auprès d'employeurs suisses .....	13
2.3 Prestataires de services détachés .....	14
2.4 Prestataires de services indépendants .....	15
2.5 Comparaison internationale .....	16
<b>3 Les mesures d'accompagnement en bref</b> .....	<b>18</b>
3.1 Le dispositif des mesures d'accompagnement .....	18
3.1.1 Système de contrôle des conditions de travail et de salaire suisses .....	18
3.1.2 Rôle du SECO .....	20
3.1.3 Financement .....	20
3.2 Objectifs de contrôle minimaux au niveau national .....	22
3.3 Le dispositif des mesures d'accompagnement en pratique .....	23
3.4 Evolutions actuelles du dispositif des mesures d'accompagnement .....	23
3.4.1 Améliorations et développements de l'exécution en 2019 .....	24
3.4.2 Développements en cours et mesures à venir .....	25
3.4.3 Prolongation du contrat-type de travail (CTT) pour les employés domestiques .....	26
3.4.4 Interventions parlementaires en lien avec les mesures d'accompagnement en 2019 .....	27
3.4.5 Accord institutionnel entre la Suisse et l'UE .....	28
<b>4 Résultats de l'activité de contrôle des organes d'exécution au niveau national</b> .....	<b>29</b>
4.1 Atteinte des objectifs .....	29
4.2 Activité de contrôle effectuée auprès des entreprises suisses, de détachement et des indépendants par les CT cantonales et les CP .....	33
4.3 Résultats détaillés de l'activité de contrôle auprès des employeurs suisses .....	37
4.3.1 Activité de contrôle des CT cantonales auprès des employeurs suisses (là où il n'y a pas de convention collective de travail étendue) .....	37
4.3.2 Sous-enchère salariale relevée par les CT cantonales auprès des employeurs suisses.....	40
4.3.3 Activité de contrôle des CP auprès des employeurs suisses (là où il existe des conventions collectives de travail étendue) .....	42
4.4 Résultats détaillés de l'activité de contrôle dans le détachement.....	43
4.4.1 Activité de contrôle des CP dans le détachement (là où il existe des conventions collectives de travail étendue) .....	44
4.4.2 Activité de contrôle des CT cantonales dans le détachement (là où il n'y a pas de convention collective de travail étendue).....	46
4.5 Résultats de l'activité de contrôle auprès des indépendants par les CT cantonales et les CP .....	47

4.6	Mesures et sanctions.....	49
4.6.1	Les procédures de conciliation.....	49
4.6.2	Les mesures collectives.....	50
4.6.3	Les sanctions prononcées par les autorités cantonales .....	51
<b>5</b>	<b>Conclusion et perspectives .....</b>	<b>53</b>

## Table des illustrations

<i>Figure 2.1 : Évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce (max. 90 jours), 2005-2019 .....</i>	12
<i>Figure 2.2 : Évolution des branches majeures pour les prises d'emplois de courte durée, 2005-2019.....</i>	14
<i>Figure 2.3 : Évolution du nombre de travailleurs détachés par branche, 2005-2019.....</i>	15
<i>Figure 2.4 : Évolution du nombre de prestataires de services indépendants (sans la branche des services à la personne), 2005-2019.....</i>	16
<i>Figure 2.5 : Prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce en Europe en 2018 ...</i>	17
<i>Figure 4.1 : Nombre d'amendes et d'interdictions prononcées en 2019, par canton .....</i>	53

## Tables

<i>Tableau 4.1 : Total des contrôles d'entreprises effectués par les CT cantonales et les CP depuis 2011.....</i>	30
<i>Tableau 4.2 : Atteinte des objectifs exécutifs au niveau national .....</i>	31
<i>Tableau 4.3 : Contrôles d'entreprises par les CT cantonales et les CP par région et par branche (auprès des entreprises suisses, des entreprises de détachement et des indépendants), 2019.....</i>	34
<i>Tableau 4.4 : Contrôles de personnes par les CT cantonales et les CP par région et par branche (dont les prises d'emploi de courte durée auprès des entreprises suisses, des personnes détachées et des indépendants), 2019 .....</i>	35
<i>Tableau 4.5 : Branches en observation renforcée au niveau national et au niveau cantonal</i>	36
<i>Figure 4.6 : Répartition des contrôles d'entreprises effectués par les CT cantonales en 2017-2019, en %, dans les branches sans CCT étendue .....</i>	38
<i>Tableau 4.7 : Résultats des contrôles effectués par les CT cantonales auprès des entreprises suisses, dans les branches dépourvues de CCT étendue (sous-enchère aux salaires usuels dans la région ou la branche).....</i>	41
<i>Tableau 4.8 : Sous-enchère aux conditions usuelles de salaire par branche.....</i>	42
<i>Tableau 4.9 : Evolution des contrôles des CP auprès des employeurs suisses, 2014-2019 .....</i>	43
<i>Tableau 4.10 : Contrôles de personnes effectués par les CT cantonales et CP par canton et par branche dans le détachement et auprès des indépendants, 2019.....</i>	44
<i>Tableau 4.11 : Contrôles effectués par les CP dans le détachement.....</i>	45
<i>Tableau 4.12 : Contrôles effectués par les CT cantonales dans le détachement dans les branches dépourvues de CCT étendue .....</i>	47
<i>Tableau 4.13 : Contrôles du statut d'indépendant par les CT cantonales et les CP .....</i>	48
<i>Tableau 4.14 : Mesures prises en cas d'infraction à l'obligation de renseigner en 2019 .....</i>	49
<i>Tableau 4.15 : Procédures de conciliation auprès des entreprises de détachement et des entreprises suisses menées par les CT cantonales dans les branches sans CCT étendue ..</i>	49

<i>Tableau 4.16 : Mesures collectives prises par la CT fédérale et les CT cantonales en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée .....</i>	<i>50</i>
<i>Tableau 4.17 : Sanctions prononcées par les autorités cantonales, 2014-2019.....</i>	<i>52</i>

## Table des abréviations

ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE; Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes; RS <b>0.142.112.681</b>
AELE	Association européenne de libre-échange
AP	Accord de prestations
CC	Code civil suisse du 10 décembre 1907 (RS <b>210</b> )
CCT	Convention collective de travail
CCT étendue	Convention collective de travail déclarée de force obligatoire
CCT RA	CCT pour la retraite anticipée
CF	Conseil fédéral
CO	Code des obligations, loi fédérale du 30 mars 1991 complétant le code civil suisse (livre cinquième: droit des obligations; RS <b>220</b> )
CP	Commission paritaire
CT	Commission tripartite
CTF	Commission tripartite fédérale
CTT	Contrat-type de travail
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
FlaM	Flankierende Massnahmen (mesures d'accompagnement)
LDét	Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét); RS <b>823.20</b>
LECCT	Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail; RS <b>221.215.311</b>
LEtr	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers, RS <b>142.20</b>
ODét	Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse; RS <b>823.201</b>
SEM	Secrétariat d'Etat aux migrations
OFS	Office fédéral de la statistique
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
UE	Union européenne
UE-8	Etats membres de l'UE (Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovaquie, Slovaquie, République tchèque, Hongrie) depuis 2004
UE-15	Etats membres signataires de l'accord (21.06.1999) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède
UE-17	UE-15 plus Chypre et Malte, intégrés au régime applicable aux anciens Etats membres UE-15
UE-27	UE- 17 plus UE-8 et la Bulgarie et la Roumanie, membres de l'UE depuis 2007

# Management Summary

## Situazione iniziale

Il rapporto sull'esecuzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione europea (UE) presenta i risultati dell'attività di controllo degli organi di esecuzione, vale a dire delle commissioni tripartite (CT) e delle commissioni paritetiche (CP). La libera circolazione delle persone è stata introdotta progressivamente nel 2002 e permette ai residenti svizzeri e dell'UE di scegliere liberamente il proprio luogo di lavoro e di domicilio nel territorio svizzero o negli Stati membri. L'Accordo sulla libera circolazione delle persone ha inoltre consentito l'accesso al mercato per le prestazioni transfrontaliere fino a 90 giorni lavorativi per anno civile. I cittadini dei Paesi membri dell'Associazione europea di libero scambio (AELS) godono degli stessi diritti di quelli dell'UE<sup>1</sup>.

## Le misure collaterali alla libera circolazione delle persone

Le misure collaterali sono state introdotte nel 2004 a causa del livello salariale relativamente elevato in Svizzera rispetto all'UE e in seguito alla soppressione del controllo preventivo del rispetto delle condizioni salariali e lavorative usuali. Tali misure mirano a garantire il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera. Consentono, da un lato, di combattere il dumping salariale e, dall'altro, di offrire condizioni di concorrenza identiche alle imprese nazionali e straniere.

Il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera è verificato sul posto o per iscritto. Le CT cantonali operano nei settori in cui non esiste un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale, mentre le CP sono responsabili dei settori dotati di un CCL di obbligatorietà generale. L'effettiva esecuzione dei controlli avviene in modo decentralizzato da parte di organi di controllo che hanno una profonda conoscenza delle specificità della loro regione o del loro settore di competenza.

Le priorità dei controlli sono definite sulla base di un'analisi dei rischi realizzata ogni anno dagli organi di esecuzione. Le misure collaterali costituiscono pertanto un meccanismo di protezione relativamente flessibile che consente di tener conto delle caratteristiche specifiche dei settori di attività e delle regioni. La diversità delle strategie di controllo non consente

---

<sup>1</sup> In virtù della convenzione AELS riveduta ed entrata in vigore il 1° giugno 2002

un confronto diretto dei risultati tra i diversi organi di esecuzione. Anche i risultati di un confronto nel tempo o per settore di attività e per regione devono essere interpretati con cautela.

Il sistema delle misure collaterali ha subito numerosi sviluppi dalla sua introduzione. Sono stati introdotti adeguamenti giuridici e l'esecuzione è stata adattata alle esigenze pratiche. Il sistema si può quindi adattare continuamente al mutare delle condizioni. Alcune misure sono state adottate per colmare lacune esistenti.

### **Evoluzione dei dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica**

Nel 2019 erano 253 931 i dimoranti temporanei (fino a 90 giorni) soggetti all'obbligo di notifica che esercitavano un'attività lavorativa in Svizzera, il che rappresenta un incremento del 3,8% rispetto al 2018<sup>2</sup>. Dopo tre anni di crescita sostenuta, soprattutto nel settore della fornitura di personale a prestito, le *assunzioni di impiego a breve termine presso datori di lavoro svizzeri* hanno mostrato alcuni segnali di rallentamento (+2,8%; +6,8% nel 2018) Al contrario, i *prestatori di servizi distaccati* sono tornati in crescita dopo un biennio in calo (+6,6%; -3,2% nel 2018). Il numero di *prestatori di servizi indipendenti* ha continuato a diminuire (-1,6%; -5,3% nel 2018).

Sembra quindi che il mercato del lavoro svizzero continui a essere attraente per i lavoratori dell'UE. Rispetto all'Europa, la Svizzera si colloca al quinto posto dei paesi destinatari dei fornitori di servizi transfrontalieri, dietro l'Austria e il Belgio, ma davanti al Regno Unito e all'Italia, per esempio.

I dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica hanno fornito complessivamente un volume di lavoro equivalente a 35 721 lavoratori annuali. Rispetto al volume di lavoro complessivo in Svizzera rappresenta una quota dello 0,9%.

### **Risultati dell'attività degli organi di esecuzione**

Per il 2019, i risultati del rapporto mostrano una diminuzione dei controlli da 42 085 a 41 305. Tuttavia, il volume dei controlli è rimasto elevato e supera ampiamente l'obiettivo minimo di 35 000 controlli fissato dall'ODist.

Nell'anno in esame, è stato controllato il 8% di tutte le aziende svizzere e il 29% di tutti i lavoratori distaccati al fine di verificare il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera. È stato inoltre

---

<sup>2</sup> Il concetto di dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica comprende le assunzioni di impiego a breve termine presso datori di lavoro svizzeri, i lavoratori distaccati e i prestatori di servizi indipendenti.

verificato lo status del 32% dei prestatori di servizi indipendenti dell'UE/AELS. Il numero dei controlli presso i datori di lavoro svizzeri e presso i prestatori di servizi distaccati varia a seconda del rischio di infrazione alle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera, ma anche del livello di approfondimento del controllo stesso. Le aziende svizzere, a differenza delle aziende che distaccano lavoratori, possono essere controllate in qualsiasi momento e retroattivamente per lunghi periodi di tempo. Vengono inoltre regolarmente controllate nel contesto della lotta contro il lavoro nero e dell'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Di conseguenza, è difficile confrontare l'intensità dei controlli presso i datori di lavoro svizzeri e quella presso i lavoratori distaccati.

Quando dai controlli emerge dumping salariale, le CT cantonali avviano procedure di conciliazione. L'84% di quelle condotte presso le aziende di distacco ha avuto successo rispetto al 57% presso le aziende svizzere. Se lo ritengono necessario, gli organi di controllo valutano la necessità di emettere un contratto normale di lavoro o conferire il carattere obbligatorio generale a un CCL tramite procedura agevolata. A seconda della gravità del caso possono anche infliggere sanzioni sotto forma di pene pecuniarie o di divieto di prestazione di servizi in Svizzera.

#### *Influenza dei Cantoni sui risultati nazionali*

A causa delle dimensioni, della posizione geografica o della politica di controllo, alcuni organi di esecuzione influenzano significativamente i risultati nazionali. Per esempio, nel 2019 il Canton Ticino ha effettuato più del 23% dei controlli in settori senza un CCL di obbligatorietà generale. Una modifica delle priorità dei controlli cantonali di un'anno all'altro può in questo caso generare variazioni globali significative, senza avere, tuttavia, alcuna rappresentatività per la situazione a livello svizzero.

#### **Controlli presso i datori di lavoro svizzeri**

Il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera è stato controllato in tutte le regioni e in tutti i settori. Nel complesso, le regioni del Ticino, di Zurigo, di Ginevra, del Vaud e di Berna hanno registrato il maggior volume di controlli sulle aziende (CT cantonali e CP insieme). I controlli sulle aziende erano mirati ai settori dell'industria manifatturiera e dei rami accessori dell'edilizia. Per quanto riguarda i controlli sulle persone, il maggior numero di controlli è stato effettuato nel settore alberghiero e della ristorazione.



Nei rami senza CCL di obbligatorietà generale, nel 2019 le CT cantonali hanno effettuato 11 275 controlli presso i lavoratori svizzeri che hanno permesso di individuare 1178 casi di violazione delle condizioni salariali e lavorative usuali. Il tasso di dumping salariale per i datori di lavoro svizzeri è stato dell'11%, in leggera diminuzione (12% nel 2018). Per contro, il tasso di dumping salariale dei lavoratori svizzeri è leggermente aumentato, raggiungendo l'8% (7% nel 2018). Queste percentuali sono influenzate, verso l'alto o verso il basso, in base alle priorità di controllo annue delle CT cantonali, ma anche dai diversi approcci di osservazione del mercato del lavoro. I risultati vanno quindi interpretati con cautela perché non riflettono la situazione salariale complessiva in Svizzera, ma un'aggregazione di diverse strategie.

I controlli presso i datori di lavoro svizzeri nei settori coperti da un CCL di obbligatorietà generale sono effettuati dalle CP. Nel 2019 sono stati effettuati 11 491 controlli su aziende e 83 473 controlli su persone. Va tuttavia sottolineato che la SECO non gestisce questi controlli dato che rientrano nell'ambito di esecuzione ordinaria dei CCL. Queste cifre costituiscono pertanto una stima.

### **Controlli sul distacco e presso prestatori di servizi indipendenti**

Le CT cantonali hanno diminuito i controlli sulle aziende che distaccano lavoratori per il 2019 (-12%; da 5466 a 4808 controlli). Questa diminuzione può essere in parte spiegata con l'approccio della pianificazione dei controlli, che si basa sempre sui risultati dell'anno precedente. La significativa diminuzione del numero di lavoratori distaccati registrata nel 2018 è servita quindi come riferimento di calcolo per l'anno in esame. Nel 2019 è stato controllato il 34% dei lavoratori distaccati nei settori non convenzionati. Il tasso di dumping salariale rilevato presso le aziende che distaccano lavoratori e i lavoratori distaccati è aumentato passando dal 14% al 15%.

Il volume dei controlli sui lavoratori distaccati, effettuati dalle CP, è diminuito. 6'080 controlli delle persone sono stati effettuati in tutta la Svizzera (7'066 nel 2018). È stato pertanto controllato il 26% dei lavoratori distaccati nei settori convenzionati. A livello individuale, 17 CP non hanno raggiunto gli obiettivi stabiliti nella loro convenzione di sovvenzione in relazione ai controlli sui lavoratori distaccati. Nel distacco, i tassi di infrazione sono aumentati dal 20% al 21% per le aziende e dal 21% al 22% per le persone controllate.

Contemporaneamente, i controlli sui prestatori di servizi indipendenti sono aumentati del 2%. Gli organi di esecuzione hanno verificato lo status di 5993 prestatori di servizi indipendenti per il 2019, l'8% dei quali è stato sospettato di pseudo-indipendenza (6% nel 2018).

### **Conclusione**

Sulla base dei risultati presentati nel presente rapporto, le misure collaterali svolgono il loro ruolo nella tutela delle condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera. Questo sistema è il risultato della collaborazione tra le parti sociali e le autorità statali. Insieme sostengono una politica di controllo del rispetto delle condizioni salariali e lavorative al fine di garantire le migliori condizioni possibili per i lavoratori svizzeri e stranieri.

# 1 Introduction

Le rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes présente les résultats de l'activité de contrôle du respect des conditions de travail et de salaire en Suisse par les entreprises suisses et les entreprises étrangères soumises à l'obligation d'annonce. La mise en œuvre des mesures d'accompagnement a été confiée à différents acteurs : les commissions tripartites (CT) cantonales pour les branches non-couvertes par une convention collective de travail étendue (CCT) et les commissions paritaires (CP) dans les branches couvertes par une CCT. La répartition des contrôles s'organise donc en fonction de la couverture du marché du travail par une CCT étendue ou non. Le SECO publie annuellement ce rapport basé sur les statistiques transmises par les organes d'exécution mentionnés ci-dessus.

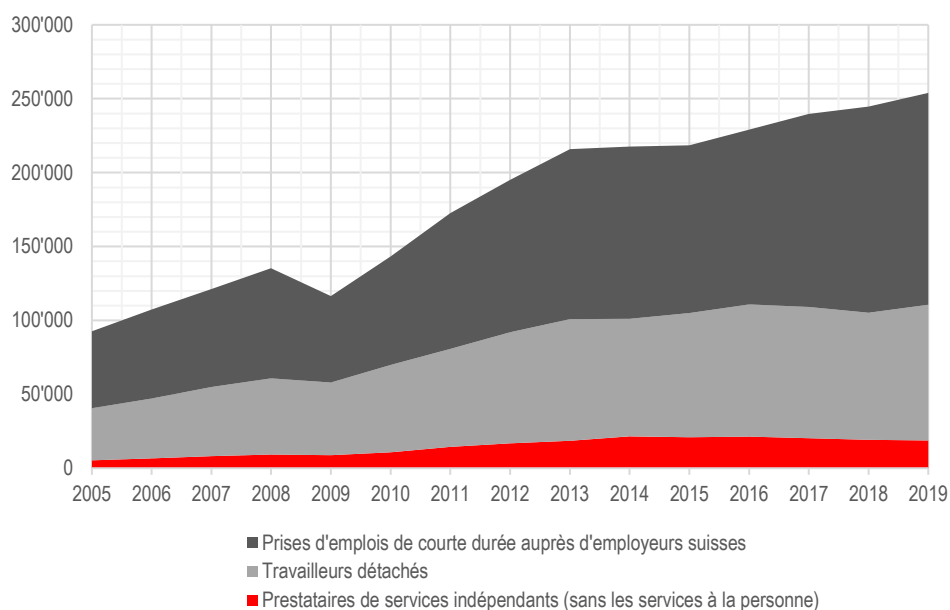
Ce rapport présente les résultats de l'activité de contrôle pour l'année 2019 et les inscrit dans le contexte de l'évolution des mesures d'accompagnement de ces dernières années. Le chapitre 2 résume l'évolution du nombre de prestataires de services en provenance de l'UE qui se sont annoncés en Suisse pour un engagement d'une durée de 90 jours au maximum. Au chapitre 3, il est question des événements actuels et passés en lien avec l'évolution des mesures d'accompagnement. Ce chapitre définit les principes de base du système d'exécution et montre les différents changements mis en place au fil du temps. Le chapitre 4 résume l'activité de contrôle dans son ensemble menée sur le plan suisse. Les résultats de l'exécution sont présentés selon les organes de contrôle compétents et selon les types de travailleurs ou d'entreprises contrôlés par région et par branche. L'activité de contrôle est également mise en relation avec les objectifs fixés au niveau cantonal et national. Le rapport donne ainsi un aperçu des branches contrôlées, du résultat de ces contrôles et des mesures qui en découlent. En outre, une annexe statistique, partie intégrante du rapport, fournit des informations complémentaires sur les activités de contrôles menées par les organes d'exécution. Pris ensemble, ils offrent un regard plus précis sur la mise en œuvre et l'exécution des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

## 2 Contexte des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes en Suisse

### 2.1 Prestations de services en provenance de l'UE en 2019

En 2019, 253'931<sup>3</sup> résidents de courte durée (jusqu'à 90 jours) soumis à l'obligation d'annonce ont pris une activité en Suisse, soit une augmentation de 3,8% par rapport à 2018. Bien que la tendance globale reste à la hausse en ce qui concerne cette population, on constate tout de même un certain ralentissement par rapport aux années précédentes. En effet, cette progression est inférieure à la croissance annuelle moyenne de 7,5% calculée depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes<sup>4</sup>. Les résidents de courte durée (jusqu'à 90 jours) soumis à l'obligation d'annonce ont dans l'ensemble fourni un volume total de travail équivalent à 35'721 postes à plein temps en Suisse. Ce chiffre est donc en hausse de 1,2% par rapport à 2018. En ce qui concerne le volume de travail en Suisse, cela représente une part de l'emploi total de 0,9%.

Figure 2.1 : Évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce (max. 90 jours), 2005-2019



#### Prestataires de services indépendants:

Les annonces des prestataires de services indépendants actifs dans le domaine des services à la personne ne sont pas représentées dans la statistique, du fait qu'ils concernent essentiellement le domaine de l'érotisme. Celui-ci n'est pas contrôlé dans le cadre des mesures d'accompagnement.

Source: SEM

La Figure 2.1 montre l'évolution par catégorie du nombre de résidents de courte durée (jusqu'à 90 jours) soumis à l'obligation d'annonce depuis ces quinze dernières années. On constate qu'en 2019, les *prises d'emplois de courte durée auprès d'employeurs suisses* forment toujours la catégorie la

<sup>3</sup> Sans les prestataires de services indépendants dans le secteur des services à la personne.

<sup>4</sup> Ce sont surtout les années précédant 2013 (à l'exception de 2009, année de la crise financière) qui ont contribué à la croissance moyenne de 7,5%.

plus importante, avec une part de 56,4%. Les *prestataires de services détachés* représentent une part de 36,2% et les *prestataires de services indépendants* constituent les 7,4% restants.

Les *prises d'emplois de courte durée auprès d'employeurs suisses* ont progressé de +2,8% par rapport à l'an passé. On constate ainsi un léger ralentissement de la croissance dans cette catégorie par rapport à ces dernières années (+10,4% en 2017; +6.8% en 2018). Le nombre de *travailleurs détachés* ayant exécuté des mandats en Suisse a augmenté de +6.6%, contrastant avec la diminution des années précédentes (-0,7% en 2017; -3,2% en 2018). Les *prestataires de services indépendants* ont par contre continué leur diminution initiée en 2016 avec un nouveau recul, de -1,6%, par rapport à 2018.

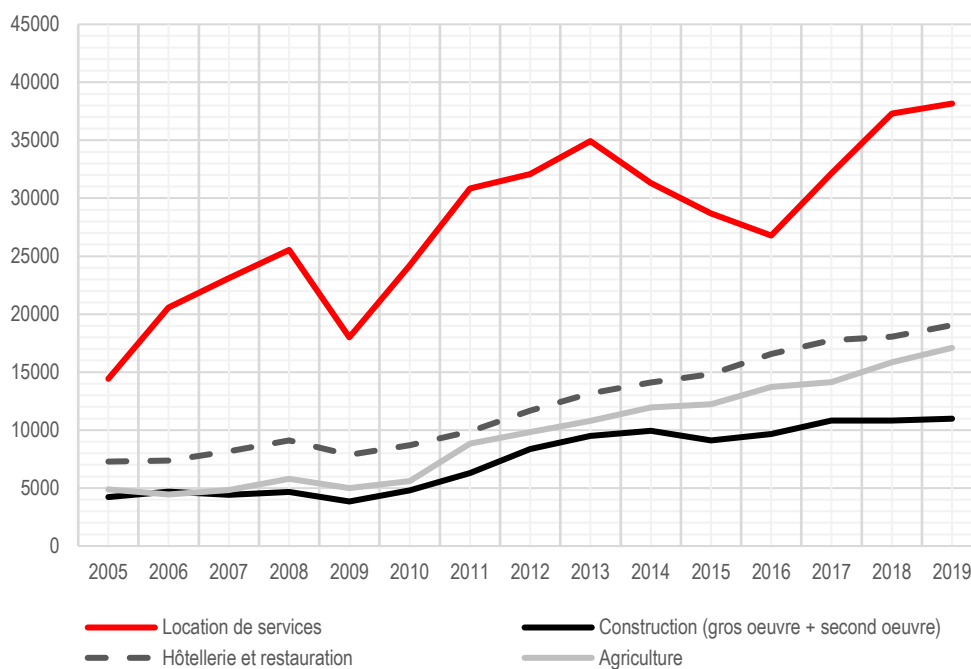
## 2.2 Prises d'emplois de courte durée auprès d'employeurs suisses

Avec 143'255 travailleurs, la catégorie des *prises d'emplois de courte durée auprès d'employeurs suisses* a enregistré une hausse de 3'480 personnes en 2019. Cette progression a été constatée essentiellement dans les branches de l'agriculture (+7,2% ; 1'233 personnes), de l'hôtellerie-restauration (+5,2% ; 985 personnes) et de la location de services (+2,3% ; 874 personnes). Par rapport aux années antérieures, la croissance a légèrement ralenti dans le domaine de la location de services. Compte tenu de l'importance de cette branche par rapport au volume total des prises d'emplois de courte durée, elle continue d'être observée de près. Les autres branches présentent des taux de croissance similaires à ceux des années passées.

Au niveau cantonal, la majorité des prises d'emplois de courte durée a eu lieu dans les cantons de Zurich (14%), Genève (11,5%), Vaud (9,1%) et du Tessin (8,6%). Il n'est toutefois pas surprenant que ces cantons absorbent une grande partie de la main d'œuvre étant donnée la taille importante de leur marché du travail. À l'instar de l'année 2018, le canton du Valais enregistre cette année encore la plus forte augmentation des prises d'emplois de courte durée avec +16.3%. L'augmentation touche principalement le secteur de l'agriculture et celui de la location de services.

**Agriculture:** la libre circulation des personnes est pleinement en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019 pour les ressortissants de Bulgarie et de Roumanie. Les annonces en provenance de ces deux pays ont sensiblement progressé depuis l'extension de la libre circulation en 2016 et ce en particulier dans la branche de l'agriculture. Pour mieux analyser l'évolution de cette branche, la CT fédérale a donc décidé en 2019 de la considérer comme étant en observation renforcée pour l'année 2020. En d'autres termes, les activités de contrôle sont renforcées à l'échelle nationale.

Figure 2.2 : Évolution des branches majeures pour les prises d'emplois de courte durée, 2005-2019



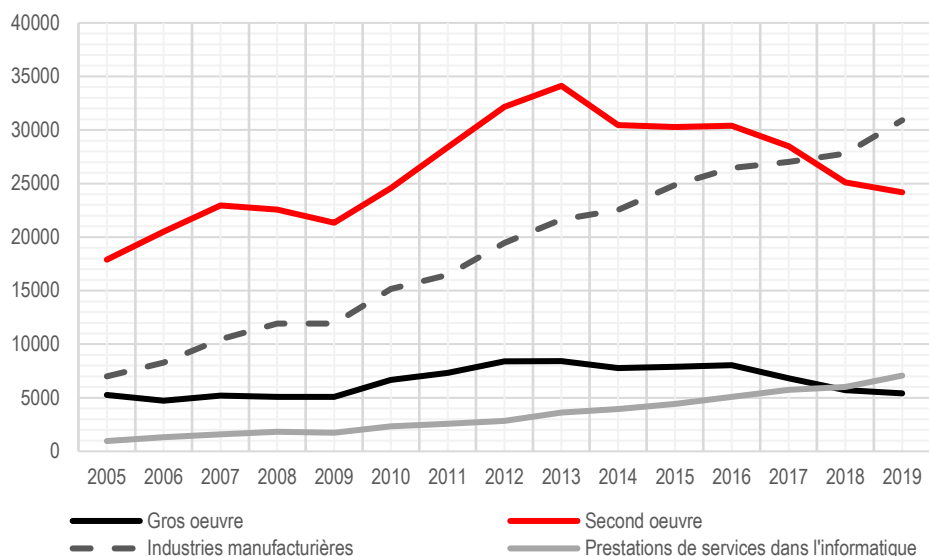
Source: SEM

### 2.3 Prestataires de services détachés

Après deux années de recul, le nombre de *travailleurs détachés* a recommencé à progresser en 2019. Avec 91'834 travailleurs détachés, le nombre d'annonces dans le détachement a dépassé le niveau de 2016. La composition des pays d'origine des travailleurs détachés n'a, pour sa part, pas changé. En effet, ceux-ci viennent principalement des pays limitrophes, à savoir l'Allemagne (47,5%), l'Italie (16,5%), la France (9,3%) et l'Autriche (6,9%). Le détachement de personnel en provenance des États d'Europe de l'Est membres de l'UE (Bulgarie, Pologne, Roumanie, Hongrie, Slovaquie, République tchèque) est quant à lui resté stable à environ 8%.

L'analyse par branche révèle que les *travailleurs détachés* sont principalement actifs dans l'industrie manufacturière (33,7%) ainsi que dans la branche du second-œuvre de la construction (26,3%). Comme déjà constaté ces dernières années, le détachement de personnel dans la branche du gros œuvre (-5,2%) et dans celle du second-œuvre (-3,8%) a continué de diminuer. Cette baisse a été toutefois neutralisée par la forte progression des travailleurs détachés dans l'industrie manufacturière (+11,2%) et dans le secteur des services informatiques (+17,6%).

Figure 2.3 : Évolution du nombre de travailleurs détachés par branche, 2005-2019



Source: SEM

Au niveau régional, un tiers des travailleurs détachés a été actif dans les cantons de Zurich, Genève et Berne. Le canton de Zurich a connu la plus forte croissance en chiffre absolu avec 1'735 travailleurs détachés de plus qu'en 2018.

#### 2.4 Prestataires de services indépendants

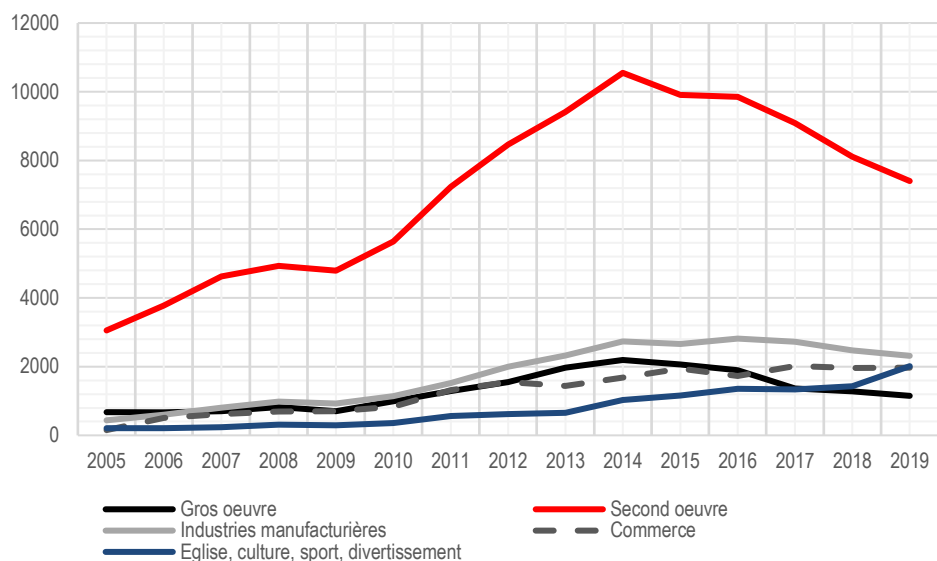
Le nombre de *prestataires de services indépendants* est en baisse pour la troisième année consécutive. Avec 18'842<sup>5</sup> annonces en 2019, on constate un recul de -1,6% par rapport à l'année dernière. Cette tendance s'explique notamment par une diminution de l'activité dans les branches du gros œuvre, du second-œuvre et dans l'industrie manufacturière. Les annonces dans la branche du commerce sont pour leurs parts restées stables. À l'inverse, les annonces dans le regroupement de branches « Cultes, culture, sports et activités récréatives » ont sensiblement progressé (1'426 en 2018; 2'013 en 2019 : +41,2%). Le nombre de prestataires de services indépendants actifs dans cette branche a ainsi dépassé celui du gros œuvre (cf. Figure 2.4).

En termes de répartition cantonale, plus de la moitié des *prestataires de services indépendants* (51,5%) ont exercé une activité dans les cinq cantons de Zurich, Genève, Berne, Bâle-Ville et du Tessin. Le canton du Tessin a enregistré la plus forte hausse (+14,2%), tandis que Bâle-Ville affichait le recul le plus marqué (-16,7%).

**Cultes, culture, sports et activités récréatives:** les prestataires de services de ces branches provenaient pour l'essentiel des pays limitrophes. La plupart des annonces ont concerné les cantons de Zurich, Berne, du Valais et de Genève. En se basant sur des analyses plus poussées, on a constaté que les indépendants annoncés relevaient essentiellement du domaine de la culture et des activités récréatives.

<sup>5</sup> Ce chiffre ne comprend pas la branche des services à la personne. On compte 8'172 personnes dans cette branche pour un total de 27'014 prestataires de services indépendants.

Figure 2.4 : Évolution du nombre de prestataires de services indépendants (sans la branche des services à la personne), 2005-2019



Source: SEM

## 2.5 Comparaison internationale

Selon une étude publiée par la Commission Européenne sur les détachements dans la zone UE, la Suisse continue de faire partie des pays accueillant le plus de prestataires de services<sup>6</sup>. En tête se situe l'Allemagne, suivie de la France et de la Belgique. Selon les données issues de cette étude, 113'809<sup>7</sup> prestataires de services étrangers ont exercé une activité en Suisse en 2018. Les pays détachant le plus de travailleurs sont l'Allemagne, la Pologne et l'Italie. La Suisse est un des pays détachant le moins de travailleurs. Le solde net qui en résulte révèle que le marché du travail suisse continue d'attirer les entreprises de détachement ainsi que les prestataires de services indépendants en provenance de l'UE. La Suisse, qui se situe en troisième position au niveau européen, évolue en parallèle avec la Belgique ou les Pays-Bas. En termes nets, les États accueillant le plus de prestataires de services sont toujours la France et la Belgique. La Slovénie, la Slovaquie et la Pologne sont au contraire les États ayant un solde net fortement négatif, détachant ainsi plus de personnel qu'ils n'en accueillent. Selon cette analyse, on constate que des grandes économies avancées, comme l'Espagne ou l'Italie, affichent un solde net négatif.

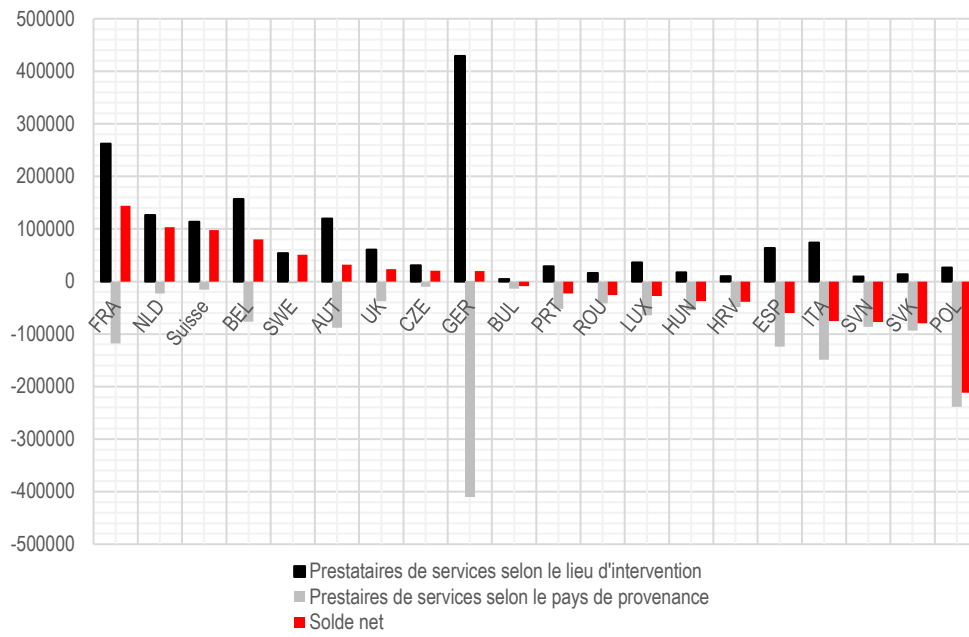
**Solde net** : représente le nombre de prestataires de services entrant moins le nombre de prestataires de services sortant. Les flux bruts comme affichés dans la Figure 2.5 sont donc soustraits pour obtenir le solde net.

<sup>6</sup>Jozef Pacolet et Frederic De Wispelaere, Posting of Workers, Report on A1 portable documents issued in 2018, Commission européenne 2020.

<sup>7</sup>Selon les dernières statistiques du SEM, l'année 2019 a enregistré 110'676 prestataires de services étrangers, dont 91'834 travailleurs détachés et 18'842 travailleurs indépendants (27'014 dans le domaine des services à la personne).



Figure 2.5 : Prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce en Europe en 2018



Source : Commission européenne

### 3 Les mesures d'accompagnement en bref

#### 3.1 Le dispositif des mesures d'accompagnement

L'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et les Etats membres de la Communauté européenne est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2002. La signature de cet accord a permis l'introduction progressive de la libre circulation des personnes. Les ressortissants suisses et les ressortissants de l'UE ont dès lors eu la possibilité de choisir librement leur lieu de travail et de domicile sur le territoire des Etats parties. De plus, les prestations de services transfrontalières de courte durée jusqu'à 90 jours ont été partiellement libéralisées.

L'introduction progressive de la libre circulation des personnes s'est accompagnée de l'abandon des contrôles préalables du respect des conditions usuelles de travail et de salaire en tant que condition d'octroi d'une autorisation de séjour et de travail le 1<sup>er</sup> juin 2004. A l'époque, la crainte d'une pression sur les salaires ou, indirectement, d'une éviction de la main-d'œuvre indigène suite à l'ouverture du marché du travail suisse a conduit à l'introduction des mesures d'accompagnement. Ces mesures ont été mise en place afin de lutter contre la sous-enchère abusive des conditions suisses de travail et de salaire et de garantir des conditions de concurrence identiques pour les entreprises indigènes et étrangères.

##### 3.1.1 Système de contrôle des conditions de travail et de salaire suisses

Les mesures d'accompagnement comprennent principalement la loi sur les travailleurs détachés (LDét)<sup>8</sup>, l'extension facilitée des dispositions d'une convention collective de travail (CCT)<sup>9</sup> et l'édition de contrats-types de travail (CTT)<sup>10</sup>. Les mesures d'accompagnement prévoient une observation générale du marché du travail ainsi que des contrôles ciblés des conditions de travail et de salaire auprès d'employeurs suisses et d'entreprises détachant des travailleurs en Suisse. Il s'agit également de vérifier le statut des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce.

<sup>8</sup> Loi du 8 octobre 1999, qui oblige les employeurs étrangers à respecter les conditions minimales de travail et de salaire qui sont prescrites par les lois fédérales, les conventions collectives de travail étendues et les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a du code des obligations (CO) vis-à-vis des travailleurs détachés en Suisse dans le cadre de la réalisation d'une prestation de services transfrontalière.

<sup>9</sup> En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, les dispositions d'une CCT sur les salaires minimaux, la durée du travail correspondante et l'exécution paritaire peuvent, entre autres, faire l'objet d'une extension facilitée au sens de l'art. 1a de la loi fédérale du 29 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT). Cette mesure s'applique tant aux entreprises indigènes qu'aux entreprises détachant des travailleurs.

<sup>10</sup> Dans les branches dans lesquelles il n'existe pas de convention collective, des contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO contenant des salaires minimaux impératifs peuvent être édictés en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Cette mesure s'applique dès lors à toutes les entreprises (nationales ou étrangères) de la branche concernée.

**Prestations de services de courte durée jusqu'à 90 jours :**

a) le détachement de travailleurs d'une entreprise domiciliée dans l'un des Etats membres de l'UE en vue de fournir une prestation de services temporaire en Suisse

b) ou l'exercice pour une période limitée d'une activité indépendante par une personne provenant d'un Etat membre de l'UE en Suisse sans s'y établir.

**Convention collective de travail (CCT) étendue :** une convention collective de travail est un contrat entre les employeurs et les syndicats qui règle les conditions de salaire et de travail. Lorsqu'elle est étendue par le Conseil fédéral, elle est alors valable pour toutes les entreprises de la branche.

La mise en œuvre des mesures d'accompagnement a été confiée à différents acteurs. Il s'agit ici d'une exécution duale avec des organes d'exécution disposant de compétences spécifiques.

Lorsqu'il n'existe pas de conditions minimales obligatoires fixées dans les CCT étendues (salaires, temps de travail, etc.), les commissions tripartites (CT) cantonales contrôlent le respect des conditions usuelles de travail et de salaire dans les branches, les localités et les professions. Elles sont composées de représentants de l'Etat, des associations patronales et des syndicats.

Les commissions paritaires (CP), composées des représentants syndicaux et patronaux d'une branche, garantissent le respect des dispositions de la CCT par les employeurs suisses. La LDét confie aux CP, en outre, le contrôle du respect de la CCT étendue par les entreprises qui détachent des travailleurs en Suisse et la vérification du statut d'indépendant des prestataires de services indépendants actifs dans leur branche.

Comme l'a délibérément défini le législateur, le système d'exécution des mesures d'accompagnement est décentralisé. Cette décentralisation permet d'assurer une mise en œuvre des mesures d'accompagnement correspondant aux situations spécifiques et réalités économiques différentes des branches et cantons concernés. L'impact de la libre circulation des personnes n'est pas nécessairement identique partout. Il peut, par exemple, différer d'une région à l'autre, comme par exemple entre les régions frontalières et la Suisse intérieure. L'exécution des mesures d'accompagnement, en particulier les contrôles réalisés sur le terrain, est de la responsabilité des organes d'exécution du canton ou de la branche.

Des inspecteurs vérifient le respect des conditions suisses de travail et de salaire dans toutes les régions de la Suisse et dans toutes les branches. Ils contrôlent les employeurs suisses, les employeurs étrangers qui détachent du personnel en Suisse et les prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce. Les contrôles ont lieu tant sur place que par écrit<sup>11</sup>. Si des infractions sont constatées, des mesures individuelles<sup>12</sup> ou collectives<sup>13</sup> peuvent être mises en place.

**Commission tripartite de la Confédération (CT fédérale) :** la commission tripartite fédérale observe le marché du travail au niveau national. Une autre tâche de la CT fédérale consiste à mener des investigations dans les branches dans lesquelles une hausse des infractions portant sur le respect du salaire usuel dans la branche et dans la localité est suspectée.

**Contrôle :** l'examen de travailleurs détachés ou de collaborateurs actifs auprès d'employeurs suisses doit impérativement porter sur les conditions salariales pour être considéré en tant que contrôle.

---

<sup>11</sup> Les contrôles effectués par les CP en particulier comportent majoritairement des contrôles sur les chantiers, complétés d'une instruction écrite lors de laquelle sont exigés les documents permettant de vérifier le respect des conditions de salaire et de travail (contrats de travail, salaires versés, décomptes d'heures travaillées, etc.).

<sup>12</sup> Des sanctions à l'encontre des employeurs peuvent par exemple être décidées.

<sup>13</sup> Comme l'extension facilitée de CCT ou l'édiction de CTT contenant des salaires minimaux impératifs.

### 3.1.2 Rôle du SECO

Le SECO, en tant qu'autorité de surveillance au niveau fédéral, veille à une exécution efficiente mais également conforme à la loi des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Il contribue ainsi à maintenir, d'une part, des conditions de concurrence identiques entre les entreprises suisses et étrangères et, d'autre part, à lutter contre les abus en matière de conditions de travail et de salaire indépendamment de la nationalité des travailleurs.

Dans le cadre de sa mission de surveillance, le SECO assure également le pilotage des organes d'exécution. Il définit en particulier des exigences qualitatives et quantitatives envers ces organes en vue d'assurer une couverture suffisante en contrôles et une qualité adéquate de ces contrôles dans toute la Suisse. Ces exigences sont notamment définies au sein d'accords de subventions et de prestations<sup>14</sup>. Le SECO vérifie également le respect de ces exigences, entre autres par le biais d'audits auprès des organes d'exécution.

### 3.1.3 Financement

L'indemnisation des organes d'exécution dans le cadre de l'application des FlaM est une obligation légale en regard à la LDét et à son ordonnance. La Confédération, respectivement le SECO, octroie des indemnités financières aux organes de contrôle<sup>15</sup>. Les cantons sont indemnisés à hauteur de 50% de la charge salariale des inspecteurs en charge des contrôles. Les CP sont, pour leur part, financées sur une base forfaitaire à hauteur de CHF 650.- par contrôle et un tarif horaire de CHF 100.- pour les contrôles spéciaux<sup>16</sup>.

Les modalités de cette indemnisation sont réglées dans les accords de prestations/subventions conclus avec les organes d'exécution. La nature et l'étendue de la prestation attendue de la part des organes d'exécution est précisée au sein de ces accords. L'activité d'inspection doit respecter des standards minimaux afin qu'un contrôle puisse prétendre à l'indemnisation. Il est notamment demandé aux acteurs de l'exécution d'appliquer une

**Financement des commissions paritaires (CP)** : le forfait est destiné à couvrir les tâches liées à la réalisation d'un contrôle en matière d'exécution des mesures d'accompagnement au sein des branches couvertes par une CCT étendue (uniquement dans le détachement et auprès des indépendants, le SECO n'a aucun pilotage sur les contrôles auprès des employeurs suisses pour les CP).

---

<sup>14</sup> La collaboration entre le DEFR et les cantons, respectivement entre le SECO et les CP, se traduit, entre autres, par la conclusion d'accords de prestations et de subventions dans lesquels sont fixés notamment les objectifs de contrôle et le financement de l'activité de contrôle. Les accords définissent tant le nombre des contrôles que les tâches à effectuer dans le cadre des contrôles.

<sup>15</sup> Art. 7a LDét.

<sup>16</sup> Le nombre de contrôles cofinancés par la Confédération peut être augmenté pour une durée limitée dans des branches ou régions particulièrement exposées si une réelle nécessité est justifiée par une demande de la part d'un organe d'exécution. Quelques organes de contrôle ont fait usage de cette possibilité.

stratégie considérant le risque dans la répartition des contrôles et ces derniers doivent respecter certaines étapes impératives.

L'indemnisation allouée aux organes d'exécution par la Confédération doit leur permettre la réalisation de la prestation attendue considérant l'ensemble des exigences qualitatives imposées.

#### *Financement par la Confédération ces dernières années*

Le montant total pour la Confédération s'élève à près de CHF 15'350'000.- pour 2019. Il était de CHF 15'100'000.- pour 2018 et de CHF 13'160'000.- pour 2017. De ces CHF 15'350'000.- une proportion de 55% représentant CHF 8'350'000.- a été attribuée aux cantons alors que le solde de CHF 7'000'000.- revenait aux CP. Une part plus importante a été octroyée aux cantons en 2019. En cause, l'augmentation de l'objectif minimum de contrôle suite à la révision de l'Odét (cf. section 4.2) ainsi que la poursuite de la mise en place du système de financement d'experts. Ainsi, en 2019, les cantons d'Argovie, Bâle-Ville, Fribourg, Lucerne, Neuchâtel et du Tessin ont bénéficié du système de financement d'experts pour un montant total de près de CHF 220'000.-.

#### *Financement des contrôles des CP*

Le contrôle des entreprises de détachement est financé, en dehors des contributions fédérales, en partie par les contributions que les entreprises de détachement doivent verser aux CP pour l'exécution de la CCT, de manière analogue aux contributions que doivent payer les entreprises suisses. Le financement de l'exécution d'une CCT étendue s'effectue par le biais de ce que l'on appelle les contributions aux coûts d'exécution, qui sont payées par les employeurs et les employés. L'obligation de verser ces cotisations est régie par la CCT et s'applique à tous les employeurs et employés couverts par la CCT étendue (y compris les personnes dites extérieures, c'est-à-dire non membres des associations qui ont conclu la CCT sur la base de l'extension). Les employeurs et les employés doivent verser les contributions aux coûts de mise en œuvre à un fonds établi par les parties à la CCT et administré à parts égales par elles. En vertu de l'Odét, les entreprises de détachement et leurs employés sont également tenus de payer des contributions aux coûts de mise en œuvre. Les contributions ne couvrent toutefois qu'une petite partie des coûts engendrés par le contrôle<sup>17</sup>. Le solde, respectivement la plus grande partie

**Financement des experts :** dans le cadre de la mise en place du plan d'action (cf. encadré p.24), les autorités cantonales bénéficient également d'un financement additionnel à hauteur de 10 % de leurs subventions totales pour faire appel à des spécialistes, notamment juridiques ou informatiques, dans le cadre de l'exécution des FlaM.

**Surveillance financière :** le SECO contrôle l'allocation des fonds gérés par les organes paritaires. Ceux-ci doivent soumettre chaque année leur comptabilité annuelle. Les contrôles sont effectués sur la base d'une analyse de risque. De plus, des audits financiers sont menés sur place au cours de l'année. L'objectif de l'activité de contrôle est de s'assurer que les contributions aux coûts de mise en œuvre soient correctement utilisés.

<sup>17</sup> La CCT elle-même doit régler les fins auxquelles le fonds paritaire administré peut utiliser les contributions aux coûts de mise en œuvre (directive relative aux contributions). Toutefois, il n'est permis

des frais occasionnés par le contrôle, est financé par la Confédération (voir ci-dessus)<sup>18</sup>.

### 3.2 Objectifs de contrôle minimaux au niveau national

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'objectif de contrôle minimum au niveau national défini dans l'Odét est fixé à 35'000 contrôles. Le nombre de contrôles à réaliser par les organes d'exécution a donc été revu à la hausse suite à la mise en œuvre du plan d'action pour l'amélioration de l'exécution des mesures d'accompagnement (cf. encadré p.24). La répartition de ces contrôles entre les catégories d'employeurs et de travailleurs est déterminée en fonction du risque<sup>19</sup>. Ainsi, d'entente entre la Confédération, les partenaires sociaux et les cantons, il s'agit de contrôler, au niveau national, entre 30% et 50% des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce d'une part. D'autre part, 3% des employeurs suisses, voire 5% dans les branches dites en observation renforcée<sup>20</sup> doivent être contrôlés.

**Objectif de contrôle annuel minimum au niveau national :**  
35'000 contrôles,  
3% des employeurs suisses,  
5% des employeurs suisses dans les branches en observation renforcée.  
Entre 30% et 50% des prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce.

Le volume de contrôle effectif est défini selon les objectifs de contrôle annoncés ci-dessus et réparti entre les différents organes de contrôle. La définition du volume de contrôle et sa répartition par canton et branche économique se fait dès lors sur la base d'une première analyse de risque. Cette dernière a été élaborée d'un commun accord entre les partenaires sociaux, les cantons et la Confédération. Dans le cadre des négociations entre la Confédération et les organes d'exécution quant au volume de contrôles à réaliser, d'autres paramètres sont également pris en compte comme la situation sur le marché du travail régional (chômage), l'emploi frontalier, les taux de sous-enchères et le volume de contrôles des années passées. Dans les régions ou secteurs à risque, le nombre de contrôles convenus entre le SECO et les organes de contrôle peut ainsi être

---

d'utiliser les cotisations qu'à des fins liées à la relation de travail réglementée par la CCT. Cela inclut en particulier le contrôle des entreprises. Les contributions ne peuvent pas être utilisées pour promouvoir la branche ou pour financer les activités de l'association. Les contributions aux coûts de mise en œuvre doivent également être utilisées de façon continue aux fins énoncées dans la CCT et aucune accumulation importante d'actifs n'est permise. Des provisions ne sont possibles que si elles sont nécessaires pour des projets spécifiques. Le SECO contrôle les fonds gérés sur une base paritaire en exigeant chaque année les comptes annuels, en les contrôlant sur la base des risques et en procédant à des audits. L'objectif de l'activité de contrôle est de s'assurer que les contributions aux coûts de mise en œuvre ne sont pas utilisées à des fins inadmissibles et qu'elles leur sont effectivement affectées.

<sup>18</sup> L'activité de contrôle auprès des employeurs suisses est financée entièrement par les contributions aux frais d'exécution.

<sup>19</sup> La répartition des contrôles traduit une volonté de contrôler plus fréquemment les travailleurs détachés, ceci de par l'existence d'un risque plus élevé de sous-enchère salariale (écart salarial entre la Suisse et les pays de l'UE-AELE). Alors que les travailleurs détachés ne peuvent être contrôlés que pendant leur séjour en Suisse, les contrôles d'employeurs suisses peuvent être effectués rétrospectivement et sur plusieurs années. Cela augmente la probabilité de détecter les éventuelles infractions.

<sup>20</sup> Plan d'action : la part des employeurs suisses devant être contrôlée au niveau global est passée, comme prévu dans le rapport du groupe de travail « Besoin d'amélioration de l'exécution », de 2 % à 3 % et de 3 % à 5 % au sein des branches en observation renforcée.

augmenté d'entente entre les parties. Dans les cantons du Tessin et de Genève le nombre de contrôles effectués est proportionnellement nettement plus important que dans d'autres régions de Suisse.

### 3.3 Le dispositif des mesures d'accompagnement en pratique

En 2019, environ 121 inspecteurs employés par les CT cantonales étaient chargés de contrôler les conditions de travail et de salaire en Suisse. Leurs tâches consistent notamment à vérifier que les salaires versés dans les branches qui ne sont pas soumises à une CCT étendue respectent les usages de la branche et de la localité, et que les entreprises ne pratiquent pas de sous-enchère salariale. Le nombre d'inspecteurs cantonaux a évolué depuis l'introduction des mesures d'accompagnement afin de répondre aux besoins des organes cantonaux (86 inspecteurs en 2006-2007 - 121 inspecteurs en 2019).

Le nombre d'inspecteurs employés par les CP, ou mandatés via des associations de contrôles<sup>21</sup>, pour l'exécution de la LDét et le contrôle des prestataires de services détachés et indépendants est difficilement estimable. Ces inspecteurs sont en règle générale responsables de l'exécution habituelle des CCT étendues comme des mesures d'accompagnement et sont subventionnés à travers un forfait par contrôle par la Confédération (cf. sous-section 3.1.3).

Dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement, le besoin de synergies entre les différentes institutions joue un rôle important. Les instances responsables de leur exécution sont en contact constant avec les organes responsables de l'application de la loi sur le travail au noir (LTN) mais également avec les douanes s'agissant des questions liées à la TVA ou encore la police. Dans le cadre des mesures d'accompagnement, les contrôles peuvent ainsi avoir un effet dans des domaines autres que les contrôles des conditions salariales.

### 3.4 Evolutions actuelles du dispositif des mesures d'accompagnement

Depuis l'introduction des mesures d'accompagnement en 2004, le système a connu de multiples développements. Des adaptations légales ont été mises en place et l'exécution a été ajustée en fonction des besoins de la pratique. Ces dernières années ont été marquées en particulier par les évolutions suivantes : le développement progressif des instruments de

---

<sup>21</sup> Les associations de contrôles sont des entités externes qui peuvent être mandatées afin d'exécuter une partie ou la totalité des contrôles. En cas de délégation de l'activité de contrôle, la commission paritaire centrale est chargée d'assurer le respect d'une exécution uniforme et de qualité dans le contrôle des entreprises détachées et des prestataires de services indépendants.

contrôle et de sanction (par exemple l'augmentation du montant des amendes), le développement progressif de l'activité de contrôle, le renforcement continu de la qualité de l'activité de contrôle puis finalement l'aboutissement à un contrôle ciblé basé sur les risques. Ainsi, le système des mesures d'accompagnement s'est continuellement adapté à l'évolution de nouvelles circonstances. Là où des lacunes existaient, des mesures ont été introduites pour combler ces manquements<sup>22</sup>.

### 3.4.1 Améliorations et développements de l'exécution en 2019

L'année 2019 a vu aboutir plusieurs projets majeurs visant l'amélioration de l'exécution des mesures d'accompagnements. Plusieurs de ces projets ont vu le jour suite à la mise en place du plan d'action<sup>23</sup> pour l'amélioration des mesures d'accompagnement qui traduit la volonté du Conseil fédéral de renforcer et de développer continuellement la lutte contre les abus sur le marché du travail.

Dans le cadre de l'amélioration de l'exécution des mesures d'accompagnement, le SECO a notamment, en étroite collaboration avec les autorités cantonales, développé un calculateur national de salaires. Le nouveau calculateur national de salaires est un outil en ligne qui permet de déterminer les salaires usuels dans la localité, la profession et la branche d'activité en Suisse<sup>24</sup>. Il complète ainsi le calculateur de salaires minimaux du SECO, à disposition des entreprises détachant du personnel dans des secteurs d'activités avec CCT étendue. Cet outil a été mis en ligne le 5 mars 2019 et remplace une solution intranet à disposition des cantons depuis 2015.

Toujours dans le cadre du plan d'action, le SECO a, en collaboration avec les organes d'exécution, apporté des modifications aux formulaires de rapport de l'exécution en vue d'améliorer le reporting et les statistiques y relatives. Ce faisant, les nouveaux formulaires de rapport ont pu être actualisés selon, d'une part, les nouvelles évolutions qu'a connues la loi sur les travailleurs détachés mais également afin de correspondre au mieux à l'activité de contrôle des organes d'exécution. Le but d'un tel exercice a eu pour effet d'améliorer la saisie par une clarification des énoncés par pages de formulaire et d'améliorer la possibilité de saisie selon les années de

**Plan d'action :** le plan d'action adopté en 2016 par le Conseil fédéral avait pour objectif d'accroître la qualité et l'efficacité de l'activité de contrôle dans le cadre des mesures d'accompagnement.

Afin d'optimiser la mise en œuvre du plan d'action, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont opté pour une application progressive des différentes mesures, étalée sur plusieurs périodes. Depuis 2018, toutes les mesures prévues par le plan d'action sont en vigueur.

<sup>22</sup> Pour un compte rendu détaillé de l'évolution exécutive et législative du dispositif des mesures d'accompagnement, veuillez-vous référer au chapitre 2 du Rapport FlaM 2018. ([https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit\\_und\\_Arbeitsbeziehungen/berichte-des-seco-ueber-den-vollzug-der-flankierenden-massnahmen/FlaM-bericht\\_2018.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_und_Arbeitsbeziehungen/berichte-des-seco-ueber-den-vollzug-der-flankierenden-massnahmen/FlaM-bericht_2018.html))

<sup>23</sup> Pour plus d'informations concernant les mesures mises en place par le biais du plan d'action pour l'amélioration des mesures d'accompagnement, veuillez-vous référer aux rapports précédents.

<sup>24</sup> <https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>



contrôle et de décision. Ces modifications sont entrées partiellement en vigueur pour les formulaires de rapport 2018 et complètement dès le reporting 2019.

#### *Notification de documents officiels aux entreprises étrangères*

La transmission de documents officiels aux entreprises étrangères représente un élément essentiel dans l'application concrète des mesures d'accompagnement. Le 1<sup>er</sup> octobre 2019 la « *Convention européenne sur la notification à l'étranger des documents en matière administrative* » (CENA94) est entrée en vigueur pour la Suisse. La Convention impose aux États contractants de se porter assistance mutuelle pour la notification de documents en matière administrative. L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Italie et le Luxembourg sont les actuels États contractants. La Convention prévoit que les États contractants désignent une autorité centrale qui est chargée de recevoir les demandes de notifications de documents en provenance de l'étranger et qui y donne suite. La Convention s'applique aussi dans l'exécution de la loi sur les travailleurs détachés, par exemple lors de la notification d'une demande de documents ou d'une décision de sanction. Dans certains Etats comme la France, l'Autriche et l'Italie, la notification au destinataire peut être faite par remise simple tant que ce dernier est disposé à l'accepter. On peut s'attendre à ce que l'application de la loi sur les travailleurs détachés en soit facilitée.

#### 3.4.2 Développements en cours et mesures à venir

Afin d'améliorer de manière continue les mesures d'accompagnement et d'en faciliter l'exécution pour les différents acteurs, plusieurs projets sont en cours de réalisation.

Dans le cadre d'une phase pilote, un concept d'interface destiné à l'échange de données en matière d'exécution des mesures d'accompagnement (association de contrôle – CP – autorités cantonales) est actuellement testé. Ce projet a pour but d'éviter les perturbations lors du transfert de données et de rendre l'exécution plus efficace. Après la phase pilote, qui devrait prendre fin au premier semestre 2020, des décisions seront prises quant au déroulement du projet. Les partenaires sociaux travaillent eux aussi actuellement sur plusieurs projets informatiques visant à améliorer la disponibilité des informations pertinentes entre les branches et les différentes régions dans le cadre de l'exécution.

Le projet « Optimisation de la procédure d'annonce » a pour objectif de développer et d'optimiser la procédure d'annonce en ligne. Cela permettra notamment de faciliter le triage des annonces, de renforcer l'efficacité des processus et d'éviter les abus. Dans une première phase, il s'agissait de travailler à l'actualisation des outils existants. Responsable de la mise en œuvre, le Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) a lancé un projet en conséquence. Dans une deuxième phase, les questions conceptuelles plus fondamentales, également soulevées dans le cadre de plusieurs interventions parlementaires, seront traitées.

#### 3.4.3 Prolongation du contrat-type de travail (CTT) pour les employés domestiques

En novembre 2019, le Conseil fédéral a prolongé de trois ans le contrat-type de travail dans l'économie domestique et relevé de 1,6% les salaires minimaux selon l'évolution des salaires nominaux.

La proposition de prolonger le CTT économie domestique et d'adapter simultanément les salaires minimaux a été soumise par la commission tripartite de la Confédération (CT fédérale composée de représentants des travailleurs, des employeurs et de l'administration). L'État ne peut instaurer un salaire minimum dans un CTT qu'à deux conditions: lorsqu'une sous-enchère abusive et répétée aux salaires usuels est constatée dans une profession ou dans une branche et qu'aucune solution de partenariat social n'a été trouvée. En outre, le salaire minimum ne peut aller à l'encontre de l'intérêt général, ni léser les intérêts légitimes des autres branches.

Le Conseil fédéral s'est basé sur les recommandations de la CT fédérale pour prendre sa décision. Au cours des trois dernières années, soit de 2016 à 2018, le taux d'infractions aux dispositions du CTT économie domestique relatives aux salaires minimaux était de 11% en ce qui concerne les employeurs et de 9% pour ce qui est des employés.

De l'avis du Conseil fédéral, les conditions requises pour une prolongation sont réunies: d'une part, nous sommes en présence d'infractions répétées aux salaires minimaux; d'autre part, en raison de la forte demande en main d'œuvre étrangère destinée à la prise en charge de personnes dans des ménages privés, il faut partir du principe qu'en cas de suppression du salaire minimum prescrit dans le CTT, la pression sur les salaires et le risque d'abus augmenteraient. Les salaires minimaux ont été adaptés à l'évolution des salaires nominaux de 2016 à 2018, conformément à la proposition de la CT fédérale. Ils ont donc été augmentés de 1,6%.

La prolongation du CTT économie domestique et l'adaptation des salaires minimaux ont recueilli un avis favorable dans la majorité des réponses reçues lors de la procédure de consultation auprès des cantons et des associations. La prolongation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020

#### 3.4.4 Interventions parlementaires en lien avec les mesures d'accompagnement en 2019

Au cours de l'année 2019, la thématique des mesures d'accompagnement a été régulièrement soulevée au Parlement. Les interventions parlementaires portant sur ce thème sont brièvement résumées ci-après.

##### *Motion Abate 18.3473*

La motion Abate a été adoptée par le Parlement le 21 mars 2019. Le Conseil fédéral a été chargé d'adapter la loi sur les travailleurs détachés de telle sorte que les conditions salariales minimales prescrites par une loi cantonale soient également respectées par les employeurs étrangers qui détachent leurs travailleurs. Les travaux de mise en œuvre ont été entrepris et un projet de loi a été élaboré. Celui-ci tient compte, d'une part, de la répartition constitutionnelle des compétences entre les cantons et la Confédération et, d'autre part, assure le respect du principe de non-discrimination inscrit dans l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE. Conformément à ce projet, les salaires minimaux cantonaux doivent être respectés par les entreprises de détachement pour autant que ces travailleurs détachés entrent dans le champ d'application d'une loi cantonale sur le salaire minimal. Les cantons seront responsables du contrôle de la conformité. Les dispositions cantonales seront pertinentes à cet égard.

##### *Motion Baumann 18.3934*

Le parlementaire a demandé une modification de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT<sup>25</sup>), afin qu'à l'avenir le droit impératif cantonal ne doive plus être pris en compte dans le cas d'une demande de l'extension du champ d'application d'une convention collective de travail. Cette motion a été déposée dans le contexte de l'entrée en vigueur de lois sur les salaires minimaux dans plusieurs cantons en 2017 et en 2018. Dans le canton de Neuchâtel, depuis l'entrée en vigueur de la loi correspondante, le salaire minimum cantonal prime sur les salaires minimaux des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. L'objectif de la motion

---

<sup>25</sup> SR 221.215.311

18.3934 était de modifier cet état de fait. Plusieurs associations d'employeurs et de professionnels qui avaient soutenu la motion ont été entendues par le Parlement avec les cantons concernés. Le Parlement a rejeté la motion en décembre 2019.

#### *Initiatives parlementaires Feller/Gschwind/Chiesa 17.406n-17.408*

Ces trois initiatives parlementaires visent à modifier les conditions de déclaration de force obligatoire générale d'une convention collective de travail prévues dans la LECCT. Dans le cas d'un quorum des employeurs inférieur à 50%, le quorum mixte devrait être plus élevé. Si par exemple seuls 40% des employeurs participent à la CCT (quorum des employeurs), ceux-ci doivent employer au minimum 60% de collaborateurs (quorum mixte). Le conseil prioritaire a donné suite aux initiatives parlementaires et la commission du second conseil procèdera à leur examen préalable en cours d'année.

En outre, la motion Gysin (19.4406) et une initiative cantonale du Tessin (18.326) ont été déposées en 2019, mais elles n'ont pas encore été traitées.

#### 3.4.5 Accord institutionnel entre la Suisse et l'UE

Suite aux consultations qu'il a menées auprès des principales parties prenantes, le Conseil fédéral a réitéré le 7 juin 2019 son appréciation globalement positive du projet d'accord institutionnel entre la Suisse et l'UE. Les consultations ont permis de mieux cerner les intérêts et les préoccupations des acteurs politiques et économiques en Suisse. Cela concerne trois aspects: la garantie de la protection des salaires et des travailleurs, les aides d'État et la directive sur la libre circulation des citoyens de l'Union. Le Conseil fédéral demande des clarifications sur ces trois aspects dans le but d'arriver à une solution réciproquement satisfaisante.

À cet égard, il a chargé le DFAE, en collaboration avec le DEFR et le DFJP, de trouver, en association avec les partenaires sociaux et les cantons, des solutions mutuellement satisfaisantes aux questions actuellement en suspens. Une signature de l'Accord reste donc soumise aux réserves susmentionnées.

#### **Quorums:**

l'extension du champ d'application d'une convention collective de travail ne peut être prononcée que si les employeurs et les travailleurs liés par la convention forment respectivement la majorité des employeurs (quorum des employeurs) et des travailleurs (quorum des travailleurs) auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu. En outre, les employeurs liés par la convention doivent occuper la majorité de tous les travailleurs (quorum mixte).

## 4 Résultats de l'activité de contrôle des organes d'exécution au niveau national

Comme expliqué dans le chapitre précédent, les formulaires de rapport permettant la récolte des données statistiques auprès des organes d'exécution ont été adaptés et précisés en 2019<sup>26</sup>. Les résultats de cette année devraient dès lors refléter davantage l'activité effective sur l'année en cours d'observation. De cette adaptation peuvent résulter certains écarts par rapport aux années précédentes.

Le chapitre 4 présente les résultats de l'activité de contrôle des organes d'exécution. La section 4.1 expose le volume de contrôle au niveau national en comparaison aux différents objectifs minimaux de contrôles fixés par la Confédération. La section 4.2 synthétise le volume de contrôle total réalisé par les CT cantonales et les CP, selon les régions et les branches. La section 4.3 se concentre sur les contrôles effectués auprès des employeurs suisses. D'une part, sous l'angle de l'activité de contrôle des CT cantonales et d'autre part sous l'angle de l'activité de contrôle des CP. Les sections 4.4 et 4.5 présentent l'activité de contrôle dans le détachement et auprès des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce. Finalement, la section 4.6 offre une vue d'ensemble des différentes mesures et sanctions prises par les organes de contrôle, notamment les procédures de conciliation, les CTT et les sanctions.

### 4.1 Atteinte des objectifs

L'objectif quantitatif minimum fixé au niveau national par l'Odét est à nouveau dépassé en 2019 (voir Tableau 4.1). Depuis 2008, le niveau de contrôle a toujours été supérieur aux exigences minimales. Sur la base des différents travaux menés ces dernières années et suite à l'adoption du plan d'action, le Conseil fédéral a souligné la nécessité de contrôler de manière ciblée et basée sur le risque. Les organes de contrôle sont donc appelés à réaliser des contrôles dans cette perspective en fonction de leur marché du travail depuis 2017.

**Activité de contrôle :** la vérification du respect des conditions de travail et de salaire a lieu dans toutes les régions de la Suisse mais également dans toutes les branches économiques.

Bien que le niveau de contrôle ait diminué par rapport à l'année 2018, il est maintenu élevé à 41'305 contrôles. La diminution des contrôles s'explique principalement par une réduction des contrôles chez les prestataires de

---

<sup>26</sup> L'année 2018 a été une année de transition en ce qui concerne le reporting FlaM. Les modifications prévues pour l'amélioration des formulaires de rapport n'étaient que partiellement en vigueur. Toutes les modifications prévues sont maintenant en place. (cf. sous-section 3.4.1).

services détachés. Cette tendance s'observe conjointement dans les domaines avec et sans CCT étendues.

*Tableau 4.1 : Total des contrôles d'entreprises effectués par les CT cantonales et les CP depuis 2011*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
sans CCT étendues	16'527	15'205	16'172	17'923	19'611	19'114	19'096	19'619	18'785
avec CCT étendues	21'770	21'509	21'609	20'869	23'470	21'356	23'610	21'420	20'862
CP des CCT cantonales	2'209	2'195	1'778	1'630	1'661	1'359	1'437	1'046	1'658
<b>Total</b>	<b>40'506</b>	<b>38'909</b>	<b>39'559</b>	<b>40'422</b>	<b>44'753</b>	<b>41'829</b>	<b>44'143</b>	<b>42'085</b>	<b>41'305</b>
<b>Objectif légal</b>	<b>27'000</b>	<b>27'000</b>	<b>27'000</b>	<b>27'000</b>	<b>27'000</b>	<b>27'000</b>	<b>27'000</b>	<b>35'000</b>	<b>35'000</b>

Source : SECO

Selon les objectifs fixés par la CT fédérale en 2019, 3% de tous les employeurs suisses (5% des employeurs suisses dans les branches en observation renforcée) doivent être contrôlés. En ce qui concerne les prestataires de services détachés et indépendants soumis à l'obligation d'annonce, 30% à 50% des travailleurs doivent être contrôlés. Ces objectifs ont été majoritairement atteints en 2019 (cf. Tableau 4.2). En 2019, 8% des employeurs suisses, 29% des travailleurs détachés et 32% des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce ont été contrôlés.

L'intensité de contrôle des travailleurs détachés est en baisse depuis 2014<sup>27</sup>. Cette baisse résulte de la volonté de ne pas multiplier les contrôles auprès des entreprises de détachement ayant été respectueuses des conditions de travail et de salaire suisses à moins que de nouveaux soupçons concrets ne le justifient. Les objectifs ont ainsi été réduits afin qu'ils correspondent à la réalité et que l'effet des contrôles multiples non souhaités soit limité. L'accent a également été mis sur le renforcement des contrôles auprès des employeurs suisses. Depuis 2018, 30% à 50% des travailleurs détachés doivent être contrôlés sur l'année. En 2019, 29% des travailleurs détachés ont été contrôlés.

<sup>27</sup> 2014 : 41%, 2015 : 40%, 2016 : 36%, 2017 : 36%, 2018 : 35%, 2019 : 29%.

Tableau 4.2 : Atteinte des objectifs exécutifs au niveau national

	Branches avec CCT étendue	Branches sans CCT étendue	Total
Contrôles auprès des employeurs suisses	12'758	11'275	24'033
Nombre d'établissements	186'105	134'181	320'286
<b>Part des établissements contrôlés</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>
Contrôles auprès de détachés soumis à l'obligation d'annonce	15'078	11'610	26'688
Nombre de détachés soumis à l'obligation d'annonce	57'466	34'368	91'834
<b>Part des travailleurs détachés contrôlés</b>	<b>26%</b>	<b>34%</b>	<b>29%</b>
Contrôles auprès des prestataires de services indépendants	3'291	2'702	5'993
Nombre d'indépendants soumis à l'obligation d'annonce	12'086	6'756	18'842
<b>Part des prestataires de services indépendants contrôlés</b>	<b>27%</b>	<b>40%</b>	<b>32%</b>

Les objectifs de contrôles sont définis en partie en nombre d'entreprises et en partie en nombre de personnes. Source : SECO, Modèle Egger

### Intensité de contrôle au niveau national

L'intensité de contrôle entre les employeurs suisses et les prestataires de services détachés varie en fonction du risque de sous-enchère aux conditions de travail et de salaire en Suisse mais également du degré de détail du contrôle en soi.

La part plus réduite des contrôles auprès des employeurs suisses s'explique par le fait qu'à la différence du contrôle sur les travailleurs détachés, le contrôle sur ces entreprises peut être effectué de manière rétroactive pour des périodes longues; en d'autres termes, si le taux de contrôle sur les entreprises suisses est plus faible, ce contrôle s'effectue nettement plus en profondeur – la part des travailleurs contrôlés est souvent plus élevée et peut même concerner tous les travailleurs d'une entreprise. Pour les prestataires de services étrangers, à l'inverse, le contrôle porte uniquement sur la durée d'une prestation de services spécifique effectuée en Suisse<sup>28</sup>. En d'autres termes, une entreprise suisse peut être contrôlée en tout temps sur son activité actuelle et passée alors qu'une entreprise de détachement ne peut être contrôlée que lors de sa période d'activité sur le territoire suisse.

Ainsi, l'intensité de contrôle des employeurs suisses et des travailleurs détachés est difficilement comparable. Il faut également être attentif au fait que les objectifs sont fixés en nombre d'entreprises pour les employeurs suisses et en nombre de personnes pour les travailleurs détachés et les prestataires indépendants. En outre, la Confédération dispose d'une base juridique pour conclure des accords de prestations avec les organes

<sup>28</sup> Plus de la moitié des missions en Suisse dure moins de 3 jours.

cantonaux et pour les CP, des accords de subventions uniquement dans le domaine du contrôle des détachements dans les secteurs avec CCT étendues. Dans le cadre du reporting FlaM, le SECO obtient des organes d'exécution le volume de contrôle total auprès des entreprises de détachement. Par contre, en ce qui concerne les contrôles auprès des entreprises suisses, une partie de ces derniers n'est délibérément pas saisie dans le cadre du reporting : à savoir, les contrôles dans des branches couvertes par des CCT étendues très peu ou pas du tout concernées par la prestation de services, avec qui le SECO n'a pas d'accords<sup>29</sup>. De plus, sur les 32 CCT cantonales, plusieurs cantons n'ont pas transmis les contrôles auprès des employeurs suisses dans ce domaine. En conclusion, il est possible que le volume de contrôle auprès des entreprises suisses soit sous-estimé. Dans ce cadre, il est important d'ajouter que les employeurs suisses – au contraire des entreprises de détachement – font également l'objet de contrôles intenses dans le cadre de la lutte contre le travail au noir mais également dans le cadre de la sécurité au travail et de la protection de la santé<sup>30</sup>.

En 2019, 58% des contrôles d'entreprises ont été réalisés auprès des employeurs suisses. Le reste des contrôles se divise entre les prestataires de services détachés (27%) et indépendants (15%) soumis à l'obligation d'annonce. Pour ce qui est des contrôles de personnes, 80% de ceux-ci ont été réalisés auprès d'employés d'entreprises suisses. Le reste se répartit entre les travailleurs détachés (16%) et les prestataires de services indépendants (4%).

#### **Encadré 4.1 : Lecture des résultats**

Les résultats présentés au sein du rapport sont issus d'un agrégat de différents concepts d'observation du marché du travail et différentes stratégies de contrôle. Ces approches cantonales et paritaires de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement sont le fruit d'une exécution duale et décentralisée de l'observation du marché de l'emploi en Suisse. Les résultats ne représentent pas la situation globale de contrôle et salariale sur le territoire suisse. Il est de ce fait délicat de comparer l'activité de contrôle entre chaque organe et les résultats y relatifs.

##### *Stratégie de contrôle basée sur les risques*

Les organes d'exécution répartissent les contrôles selon les risques spécifiques

<sup>29</sup> Sur les 46 CCT étendues (état au 01.07.2019), 13 CP ne reportent aucune donnée. N'étant pas concernées par le détachement, le SECO n'a pas d'accord avec ces dernières

<sup>30</sup> Ainsi, près de 57'000 contrôles furent réalisés en 2019 auprès des entreprises suisses dans le cadre de la lutte contre le travail au noir et de la loi sur le travail.



à leur région et à leur secteur d'activité. Grâce à une structure décentralisée et duale, le système des mesures d'accompagnement permet aux autorités cantonales de cibler localement leur politique de contrôle et de se concentrer sur les défis et les risques propres à leur situation.

Les priorités de contrôle évoluent donc d'une année à l'autre et d'une région à l'autre. Cela influence fortement les résultats des taux de sous-enchère salariale et des taux d'infraction présumés.

#### *Influence des cantons sur les résultats nationaux*

De par la taille de leur marché du travail, leur situation géographique ou leur politique de contrôle, certains cantons influencent grandement les résultats au niveau national. Le canton du Tessin a réalisé par exemple plus de 23% des contrôles dans les branches sans CCT étendue en 2019. Un changement dans les priorités de contrôles cantonales peut dans ce cas engendrer d'importantes variations globales. Une branche pourrait ainsi afficher une intensité de contrôle importante sans pour autant que cela soit représentatif de la situation au niveau suisse.

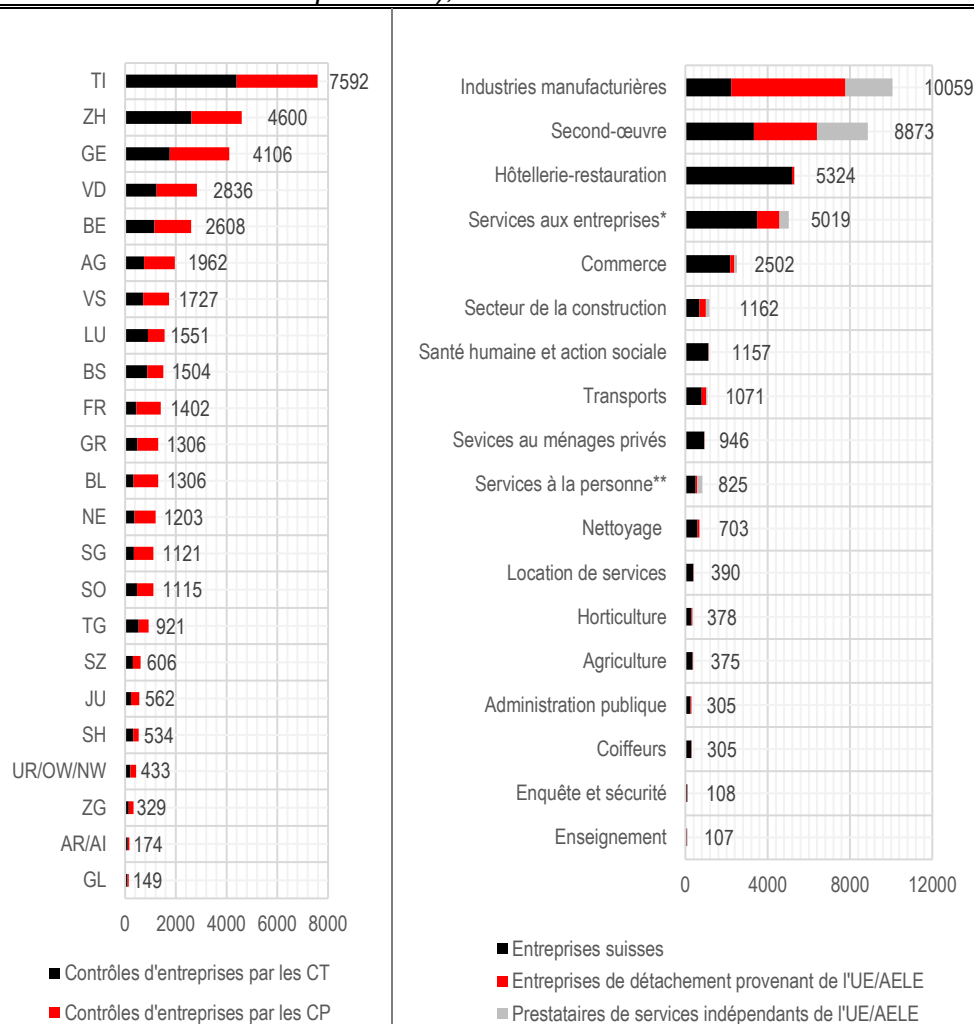
#### 4.2 Activité de contrôle effectuée auprès des entreprises suisses, de détachement et des indépendants par les CT cantonales et les CP

Le volume de contrôles est réparti dans toute la Suisse entre les différents cantons et les différentes branches. La taille du marché du travail, le nombre de prestataires de services transfrontaliers et l'influence générale de la libre circulation des personnes sur les marchés du travail cantonaux impactent la répartition des contrôles entre les cantons. Pour ce qui est des différences entre les branches, les variations d'une année à l'autre peuvent s'expliquer par différents facteurs comme par exemple, l'importance des prestations de services transfrontalières pour une branche spécifique mais encore le risque de sous-enchère salariale ou d'infraction aux dispositions convenues dans des CCT étendues.

Le Tableau 4.3 montre que c'est dans les cantons du Tessin, de Zurich et de Genève que l'activité de contrôle a été la plus importante. Une part de ce constat s'explique par la taille du marché de l'emploi des cantons. D'autre part, ces résultats sont la conséquence de différentes stratégies de contrôle des cantons. Le Tableau 4.5 recense notamment les branches en observation renforcées au niveau national et cantonal et permet ainsi d'identifier les priorités de contrôles de certains cantons. Le degré de couverture par des CCT étendues de force obligatoire varie également d'un canton à l'autre ce qui explique en grande partie une répartition différente des contrôles entre CT cantonales et CP entre les cantons.

Les prestataires de services étrangers sont majoritairement actifs dans le domaine de l'industrie manufacturière et dans le second-œuvre (cf. chapitre 2). Les contrôles y ont été plus nombreux. Les contrôles auprès des employeurs suisses ont eu lieu principalement dans l'hôtellerie-restauration mais également dans les branches des services aux entreprises, du second-œuvre et du commerce.

**Tableau 4.3 : Contrôles d'entreprises par les CT cantonales et les CP par région et par branche (auprès des entreprises suisses, des entreprises de détachement et des indépendants), 2019**

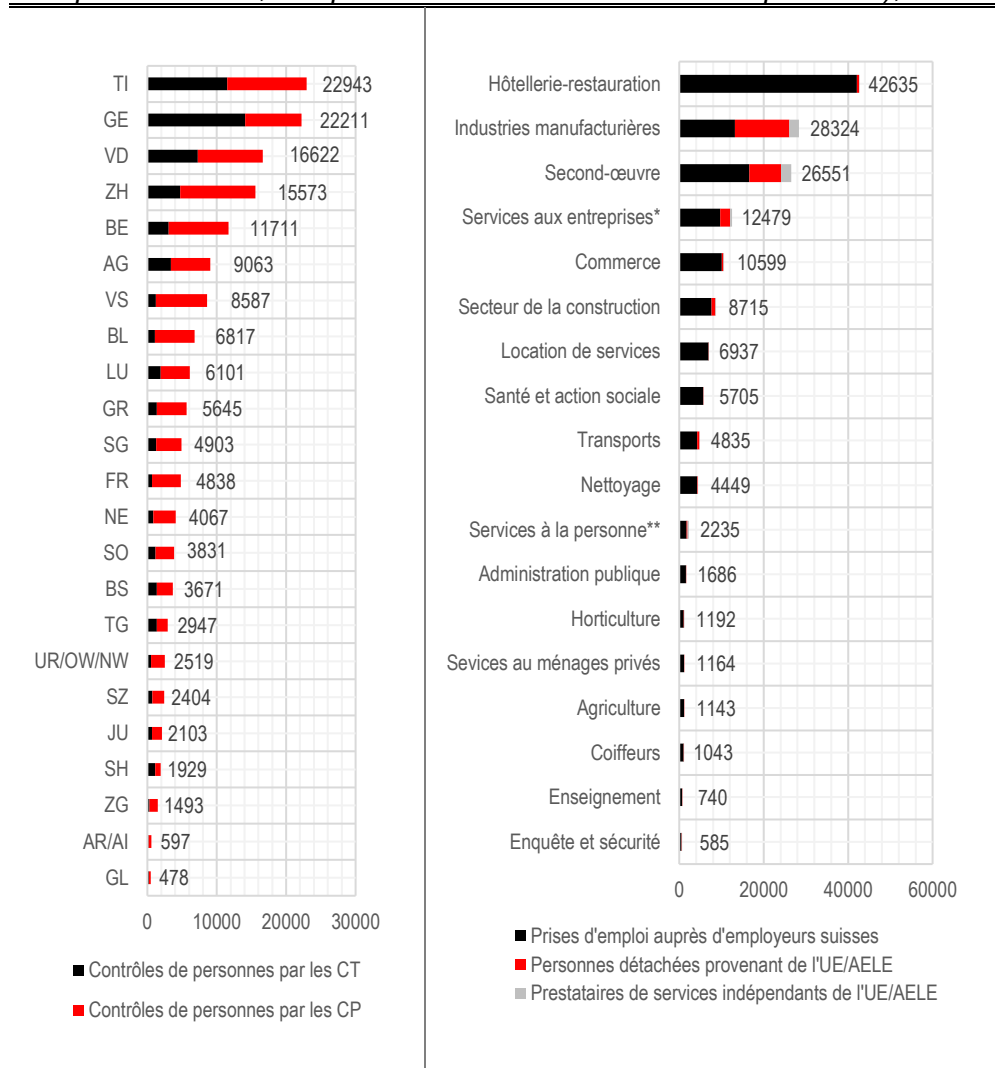


Sans les contrôles des CP de CCT étendues au niveau cantonal. \* Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, R&D scientifique. \*\* Services à la personne, culture, sport et activités récréatives, services aux ménages privés. Source : SECO

Le Tableau 4.4 montre que la répartition des branches change lorsque l'analyse porte sur les contrôles de personnes. Sous cet angle, la branche de l'hôtellerie-restauration a fait l'objet de nombreux contrôles de personnes. Cette branche est principalement concernée par les prises d'emplois de courte durée : il s'agit de travailleurs issus de l'UE et engagés par des entreprises pour une période de maximum 90 jours par année. La quasi-totalité des contrôles réalisés dans cette branche ont été effectués

par la commission paritaire. Hormis cette exception, la répartition des contrôles de personnes est semblable à la répartition des contrôles d'entreprises. Ainsi, un nombre plus élevé de contrôles à lieu dans les branches plus concernées par les prestataires de services et les prises d'emploi de courte durée.

**Tableau 4.4 : Contrôles de personnes par les CT cantonales et les CP par région et par branche (dont les prises d'emploi de courte durée auprès des entreprises suisses, des personnes détachées et des indépendants), 2019**



Sans les contrôles des CP de CCT étendues au niveau cantonal. \* Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, R&D scientifique. \*\* Services à la personne, culture, sport et activités récréatives, services aux ménages privés. Source : SECO

Dans le cadre de l'observation du marché du travail, la détermination des priorités de contrôle est du ressort des CT cantonales. Ce faisant, elles tiennent compte, entre autres, des branches en observation renforcées définies par la CT fédérale. Cette dernière définit sur une base annuelle les branches dans lesquelles l'activité de contrôle doit être plus intensive. Les CT cantonales définissent à l'échelon du canton des branches additionnelles en observation renforcée (cf. Tableau 4.5).

**Tableau 4.5 : Branches en observation renforcée au niveau national et au niveau cantonal**

	2018	2019
<b>Au niveau fédéral</b>	<b>Surveillance et sécurité, Second-œuvre, Hôtellerie-Restauration, Location de services, Nettoyage</b>	<b>Surveillance et sécurité, Second-œuvre, Hôtellerie-Restauration, Location de services, Nettoyage, Commerce de détail</b>
AG	Hauswirtschaft, Kindertagesstätten (nur Praktika vor Lehre), Nagelstudio-Studios, Chauffeurs Reisebus, Retourengehalt im Online-Versandhandel, Detailhandel Textil und Schuhe	Hauswirtschaft, Chemische und pharmazeutische Industrie, Fitnesscenters, Alters- und Pflegeheime, Detailhandel Uhren-Schmuck-Edelsteine
BE	Baunebengewerbe, Hauswirtschaft, Maschinenbau	Baunebengewerbe, Hauswirtschaft, Maschinenbau, KITA-Betreuer
BL	Bodenleger, Reinigungsgewerbe, Kosmetiksalons, Personalverleih	Maschinenbau, Wäschereien
BS	Nagelstudios, IT-Consulting, Personalverleih (so weit nicht der ave GAV zur Anwendung kommt), Baunebengewerbe (Servicetechniker, Monteure), Überwachungs- und Sicherheitsgewerbe (Firmen mit weniger als 10 Beschäftigten), NAV Detailhandel mit Mindestlöhnen, Strassentransport, NAV Hauswirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen	Strassentransport, Hauswirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen, IT-Consulting
FR		Surveillance et sécurité, Commerce de détail (sauf les grandes entreprises ayant des CCT d'entreprise), Agriculture, Transport routier, Economie domestique
GE	Informatique, Commerces de détails (CTT), Economie domestique (CTT), Esthétique (CTT), Monteurs de stands (CTT), les stages, tous secteurs confondus, sont à observer de manière renforcée	Publicité, Assistance au sol aux compagnies aériennes, les stages, tous secteurs confondus, sont à observer de manière renforcée
GR	Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte, Handel, Verkehr	Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte, Architektur- und Ingenieurbüro, Landwirtschaft
JU	Horlogerie, Institut de beauté	Horlogerie
LU	Reitsportcenter, Handy Reparaturen, Nailstudios, Kleinstläden Mall of Switzerland	Detailhandel Kleinstbetriebe, Entsorgung / Recycling, Hauswirtschaft und private Pflege, Kindertagesstätten (KITA), Maschinenbau
NE	Forestiers-bûcherons Services de soutien à l'exploitation forestière, Activités de sécurité privée, Crèches et garderies d'enfants	Fitness
SG	Kindertagesstätten, Pflege- und Betagtenheime, Detailhandel mit Sportartikel und Parfumerie-Körperpflege	Automobilzulieferer, Produktionsmitarbeiter
SH	Fitnesscenter, Bodenleger, IT Branche und Tank-stelleshops	IT Branche, Spitex, Hauswirtschaft
SO	Spitex-Betriebe, Kitas	Sicherheitsgewerbe, Detailhandel
TG	Landwirtschaft: Anbau einjähriger Pflanzen (NOGA 011) und Anbau mehrjähriger Pflanzen (NOGA 012), Detailhandel mit Geräten der Unterhaltungselektronik, Detailhandel mit Brillen und anderen Sehhilfen sowie Hörgeräte, Detailhandel mit Geschenkartikeln, Instandhaltung und Reparatur von Motorrädern, Reparatur von sonstigen Gebrauchsgütern bezogen auf Fahrräder, Kinderkrippen	Immobilienverwaltungen, Versandhandel, online-Handel
TI	Toutes les branches avec 17 CTT en vigueur en 2018 et, en plus, les branches suivantes: Fabbricazione di macchinari e apparecchiature n.c.a., Agenzie interinali (settori esclusi dal CCL), Impiegati di commercio nel settore dell'informatica, Consulenza legale in proprietà industriale, brevetti e diritti d'autore, Industrie alimentari, commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli e motocicli	Toutes les branches des CTT déjà en vigueur en 2019 et en plus les branches suivantes : Horlogerie (entreprises non soumises à la Convention), Fabrication d'équipements électriques, Vente par correspondance ou via internet, Activités de conditionnement, Traitement et élimination des déchets non dangereux, Activités des médecins (contrôles sur les assistants au cabinet médical), Autres services auxiliaires des transports, Autres activités de poste et de courrier, Activités des agences de voyage et de voyagistes, Courtage de valeurs mobilières et de marchandises, Activités immobilières, Design industriel et des produits
VD	Industrie, Commerce	Industrie, Commerce, Agriculture, Crèches
VS	Toutes les branches de l'artisanat du bâtiment / pour les travailleurs détachés, Secteur principal de la construction / pour les travailleurs détachés, Maintenance et nettoyage industriel ( pour les travailleurs détachés, Surveillance et sécurité, Economie domestique, Montage de stands, Paysagisme, Assistance médicale	
ZG	Detailhandel, Transport	KITAS-Praktikanten, Beauty-Salon, Verkauf-Autohandel, Verkauf-Elektrohandel
ZH	Autogewerbe, Boden – und Parkettgewerbe, Detailhandel, Maschinenbau, Gipsergewerbe Stadt Zürich, Veranstaltungsorganisation und Gesundheits- und Sozialwesen	Bauhauptgewerbe (1. halbjahr 2019), Autogewerbe, Boden- und Parkettgewerbe, Maschinenbau und Detailhandel, Veranstaltungsorganisation sowie Gesundheits- und Sozialwesen

Source : SECO, Formulaires de rapport FlaM cantonaux

### 4.3 Résultats détaillés de l'activité de contrôle auprès des employeurs suisses

#### 4.3.1 Activité de contrôle des CT cantonales auprès des employeurs suisses (là où il n'y a pas de convention collective de travail étendue)

La LDét offre une marge d'appréciation dans l'interprétation des tâches relatives à l'observation du marché du travail. Au niveau national, les CT cantonales doivent contrôler entre 3% et 5% des employeurs suisses. Au plan régional, les CT cantonales peuvent s'écarter de ces objectifs pour autant qu'elles soient en mesure de justifier ces écarts. Les CT cantonales peuvent ainsi exécuter la loi de manière adaptée à la réalité du marché cantonal. Elles ont en conséquence mis en place des stratégies de contrôle qui prennent en compte leur spécificité cantonale.

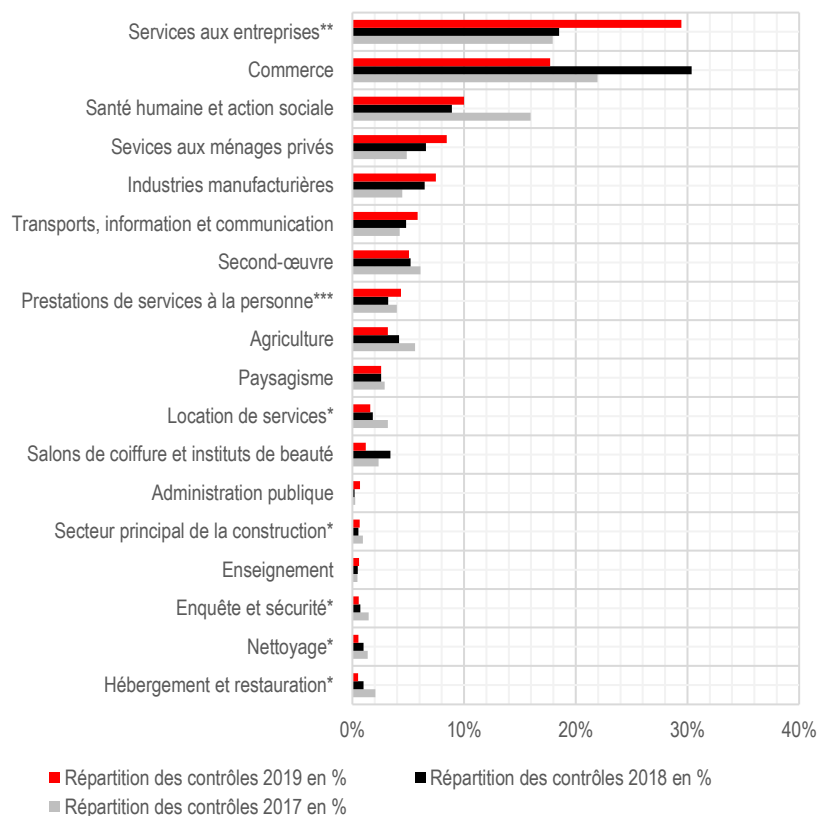
La répartition des contrôles varie selon les branches<sup>31</sup>. Le commerce et les services aux entreprises notamment (banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique) sont les branches les plus contrôlées chaque année. En 2017, la branche de la santé humaine et de l'action sociale a notamment fait l'objet d'une surveillance renforcée. La répartition des contrôles selon les branches varie donc d'une année à l'autre. La branche du commerce de détail était pour sa part en observation renforcée au niveau fédéral pour l'année 2018. En outre, le canton du Tessin a mené une stratégie de contrôle intense dans le cadre du respect du CTT pour le secteur du commerce de gros («*per il settore del commercio all'ingrosso*»). Ces deux faits expliquent l'activité de contrôle renforcée dans le secteur du commerce en 2018 (cf. Figure 4.6).

**Branches en observation renforcée:** dans le cadre de la surveillance du marché du travail, la CT fédérale transmet des recommandations aux différents organes d'exécution afin qu'ils surveillent de manière accrue certains secteurs identifiés plus à risques.

---

<sup>31</sup> Selon les années, les branches en observation renforcée de la Confédération et les branches ciblées par les cantons peuvent se chevaucher. Cette superposition peut renforcer la variation des contrôles entre les branches dans le temps.

**Figure 4.6 : Répartition des contrôles d'entreprises effectués par les CT cantonales en 2017-2019, en %, dans les branches sans CCT étendue**



\* Ces domaines sont principalement couverts par des CCT étendues. Il s'agit ici des contrôles des CT cantonales et donc hors champ d'application des CCT étendues. En effet, la définition des branches se fait sur la base des codes NOGA et non selon les champs d'application des CCT étendues. \*\* Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, R&D scientifique. \*\*\* Services à la personne, culture, sport et activités récréatives, services aux ménages privés. Source: SECO

En 2019, l'intensité de contrôles des CT cantonales auprès des entreprises suisses actives dans les domaines non conventionnés a été stable par rapport à l'an passé. Au niveau individuel, la majorité des cantons a contrôlé 3% des entreprises suisses ou plus<sup>32</sup>. Les accords de prestation convenus avec les cantons ont également été respectés dans une large mesure.

L'analyse détaillée révèle que le volume de contrôles a fortement diminué dans le commerce (-42%) notamment, mais qu'il a été accru dans le regroupement de branche des services aux entreprises (+57%) (banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique). Cette hausse se remarque particulièrement dans le canton du Tessin. Une activité de contrôle plus importante a également été

<sup>32</sup> Certains cantons ont contrôlé moins de 3% des entreprises suisses sur leur territoire et ce pour différentes raisons : dans certains cantons, cela était dû à une stratégie basée sur les risques qui s'est concentrée davantage sur les travailleurs détachés ainsi qu'à une stratégie de contrôle impliquant moins d'entreprises mais un nombre plus élevé de contrôles de personnes. Pour d'autres cantons, cela était dû à des problèmes temporaires de ressources et de restructurations. Dans certains cas, une exposition moindre au risque de sous-enchère salariale a également été invoquée.

constatée dans les branches des services aux ménages privés (+23%), de l'industrie manufacturière (+11%) ainsi que dans les transports, information et communication (+17%).

Le recul des contrôles dans le domaine du commerce s'explique essentiellement par un changement dans la stratégie de contrôle du canton du Tessin, lequel a mis l'accent sur d'autres branches en 2019. Toutefois, le niveau des contrôles dans la branche du commerce est resté élevé par rapport à d'autres branches. À cet égard, 70% de ces contrôles ont été effectués dans les cantons de Zurich, du Tessin, de Vaud, Bâle-Ville, Genève et Berne. Certains cantons, dont Zurich, Berne, Bâle-Ville et Soleure<sup>33</sup>, ont même renforcé le nombre de contrôles effectués par rapport à l'an passé. On constate dans l'ensemble qu'environ 70% des contrôles ayant eu lieu dans la branche du commerce ont été réalisés dans la sous-branche du commerce de détail.

S'agissant de l'activité de contrôle renforcée dans le regroupement de branche des services aux entreprises (banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique), elle est imputable pour l'essentiel au canton du Tessin. Celui-ci a avant tout mené des contrôles dans le cadre du respect du CTT pour les collaborateurs commerciaux dans le conseil aux entreprises (*«per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale»*) et pratiqué une activité de contrôle plus pointue dans les activités immobilières. Ces deux sous-secteurs expliquent l'accroissement des contrôles par rapport à l'an passé. D'autres cantons ont gardé la même intensité de contrôles qu'en 2018. Les contrôles supplémentaires réalisés dans la branche ont été répartis entre les cantons de Genève, Zurich, Vaud et Thurgovie. Les activités immobilières étaient notamment en observation renforcée dans le canton de Thurgovie qui y a mené une enquête.

La santé humaine et l'action sociale était une branche à surveiller en 2017 ce qui explique l'intensité de contrôle importante cette année-là. Malgré une baisse des contrôles en 2018-2019, le secteur constitue toujours la troisième branche la plus importante concernant le nombre de contrôles effectués. Avec une légère augmentation (+11%) des contrôles par rapport à 2018, le nombre de contrôles s'est stabilisé à un niveau élevé. Les cantons de Zurich, du Valais, du Tessin et d'Argovie ont mené 64% des contrôles dans cette branche.

**Stratégie de contrôle appliquée par le canton du Tessin:** avec près de 3000 contrôles menés chaque année auprès d'employeurs suisses, le canton du Tessin contribue dans une large mesure au total des contrôles effectués au niveau suisse. À cet effet, il effectue des contrôles aléatoires dans toutes les branches et soumet tous les ans également des branches à une vaste enquête. Dans la mesure du possible, toutes les entreprises d'une branche sont contrôlées. Les branches qui font l'objet de cette enquête sont redéfinies chaque année. C'est la raison pour laquelle cette pratique a également un effet important sur la répartition annuelle de l'ensemble des contrôles menés au niveau suisse (cf. Figure 4.6).

<sup>33</sup> Dans le canton de Soleure, ce secteur était en observation renforcée pour l'année 2019.

S'agissant du secteur des services aux ménages privés, on constate depuis plusieurs années déjà une hausse des contrôles. Dans cette branche, la majorité des contrôles relèvent du CTT fédéral pour l'économie domestique qui prévoit un salaire minimum obligatoire (cf. sous-section 3.4.3). La majorité des contrôles en 2019 a été menée dans les cantons de Genève, du Tessin, de Zurich et des Grisons.

En 2019, on a constaté également un accroissement des contrôles dans la branche de l'industrie manufacturière ainsi que dans celle des transports, information et communication. Concernant l'industrie manufacturière, cette hausse est due essentiellement aux contrôles menés par les cantons d'Argovie et de Bâle-Campagne. Ce dernier a notamment mené plus de la moitié de ses contrôles auprès d'entreprises suisses dans cette branche. Au niveau fédéral, 30% des contrôles dans l'industrie manufacturière ont porté sur l'industrie de la construction de machines. L'augmentation des contrôles dans le secteur des transports, information et communication est imputable avant tout aux cantons du Tessin et de Soleure. En effet, 60% de l'ensemble des contrôles effectués dans cette branche ont concerné l'activité de transports terrestres ainsi que les services postaux et de messagerie.

#### 4.3.2 Sous-enchère salariale relevée par les CT cantonales auprès des employeurs suisses

Le taux de sous-enchère salariale relevé auprès des entreprises suisses a évolué entre 11% et 13% au cours des quatre dernières années (2014-2018), soit un niveau relativement stable. Le taux de sous-enchère salariale détecté auprès des personnes engagées par un employeur suisse est également resté stable, entre 7% et 8% au cours de cette même période.

Suite à l'amélioration des formulaires de rapport ces dernières années, des données plus précises sur les contrôles effectués dans l'année sont disponibles (cf. sous-section 3.4.1). Ce changement méthodologique permet depuis 2019 de produire un taux de sous-enchère salariale calculé sur une base annuelle. Cette adaptation du reporting n'est cependant pas sans conséquence sur les chiffres. Dans certaines régions notamment, l'évolution du taux de sous-enchère salariale entre 2018 et 2019 montre des variations importantes sans que la situation ne se soit détériorée pour autant. Pour cette raison, et compte tenu du fait que les priorités de contrôle changent d'une période à l'autre, les résultats d'une comparaison temporelle ou par branche, respectivement par région, doivent être



interprétés avec prudence. Le glissement des priorités de contrôle d'une période à l'autre peuvent fortement influencer l'interprétation des résultats des taux de sous-enchère. De par les différentes approches de l'observation du marché du travail, il est délicat de comparer l'activité de contrôle entre chaque organe d'exécution et entre des années différentes. Les résultats présentés au Tableau 4.7 ne reflètent pas la situation globale salariale sur le territoire suisse mais une agrégation de plusieurs types de stratégie (cf. Encadré 4.1).

**Tableau 4.7 : Résultats des contrôles effectués par les CT cantonales auprès des entreprises suisses, dans les branches dépourvues de CCT étendue (sous-enchère aux salaires usuels dans la région ou la branche)**

	Entreprises suisses				Part des contrôles en sous-enchère salariale (entreprises)	
	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Contrôles	10'153	10'836	11'303	11'275		
Contrôles clôturés	9'475	10'060	10'355	10'592	12%	11%
Sous-enchères aux salaires usuels	1'180	1'264	1'290	1'178		
	Travailleurs auprès d'employeurs suisses				Part des contrôles en sous-enchère salariale (personnes)	
	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Contrôles	41'169	46'390	54'152	45'751		
Contrôles clôturés	36'934	41'572	50'407	42'362	7%	8%
Sous-enchères aux salaires usuels	3'018	2'836	3'520	3'510		

Source: SECO

Dans une stratégie orientée sur le risque, les organes d'exécution concentrent leurs activités de contrôle dans les domaines où les soupçons d'abus au niveau salarial sont élevés. Ainsi, il est normal que le nombre de cas de sous-enchère salariale identifié soit plus important dans les régions où l'ont fait beaucoup de contrôles. 73% des cas de sous-enchère salariale ont été identifiés dans les cantons du Tessin, de Zurich et de Genève. C'est aussi dans ces trois cantons que la majorité des contrôles a été effectuée (62%). Les résultats nationaux sont donc impactés de manière importante par leurs stratégies de contrôle ainsi que leurs méthodes de définition de la sous-enchère.

La politique de contrôle varie également selon les branches. Par exemple, lorsqu'une branche est considérée à risque par les CT cantonales, elle pourra, selon le canton, faire l'objet d'une enquête. On peut partir du principe que le taux de sous-enchère calculé dans une telle branche va être différent de celui calculé dans les branches où les CT cantonales contrôlent essentiellement les cas problématiques. L'influence des branches sous enquête ou des contrôles des grands cantons, par exemple, a un impact important sur les taux de sous-enchère nationaux. La sous-enchère par rapport aux salaires usuels dont fait état le présent rapport ne reflète donc pas la situation du marché du travail dans son ensemble.

Selon le Tableau 4.8, la majorité des cas de sous-enchère en 2019 a été identifiée dans les branches du commerce et du regroupement de branches des services aux entreprises. En outre, on a constaté une augmentation des cas de sous-enchère salariale dans la branche de la santé humaine et de l'action sociale, ainsi que dans les services aux ménages privés. L'intensité des contrôles est élevée dans toutes ces branches.

**Tableau 4.8 : Sous-enchère aux conditions usuelles de salaire par branche**

	2017		2018		2019	
	Nombre de contrôles ayant abouti à un résultat	Cas de sous-enchère salariale	Nombre de contrôles ayant abouti à un résultat	Cas de sous-enchère salariale	Nombre de contrôles ayant abouti à un résultat	Cas de sous-enchère salariale
Agriculture	593	43	332	15	443	22
Paysagisme	284	29	272	15	277	18
Industries manufacturières	408	32	679	135	791	77
Secteur principal de la construction*	88	3	54	7	74	0
Second-œuvre	601	91	567	46	591	40
Commerce	2'267	301	3'359	453	1'794	267
Hébergement et restauration*	195	83	85	4	58	2
Transports, information et communication	411	51	521	37	602	91
Services aux entreprises**	1'829	193	2'020	272	3'144	274
Location de services*	323	15	198	15	164	6
Enquête et sécurité*	153	10	76	7	63	6
Nettoyage*	137	16	106	0	55	5
Administration publique	22	1	19	2	74	8
Enseignement	36	2	52	5	56	4
Santé humaine et action sociale	1'930	220	612	85	1'041	126
Prestations de services à la personne***	409	88	363	51	451	64
Salons de coiffure et instituts de beauté	228	29	377	40	123	21
Services aux ménages privés	445	57	658	98	791	146
<b>Total</b>	<b>10'059</b>	<b>1'264</b>	<b>10'350</b>	<b>1'290</b>	<b>10'592</b>	<b>1'178</b>

\* Ces domaines sont principalement couverts par des CCT étendues. Il s'agit ici des contrôles des CT cantonales et donc hors champ d'application des CCT étendues. En effet, la définition des branches se fait sur la base des codes NOGA et non selon les champs d'application des CCT étendues. \*\* Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, R&D scientifique. \*\*\* Services à la personne, culture, sport et activités récréatives, services aux ménages privés. Source : SECO

#### 4.3.3 Activité de contrôle des CP auprès des employeurs suisses (là où il existe des conventions collectives de travail étendue)

L'activité de contrôle des CP auprès des employeurs suisses est du domaine de l'exécution courante des CCT. Le SECO ne pilote pas cette partie des contrôles et ne soutient pas financièrement l'activité de contrôle y relative. Ces chiffres constituent dès lors une estimation (cf. section 4.1).

Toutefois, les partenaires sociaux, les représentants cantonaux et la Confédération ont, au sein de la CT fédérale, identifié des risques concernant les employeurs suisses. Ces risques se sont dès lors retranscrits dans la mise en œuvre du plan d'action par le biais d'une révision à la hausse de l'objectif minimum de contrôles fixé au sein de

l'Odét, dont 4'000<sup>34</sup> contrôles additionnels ont été attribués aux CP. Une augmentation des contrôles d'employeurs suisses étaient donc attendue.

L'activité de contrôle peut varier de manière importante selon la structure du secteur soumis à une CCT étendue. Certains secteurs sont constitués d'un nombre important de petites entreprises alors que d'autres sont couverts par quelques grandes entreprises. Ainsi, il est possible qu'un secteur fasse l'objet d'un nombre limité de contrôles d'entreprises mais d'un nombre important de contrôles de personnes et inversement selon ses spécificités<sup>35</sup>.

Le Tableau 4.9 montre le nombre de contrôles effectués par les CP auprès des employeurs suisses sur les six dernières années. Après une baisse du volume de contrôle en 2018, on constate une évolution contraire sur l'année 2019. Le nombre d'employeurs suisses contrôlés a progressé de 1% et le nombre de personnes contrôlées de 3%. Des données plus détaillées par CP se trouvent dans l'annexe statistique, section 3.1.

*Tableau 4.9 : Evolution des contrôles des CP auprès des employeurs suisses, 2014-2019*

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Evolution 2018-2019
Employeurs suisses	9'456	11'462	10'296	11'828	11'346	11'491	1%
Employés auprès d'employeurs suisses	67'812	73'874	80'482	80'081	80'693	83'473	3%

Source : SECO

#### 4.4 Résultats détaillés de l'activité de contrôle dans le détachement

Dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement, l'activité de contrôle des CT et des CP est décentralisée. Chaque région est gérée de façon différente. De ce fait, selon l'importance du détachement dans un canton ou une branche, les CT cantonales ou les CP ont des priorités de contrôles différentes entre elles.

La majorité des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants est active dans les branches de l'industrie manufacturière et du second-œuvre (cf. annexe statistique, Tableau 1.3). La plupart des contrôles a été observée dans ces branches. Ces dernières sont en partie couvertes par des CCT étendues et dotées de salaires minimaux obligatoires. Les CP sont donc responsables d'y effectuer les contrôles.

Le canton du Tessin connaît le plus important volume de contrôles de personnes détachées. Près de 60% de ces contrôles ont été réalisés par

#### Contrôles dans le détachement :

**CT cantonales :** sont également responsables des contrôles des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce dans les branches dépourvues de CCT étendues.

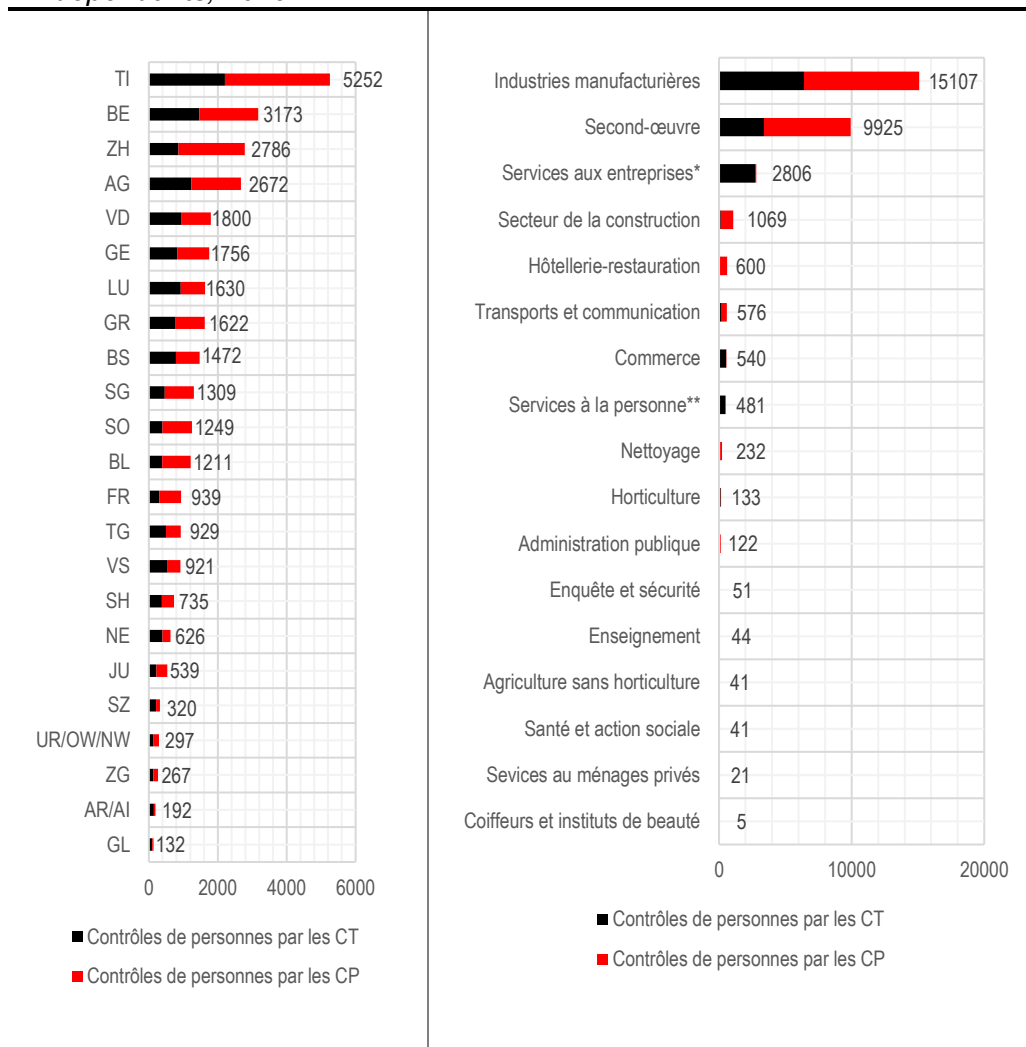
**CP :** sont pour leur part chargées du contrôle du respect des conditions fixées dans la LDét dans les branches soumises à une CCT étendue.

<sup>34</sup> En 2018, l'objectif minimum de contrôles fixé au sein de l'Odét a été augmenté de 27'000 à 35'000. 8'000 contrôles additionnels ont été répartis à parts égales entre les cantons et les CP (cf. section 3.2).

<sup>35</sup> Dans sa stratégie, le secteur principal de la construction privilégie notamment un nombre de contrôles élevé en termes de personnes.

les CP. Les CP de la menuiserie et des métiers du métal notamment ont été particulièrement actives dans la région. La CT tessinoise a effectué quant à elle les 40% des contrôles restants. Ces contrôles ont concerné principalement la branche de l'industrie manufacturière et plus précisément le secteur de l'installation de machines et d'équipements industriels.

**Tableau 4.10 : Contrôles de personnes effectués par les CT cantonales et CP par canton et par branche dans le détachement et auprès des indépendants, 2019**



\* Banques, assurances, activités immobilières, activités de services aux entreprises, informatique, R&D scientifique. \*\* Services à la personne, culture, sport et activités récréatives, services aux ménages privés. Source : SECO

#### 4.4.1 Activité de contrôle des CP dans le détachement (là où il existe des conventions collectives de travail étendue)

Le volume de contrôle réalisé par les CP dans les secteur soumis à une CCT étendue a diminué en 2019. En effet, 6'080 entreprises de détachement et 14'226 travailleurs détachés ont été contrôlés au cours de cet exercice (cf. Tableau 4.11). En chiffres absolus, on dénombre respectivement 986 contrôles d'entreprises et 2'749 contrôles de travailleurs en moins par rapport 2018. Le taux d'infraction aux salaires minimaux a légèrement augmenté quant à lui de 20% à 21% pour les

entreprises et de 21% à 22% pour les personnes. Après plusieurs années de diminution, le taux d'infraction aux salaires minimaux dans le détachement pour les secteurs soumis à une CCT étendue semble donc se stabiliser quelque peu<sup>36</sup>.

La diminution du nombre de contrôles en 2019 se concentre principalement sur quatre domaines. La CP pour les métiers du métal, la CP pour la menuiserie, la CP pour les entreprises de construction en bois et la CP pour la technique du bâtiment ont respectivement réalisé 244, 171, 166 et 155 contrôles d'entreprises de détachement en moins par rapport à l'année précédente. Ensemble, ces quatre CP se répartissent donc 75% du total de la baisse. Ces quatre CP ont néanmoins réalisé 59% du volume total des contrôles réalisés auprès des entreprises de détachement. Dans l'ensemble, on constate une diminution du nombre de contrôles par la majorité des CP, bien que dans des proportions moins importantes<sup>37</sup>.

Comme expliqué dans la section 3.2 du rapport, il s'agit de contrôler en 2019, au niveau national, entre 30% et 50% des travailleurs détachés et des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce. Tant que le nombre de contrôles se situe entre ces maxima et ces minima, le SECO considère que les objectifs sont atteints. En 2019, le nombre de contrôles effectués dans le détachement se situe juste en dessous de l'objectif fixé par la CT fédérale. En effet, 29% des travailleurs détachés ont été contrôlés sur l'année (cf. Tableau 4.2). Au niveau individuel, 17 CP n'ont pas atteint les objectifs fixés au sein de leur accord de subvention en termes de contrôle de prestataires de services détachés.

**Objectifs de contrôles :** les objectifs sont fixés sur la base des annonces de détachés et d'indépendants. Celles-ci sont additionnées pour définir la base de calcul des objectifs nationaux. Le volume de contrôle à atteindre doit se situer entre 30% et 50%.

**Tableau 4.11 : Contrôles effectués par les CP dans le détachement**

	Entreprise de détachement				Part des contrôles avec infraction salariale suspectée (entreprises)	
	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Contrôles dans le détachement	7'444	8'036	7'066	6'080		
Contrôles avec infraction suspectée <sup>38</sup> aux salaires minimaux	1'846	1'935	1'392	1'278	20%	21%
	Travailleurs détachés				Part des contrôles avec infraction salariale suspectée (personnes)	
	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Contrôles dans le détachement	18'432	19'798	16'975	14'226		
Contrôles avec infraction suspectée aux salaires minimaux	4'937	4'873	3'541	3'144	21%	22%

Source : SECO

**Cas bagatelles :** les taux d'infraction présentés au sein du rapport ne font pas de distinction entre la gravité des infractions. Les taux comportent une part de cas dits « bagatelles » et une part de cas plus significatifs.

<sup>36</sup> Entreprises : 2012 : 42% 2013 : 33%, 2014 : 28%, 2015 : 27%, 2016 : 25%, 2017 : 24%, 2018 : 20%, 2019 : 21%. Personnes : 2012 : 42%, 2013 : 32%, 2014 : 30%, 2015 : 28%, 2016 : 27%, 2017 : 25%, 2018 : 21%, 2019 : 22%.

<sup>37</sup> Détails dans la section 3.2 de l'annexe statistique.

<sup>38</sup> Les résultats de contrôles représentés ici se rapportent aux contrôles ayant fait l'objet d'un examen définitif par la CP en 2016, 2017, 2018 et 2019. Toutefois, comme les décisions et les sanctions qui en découlent ne sont pas nécessairement encore exécutoires (soit les sanctions peuvent encore faire l'objet d'un recours interne au sein de la CP si un tel recours est prévu, soit la voie civile reste encore ouverte), on parle d'infractions **suspectées**.

Différentes raisons peuvent expliquer la diminution du nombre de contrôles initiée en 2017 et présentée dans le Tableau 4.11. Premièrement, sur la base des différents travaux menés ces dernières années et suite à l'adoption du plan d'action par le Conseil fédéral, les organes de contrôles sont appelés depuis 2017 à réaliser des contrôles de manière ciblée et basée sur le risque. L'expérience a montré que les mêmes prestataires de services étrangers revenaient régulièrement en Suisse. Ceux-ci, s'ils se sont montrés respectueux des conditions de salaire et de travail suisses, ne nécessitent pas un contrôle systématique, à moins que de nouveaux soupçons concrets ne le justifient. Deuxièmement, cette diminution s'inscrit dans une volonté d'amélioration de la qualité de l'activité de contrôles, soulignée dans le cadre du plan d'action. Les nouvelles exigences fixées par le SECO peuvent dès lors avoir engendrées une diminution du volume de contrôle des CP.

Sur la base des résultats constatés ces dernières années, la question d'une adaptation des objectifs quantitatifs de contrôles se pose. Lors de la révision des objectifs de contrôles nationaux en 2018, la plupart des CP ont souhaité maintenir leurs objectifs initiaux tout en s'engageant à justifier les écarts éventuels. Plusieurs CP ont toutefois saisi cette occasion pour adapter leurs objectifs de contrôle à la situation du marché du travail et aux nouvelles exigences de qualité. On peut s'attendre à ce que d'autres CP fassent de même à l'avenir.

#### 4.4.2 Activité de contrôle des CT cantonales dans le détachement (là où il n'y a pas de convention collective de travail étendue)

En 2019, le volume des contrôles des CT cantonales a légèrement diminué. Les organes d'exécution cantonaux ont toutefois atteint l'objectif de contrôle minimum prévu en termes de travailleurs détachés (34%)<sup>39</sup>. Le nombre de cas de sous-enchère salariale est resté stable en dépit d'une baisse du nombre de contrôles. Cela révèle que la stratégie de contrôle basée sur les risques fonctionne.

En 2019, près des deux tiers des 4'808 contrôles d'entreprises ont été effectués par les cantons du Tessin (19%), de Berne (11%), Zurich (9%), Lucerne (7%) ainsi que d'Argovie, Bâle-Ville et Vaud (6% chacun). En 2019, plus de 90% des contrôles effectués dans le détachement ont été réalisés dans les branches de l'industrie manufacturière (55%), du

---

<sup>39</sup> Au niveau individuel, 9 cantons ont contrôlé moins de 30% des travailleurs détachés.

regroupement de branches des services aux entreprises (21%) ainsi que dans le second-œuvre de la construction (15%).

Le taux de sous-enchère relevé auprès des entreprises de détachement et des travailleurs détachés s'élève pour 2019 à 15%, soit une légère hausse par rapport à 2018. La répartition des cas de sous-enchères est encore une fois liée à la répartition des contrôles: ce sont les cantons du Tessin, de Lucerne, Berne, Zurich, Vaud et d'Argovie qui ont enregistré la majorité des cas de sous-enchère salariale.

**Tableau 4.12 : Contrôles effectués par les CT cantonales dans le détachement dans les branches dépourvues de CCT étendue**

	Entreprise de détachement				Part des contrôles avec infraction salariale suspectée (entreprises)	
	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Contrôles réalisés	5'667	5'372	5'466	4'808	14%	15%
Contrôles clôturés	4'742	4'623	5'056	4'493		
Sous-enchère aux salaires usuels	706	784	688	690		
	Travailleurs détachés				Part des contrôles avec infraction salariale suspectée (personnes)	
	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Contrôles réalisés	13599	12614	12'348	11'610	14%	15%
Contrôles clôturés	11096	10218	10'839	10'387		
Sous-enchère aux salaires usuels	1'925	1'570	1'563	1'591		

Source: SECO

#### 4.5 Résultats de l'activité de contrôle auprès des indépendants par les CT cantonales et les CP

Les conditions minimales de travail et de salaire suisses contenues dans la LDét ne s'appliquent pas aux indépendants de l'espace UE/AELE qui exécutent un mandat en Suisse dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière puisqu'ils ne sont pas des salariés. Pour les prestataires indépendants de l'espace UE/AELE, il s'agit donc surtout de vérifier leur statut.

Une procédure modèle « *Vérification du statut d'indépendant* » a été élaborée par les représentants des cantons, des CP, des associations de contrôles et du SECO. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les organes d'exécution doivent respecter<sup>40</sup> certaines étapes fixées au sein de cette procédure modèle inspirée des dispositions légales et de la directive du SECO « *Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant de prestataires de services étrangers* ».

En 2019, les organes d'exécution ont vérifié le statut de 5'993 prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce. Une

**Procédure modèle :** la procédure modèle représente l'ensemble des étapes de la procédure qui devraient en principe être accomplies lors de l'activité de contrôle et qui sont jugées nécessaires afin d'atteindre une exécution conforme à la loi et efficace. Certaines étapes de la procédure modèle doivent être respectées impérativement.

<sup>40</sup> Ces étapes de la procédure font partie dès 2018 des accords de subvention conclus entre les commissions paritaires et le SECO, respectivement les accords de prestations entre les cantons et le DEFR.

indépendance fictive a été soupçonnée auprès de 461 cas au total, soit 8%.

**Tableau 4.13 : Contrôles du statut d'indépendant par les CT cantonales et les CP**

	Contrôle d'indépendants				Cas d'indépendance fictive				Proportion des cas soupçonnés d'indépendance fictive
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2019
CT	3'294	2'888	2'850	2'702	221	151	106	113	4%
CP	3'616	3'746	3'008	3'291	183	310	232	348	11%
<b>Total</b>	<b>6'910</b>	<b>6'634</b>	<b>5'858</b>	<b>5'993</b>	<b>404</b>	<b>461</b>	<b>338</b>	<b>461</b>	<b>8%</b>

Source : SECO

Près de 80% des contrôles du statut d'indépendance en 2019 ont eu lieu dans les branches de l'industrie manufacturière et du second-œuvre. C'est également dans ces branches que la majorité de l'indépendance fictive a été constatée<sup>41</sup>. 43% des cas d'indépendance fictive ont notamment été constatés dans le second-œuvre. Au sein de la branche de l'industrie manufacturière, c'est l'industrie du bois qui a recensé le plus de cas d'indépendance fictive avec 24% du total national. Au niveau cantonal, ce sont les régions du Tessin, de Berne, de Zurich et de Bâle-Campagne qui ont réalisé le plus de contrôles du statut d'indépendant. Un tiers de l'indépendance fictive a été constaté dans les cantons du Tessin et de Bâle-Campagne.

Les prestataires de services qui exercent une activité lucrative indépendante doivent prouver leur statut aux organes de contrôle compétents<sup>42</sup>. Les prestataires de services indépendants ont l'obligation légale de fournir la documentation et de renseigner les organes de contrôle. Ces derniers peuvent prendre certaines mesures en cas de non-respect de ces obligations. Ils ont également la possibilité d'empêcher une personne de poursuivre ses travaux si elle ne s'est pas acquittée de son obligation de fournir la documentation après l'expiration du délai imparti et qu'elle a ainsi rendu impossible la vérification de son statut d'indépendant<sup>43</sup>. En 2019, 610 amendes, 71 suspensions de travaux et 272 interdictions ont été prononcées suite à une infraction à l'obligation de renseigner.

**Indépendance fictive :** les prestataires de services indépendants sont considérés comme indépendants fictifs s'ils ne peuvent pas prouver leur activité lucrative indépendante ou si le statut d'indépendant est feint pour contourner le respect des conditions de salaire et de travail.

<sup>41</sup> La différence entre le nombre de cas d'indépendance fictive constaté par les CT cantonales et les CP peut notamment s'expliquer par le fait que dans les secteurs où il existe un salaire minimum obligatoire, l'indépendance fictive apparaît comme plus attractive.

<sup>42</sup> (art. 1a, al. 2, LDét)

<sup>43</sup> (cf. art. 1b LDét)



**Tableau 4.14 : Mesures prises en cas d'infraction à l'obligation de renseigner en 2019**

	Nombre d'amendes prononcées	Nombre de suspensions de travail prononcées	Nombre d'interdictions prononcées
CT	258	55	117
CP	352	16	155
<b>Total</b>	<b>610</b>	<b>71</b>	<b>272</b>

Source : SECO

## 4.6 Mesures et sanctions

### 4.6.1 Les procédures de conciliation

Les CT cantonales effectuent des procédures de conciliation individuelles avec les entreprises de détachement et les entreprises suisses versant des salaires inférieurs aux salaires de référence d'une branche. Le nombre de procédures de conciliation auprès des entreprises de détachement et des entreprises suisses a quelque peu diminué par rapport à 2018. Cette baisse peut en partie s'expliquer par la diminution globale du nombre de contrôles effectués en 2019 au niveau national (cf. section 4.1). La procédure de conciliation est toutefois restée un instrument important pour les organes d'exécution. En effet, 1'184 procédures de conciliation ont été initiées en 2019<sup>44</sup>.

**Procédure de conciliation :** consiste à obtenir d'une entreprise une adaptation de salaire afin que celle-ci respecte à l'avenir les conditions de salaires usuelles du lieu ou de la branche. En conséquence, l'adaptation du salaire est considérée comme un critère de succès.

**Tableau 4.15 : Procédures de conciliation auprès des entreprises de détachement et des entreprises suisses menées par les CT cantonales dans les branches sans CCT étendue**

	Procédures de conciliation menées avec les entreprises de détachement dans les branches dépourvues de CCT étendue			Développement entre 2018-2019 en %
	2017	2018	2019	
Procédures de conciliation	487	497	404	
Procédures de conciliation clôturées	484	423	347	
dont celles menées avec succès	399	358	291	
Part des procédures menées avec succès	81%	85%	84%	-1 pt de %
Procédures de conciliation menées avec les entreprises suisses dans les branches dépourvues de CCT étendue				
Procédures de conciliation	790	850	780	
Procédures de conciliation clôturées	790	832	640	
dont celles menées avec succès	327	427	367	
Part des procédures menées avec succès	41%	51%	57%	+6 pts de %

Source : SECO

Les cantons de Genève, Zurich et Vaud ont engagé la majorité des procédures de conciliation auprès des employeurs suisses (83% du total des procédures menées). Ils ont donc un impact décisif sur le taux de réussite de ces procédures au niveau national. Le succès des procédures de conciliation dépend toutefois fortement de la stratégie des CT cantonales en matière de rattrapage salarial et ceci même lorsque des

<sup>44</sup> Les entreprises de détachement ont fait l'objet de 404 procédures de conciliation avec un taux de succès de 84% (85% en 2018). Les entreprises suisses ont fait l'objet de 780 procédures de conciliation avec un taux de succès de 57% (51% en 2018). 93% des cas de sous-enchère salariale constatés auprès des entreprises suisses ont fait l'objet d'une procédure de conciliation. Ce chiffre ne prend pas en compte les infractions aux salaires minimaux constatées dans les domaines où il existe un CTT.

standards minimaux à respecter sont établis lors de la conduite des procédures et de leur traitement. Le canton de Genève affiche un taux de succès de 82% en 2019, alors que les cantons de Vaud et de Zurich affichent eux 61% et 28% de réussite.

#### 4.6.2 Les mesures collectives

Lorsque les organes d'exécution relèvent une situation de sous-enchère abusive et répétée dans une branche et qu'aucune adaptation des salaires ne peut être effectuée, les CT cantonales peuvent formuler des propositions aux autorités quant à l'adoption de mesures collectives<sup>45</sup>. A l'exception de certains cantons, ces mesures n'ont été jusqu'à aujourd'hui que peu souvent sollicitées (cf. Tableau 4.16). Actuellement, il existe un CTT au niveau national, le CTT pour l'économie domestique. Les cantons du Tessin et de Genève ont édicté la majorité des CTT en place (24 sur 28). L'extension facilitée n'a été jusqu'ici nécessaire que dans le canton de Genève et, au niveau fédéral, que pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique.

#### Mesures

##### collectives :

- a) édictation d'un CTT avec des salaires minimaux limités temporellement ;
- b) ou déclaration de force obligatoire d'une CCT à une branche entière sous certaines conditions facilitées.

*Tableau 4.16 : Mesures collectives prises par la CT fédérale et les CT cantonales en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée*

	Contrats-type de travail avec salaires minimaux, art. 360a CO	Entré en vigueur :	Jusqu'au
<b>Suisse</b>	1. CTT pour l'économie domestique	01.01.2011	31.12.2022
<b>Bâle-Ville</b>	2. NAV Detailhandel	01.07.2017	30.06.2023
<b>Genève</b>	3. CTT de l'économie domestique	05.05.2005	31.12.2020
	4. CTT des esthéticiennes	01.10.2007	31.12.2020
	5. CTT pour le transport de choses pour compte de tiers	01.01.2014	31.12.2020
	6. CTT des monteurs de stands	01.04.2014	31.12.2022
	7. CTT pour le commerce de détail	01.01.2019	31.12.2020
	8. CTT pour le secteur de la mécatronique	01.11.2019	31.12.2021
<b>Jura</b>	9. CTT pour le personnel au service de la vente dans le commerce de détail	01.01.2014	31.03.2020
<b>Tessin</b>	10. CNL per gli operatori dei Call Center	01.08.2007	31.12.2022
	11. CNL per i saloni di bellezza	01.04.2010	31.12.2020
	12. CNL per il personale di vendita al dettaglio (negozi meno di 10 dipendenti)	01.04.2013	31.12.2022
	13. CNL per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale	01.01.2014	31.12.2022
	14. CNL per il settore dell'informatica	01.09.2014	31.08.2020
	15. CNL per gli impiegati di commercio nelle fiduciarie	01.01.2015	31.12.2020
	16. CNL per gli impiegati di commercio negli studi legali	01.07.2015	31.07.2021
	17. CNL per il settore del commercio all'ingrosso	01.01.2016	31.12.2021
	18. CNL per gli impiegati di commercio nelle aziende del settore delle attività ausiliarie dei servizi finanziari	01.06.2017	31.05.2020
	19. CNL nel settore delle attività di pubblicità e ricerche di mercato	01.06.2017	31.05.2020
	20. CNL per il ramo dei servizi di sicurezza privati (aziende con meno di 10 dipendenti)	01.02.2018	31.12.2020
	21. CNL per il settore delle lavanderie e della pulitura a secco	01.02.2018	31.12.2020
	22. CNL per gli impiegati di commercio nei call center	01.02.2018	31.12.2020
	23. CNL nel settore della fabbricazione di macchinari e apparecchiature	15.02.2019	31.12.2021
24. CNL per gli impiegati di commercio nelle agenzie di prestito di personale	01.06.2017	31.05.2020	
25. CNL per gli impiegati di commercio nel commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli e motocicli	15.02.2019	31.12.2021	
26. CNL per il settore delle industrie alimentari	01.07.2019	30.06.2022	
27. CNL per il settore del design industriale e dei prodotti	31.01.2020	31.12.2022	
<b>Valais</b>	28. NAV für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Sektors der industriellen Wartung und Reinigung	13.09.2009	
	<b>Extension facilitée, art 1a LECCT</b>		
<b>Suisse</b>	1. GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz	<b>01.12.2018</b>	31.12.2020
<b>Genève</b>	2. CCT du secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture	01.01.2015	31.12.2020

Source : SECO

<sup>45</sup> Conformément à l'art. 360a CO et à l'art 1a LECCT.

Depuis 2018, de nouvelles précisions statistiques ont pu être obtenues. Ainsi, il est désormais possible de distinguer le taux d'infraction aux salaires minimaux d'un CTT du taux de sous-enchère salariale relevé par les CT cantonales. En 2019, plus de 2'500 contrôles ont été effectués auprès des employeurs suisses et près de 130 contrôles dans les entreprises de détachement soumis à un CTT avec salaire minimum. Le taux d'infraction aux salaires minimaux relevé auprès des employeurs suisses s'élève à 14% et auprès des personnes à 12%. Ce taux s'élève à 15% pour les entreprises de détachement et 20% pour les personnes détachées contrôlées (cf. Tableaux 2.9 – 2.10 de l'annexe statistique). La majorité de ces contrôles a été effectuée par le canton du Tessin (plus de 70%). Le canton du Tessin est également le canton ayant le plus de CTT en vigueur.

#### 4.6.3 Les sanctions prononcées par les autorités cantonales

Les autorités cantonales sont compétentes en matière de sanctions (droit administratif). Les CT cantonales n'ont pas de compétences en matière de sanctions. De ce fait, elles sont tenues d'annoncer les infractions à la loi aux autorités cantonales compétentes. Les CP ont pour leur part la possibilité, en cas d'infractions aux dispositions de leur CCT étendue, d'imposer aux entreprises en faute le paiement de frais de contrôle et d'une peine conventionnelle (procédure sur la base d'une convention collective). Lorsque les organes de contrôle des CP constatent des infractions à la LDét, elles sont tenues de les signaler aux autorités cantonales compétentes en matière de sanctions. L'autorité cantonale peut dès lors imposer des sanctions administratives ou, le cas échéant, des interdictions d'offrir des prestations.

L'autorité de poursuite pénale cantonale peut également prononcer des amendes (sanctions pénales) à l'encontre des entreprises détachant des travailleurs ne respectant pas leur obligation de renseigner ou qui empêcheraient un contrôle. Une liste regroupant les employeurs ayant enfreint les dispositions de la LDét est tenue à jour par le SECO. En principe, les autorités cantonales ayant prononcé des sanctions transmettent leur décision au SECO qui les inscrit sur la liste en question.

#### **Sanctions**

##### **administratives :**

l'autorité cantonale peut imposer des amendes administratives en cas d'infractions concernant les dispositions salariales (ceci en plus des frais de contrôle et des peines conventionnelles imposés par les CP). Elle peut également infliger une interdiction d'offrir ses services en Suisse d'une durée d'un à cinq ans (en cas d'infraction grave à la LDét concernant les salaires et les conditions de travail, en cas de non-paiement d'amendes entrées en force ou en cas de non-respect de l'obligation de renseigner et de collaborer).

**Tableau 4.17 : Sanctions prononcées par les autorités cantonales, 2014-2019**

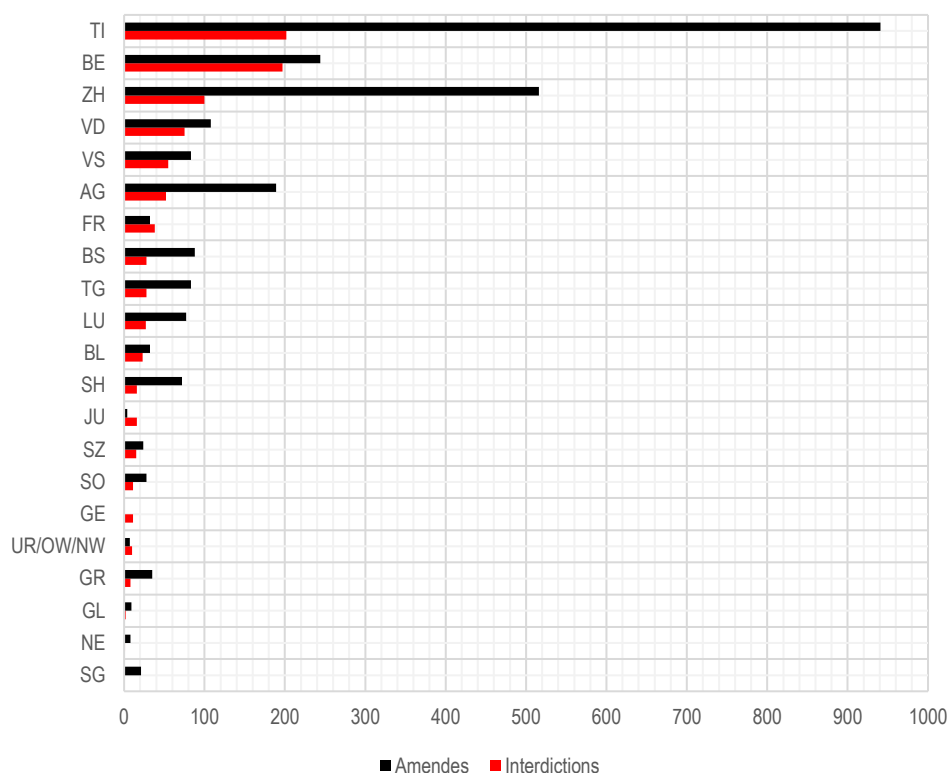
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Amendes pour manquement à l'obligation d'annonce	1'342	1'536	1'352	1'376	1'339	1'100
Amendes pour infractions aux dispositions salariales	729	667	544	791	857	755
Amendes pour autres infractions à la LDét	1'101	977	557	493	952	648
<b>Total amendes</b>	<b>3'172</b>	<b>3'180</b>	<b>2'453</b>	<b>2'645</b>	<b>3'148</b>	<b>2'503</b>
Interdiction de prester pour non-respect des dispositions salariales	99	67	93	55	71	21
Interdiction de prester pour infraction à l'obligation de renseigner	635	553	370	522	557	516
Interdiction de prester pour non-paiement d'une amende	464	484	278	390	469	343
Interdiction de prester pour autres infractions à la LDét	133	136	0	0	17	51
<b>Total interdictions de prester</b>	<b>1'331</b>	<b>1'240</b>	<b>741</b>	<b>975</b>	<b>1'114</b>	<b>931</b>
<b>Total des sanctions entrées en force</b>	<b>4'503</b>	<b>4'420</b>	<b>3'197</b>	<b>3'667</b>	<b>4'262</b>	<b>3'434</b>

Source : Liste des entreprises ayant fait l'objet d'une sanction entrée en force selon la loi sur les travailleurs détachés

Les organes d'exécution transmettent au SECO les contrôles effectués ainsi que les infractions aux salaires usuels ou les infractions suspectées à l'encontre des dispositions salariales fixées dans les CCT étendues. Les infractions annoncées dans les sections précédentes ne sont en général pas des infractions avec décision entrée en force. Les infractions présumées regroupent les infractions suspectées au cours d'un contrôle (sur place). Comme expliqué précédemment, il est possible qu'une infraction sanctionnée par une CP ne soit pas encore sanctionnée par l'autorité cantonale au moment de l'établissement du rapport. Il existe un délai plus ou moins long, selon les cas et les cantons, entre le soupçon d'infraction et l'entrée en force de sa sanction. Le nombre d'infractions présumées indiqué dans le présent rapport diffère dès lors des données indiquées dans cette section qui présente les employeurs dont la sanction est entrée en force. Les autorités cantonales ont prononcé 2'503 amendes et 931 interdictions de prester en Suisse en 2019.

La Figure 4.1 donne le détail du nombre d'amendes et d'interdictions émises par les différents cantons. Les autorités cantonales du Tessin, de Zurich, de Berne, d'Argovie et de Vaud ont le plus amendé en 2019. Elles ont émis ensemble plus de 75% des amendes de cette année. Même chose en ce qui concerne les interdictions, les autorités cantonales du Tessin, de Berne, de Zurich, de Vaud, du Valais et d'Argovie ont délivré plus de 65% des interdictions en 2019.

Figure 4.1 : Nombre d'amendes et d'interdictions prononcées en 2019, par canton



Source : SECO : Liste des employeurs sanctionnés par la LDét selon l'art. 9

## 5 Conclusion et perspectives

Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes sont un instrument permettant de lutter contre les effets collatéraux de l'Accord sur la libre circulation des personnes sur les conditions de travail et de salaire en Suisse.

De manière générale, les résultats du présent rapport montrent que l'exécution des mesures d'accompagnement est en adéquation avec les réalités économiques liées à la libre circulation des personnes. L'approche orientée sur le risque ainsi que la décentralisation du système d'exécution permettent notamment aux organes d'exécution de prendre en compte les réalités propres aux régions et aux branches professionnelles.

Les résultats du rapport montrent une légère diminution du nombre de contrôles au niveau national en 2019, passant de 42'085 à 41'305. Le volume de contrôles est néanmoins resté élevé, dépassant ainsi l'objectif minimal de 35'000 contrôles fixé au sein de l'Odét. Les objectifs fixés par la CT fédérale consistant à contrôler 3% de tous les employeurs suisses et 30% à 50% des prestataires de services détachés et indépendants soumis à l'obligation d'annonce ont été majoritairement atteints. 8% des

employeurs suisses, 29% des travailleurs détachés et 32% des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce ont été contrôlés.

En ce qui concerne l'activité des organes d'exécution, on constate que les contrôles auprès des entreprises suisses menés par les *CT cantonales* sont restés stables, tandis que ceux effectués auprès des travailleurs détachés ont légèrement reculé. Les *CT cantonales* ont toutefois contrôlé 34% des travailleurs détachés dans les domaines non conventionnés. Les *CP* ont également réduit leur volume de contrôles global. En effet, 26% des travailleurs détachés ont fait l'objet d'un contrôle dans les domaines soumis à une CCT étendue en 2019. En revanche, les *CP* ont légèrement renforcé leurs contrôles auprès des employeurs suisses. À noter que la Confédération ne pilote pas ces contrôles dans la mesure où ils tombent sous l'exécution normale des CCT étendues.

Les contrôles des *CT cantonales* auprès des *prestataires de services indépendants* ont légèrement diminué, alors que les *CP* ont renforcé quelque peu leur activité de contrôle dans ce domaine. On a constaté dans l'ensemble une légère hausse des contrôles du statut d'indépendant en 2019.

Le taux de sous-enchère salariale constaté auprès des employeurs suisses a légèrement diminué en 2019 en passant à 11% (12% en 2018). Il a par contre quelque peu augmenté auprès des employés suisses en passant à 8% (7% en 2018). Parallèlement, les taux de sous-enchère salariale constatés auprès des entreprises de détachement et des travailleurs détachés ont légèrement progressé passant dans les deux cas à 15% (14% en 2018). Ces taux sont influencés, à la hausse ou à la baisse, selon les priorités de contrôles des *CT cantonales* d'une année à l'autre, mais également en fonction des différentes approches de l'observation du marché du travail. Aussi doivent-ils être interprétés avec nuance: ils ne reflètent pas la situation globale salariale sur le territoire suisse, mais constituent une agrégation de plusieurs types de stratégie.

S'agissant des *CP*, les taux d'infractions salariales constatés auprès des entreprises de détachement et des travailleurs détachés ont légèrement augmenté passant respectivement à 21% et 22% (20% et 21% en 2018).

En ce qui concerne le taux d'indépendance fictive des prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce, une légère augmentation a été constaté passant de 6% en 2018 à 8% en 2019.

En se basant sur les résultats de ce rapport, on constate que les mesures d'accompagnement jouent leur rôle de protection des conditions de travail et de salaire en Suisse. Ce système est le fruit d'une collaboration entre les partenaires sociaux et les autorités étatiques. Ensemble, ils soutiennent une politique de contrôle du respect des conditions de travail et de salaire en vue de garantir les meilleures conditions possibles aux travailleurs suisses et étrangers.

Il importe d'améliorer sans cesse le système d'exécution. En ce sens, divers projets d'optimisation sont à l'ordre du jour en 2020. Il est prévu, par exemple, de publier à nouveau un rapport sur les facteurs de succès, qui résumera les conclusions des audits menés ces dernières années, pour ainsi mieux identifier les mesures d'optimisation nécessaires. Les outils de travail mis à disposition des organes d'exécution continueront également d'être améliorés. Le but étant d'un côté l'amélioration de l'échange d'informations et, d'autre part, l'actualisation de la procédure d'annonce en ligne. En outre, une révision de la loi sur les travailleurs détachés est en cours de préparation, dans le sillage de la motion Abate 18.3473 visant au respect des salaires minimaux cantonaux par les entreprises détachant du personnel en Suisse.

Le rapport met en évidence que le système d'exécution tient compte de l'évolution des défis qui se présentent. C'est ainsi que les mesures d'accompagnement permettront à l'avenir aussi de répondre à la nécessité de protéger les conditions de salaire et de travail en Suisse.