

SUISSE

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

Base juridique

Législation sur les travailleurs détachés

- [Loi sur les travailleurs détachés \(LDét\)](#)
- [Ordonnance sur les travailleurs détachés \(Odét\)](#)

Autres dispositions

- [Code des obligations \(CO\)](#)
- [Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce \(LTr\)](#)
- [Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail \(OLT 1\)](#) et [Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail \(OLT 2\)](#)

Pour plus d'information sur le détachement en Suisse, cliquez [ici](#).

Champ d'application du détachement

En droit suisse, les dispositions relatives au détachement visent les opérations suivantes :

- la fourniture d'une prestation de travail pour le compte et sous la direction d'un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger, dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire de la prestation ;
- le travail dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur.

La libéralisation partielle de la circulation des services telle que la prévoit [l'accord sur la libre circulation des personnes \(ALCP\)](#), conclu entre la Suisse et l'Union européenne, ne s'applique pas aux activités des agences de travail temporaire et intérimaire (art. 22 par. 3 annexe I ; ALCP). Par conséquent, **il est interdit de détacher un intérimaire français en Suisse.**

Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

Conformément à la loi sur les travailleurs détachés (Ldét), les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail étendues et contrats-types de travail (CTT – il s'agit d'un ensemble de règles, édictées par l'Etat, qui régissent les rapports de travail d'une profession) imposant des salaires minimaux obligatoires au sens de l'art. 360a CO, dans les domaines suivants :

- la rémunération minimale ;
- la durée du travail et du repos ;
- la durée minimale des congés payés ;

- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes ;
- la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Les conventions collectives étendues sont rendues obligatoires pour toutes les entreprises entrant dans leur champ d'application. La liste des conventions collectives étendues est disponible [ici](#). Il est également possible de faire une simulation de la convention collective applicable en fonction du lieu de la mission en Suisse [ici](#).

Dans certaines circonstances, d'autres dispositions des conventions collectives étendues s'appliquent aussi aux employeurs qui détachent des salariés en Suisse (garanties salariales, contributions obligatoires aux frais d'exécution et de formation continue, dépôt de garantie et peines conventionnelles).

Les deux cas suivants autorisent l'entreprise étrangère détachant des travailleurs en Suisse à ne pas se conformer aux prescriptions minimales concernant la rémunération et les congés :

- travaux de faible ampleur ;
- montage ou première installation, si les travaux durent moins de huit jours et font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens.

En cas de non-respect des conditions minimales de travail et de salaire applicables au salarié détaché, l'autorité cantonale compétente peut prononcer une sanction administrative. Celle-ci peut consister au paiement d'une amende d'un montant de 30 000 CHF maximum (soit environ 30 760 €) voire l'interdiction pour l'entreprise d'offrir ses services en Suisse pour une durée comprise entre un et 5 ans.

Il est à noter que le Code des obligations suisse liste dans l'article 361 les dispositions auxquelles il est interdit de déroger au détriment de l'employeur ou du salarié et dans l'article 362 les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du salarié.

Seules les dispositions sur la protection de la santé de la Loi sur le travail s'appliquent aux cadres dirigeants.

A. La durée du travail

• La durée maximale de travail

Selon l'article 9 de la LTr, la durée maximale hebdomadaire de travail est de:

- 45 heures pour les salariés travaillant dans des entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail;
- 50 heures pour tous les autres salariés.

Dans certains cas, ces durées peuvent être exceptionnellement prolongées de 4 heures.

La semaine, au sens de la loi, commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Elle ne peut pas excéder cinq jours et demi de travail.

Toutefois, elle peut être étendue à six jours, pour autant que le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire s'effectue, pour quatre semaines au plus, avec le consentement du salarié.

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie uniformément ou différemment sur les jours de la semaine et entre les salariés ou groupes de salariés.

• Le temps de pause et de repos

Les salariés ont droit aux temps de pause obligatoires suivants :

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie ;
- une demi-heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures ;
- une heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures.

Les pauses sont assimilées à du temps de travail effectif lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Par ailleurs, le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives. Pour le salarié adulte, la durée du repos peut être réduite à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur

deux semaines atteigne 11 heures. Dans ce cas, aucun « travail supplémentaire » (voir la définition ci-dessous) ne peut être ordonné durant le temps de travail suivant la période de repos réduite.

Le repos hebdomadaire est fixé le dimanche (voir infra). Le temps de repos hebdomadaire doit être de 35 heures consécutives, incluant l'intervalle du samedi 23 heures au dimanche 23 heures. Lorsque la semaine de travail est d'au moins 6 jours, les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos de 8 heures chaque semaine, avant ou après le repos quotidien.

- **Les heures supplémentaires**

En droit suisse, il est fait une distinction entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire correspond aux heures effectuées au-delà de la durée légale de travail (45 ou 50 heures par semaine) alors que les **heures supplémentaires** sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée au contrat travail ou dans la convention collective. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles, est retenue comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires, la durée hebdomadaire de travail déterminée par l'usage.

La réalisation d'heures supplémentaires est possible si les conditions suivantes sont remplies :

- un besoin qui peut être raisonnablement exigé tel qu'une forte hausse du volume de travail ou un travail urgent. Cette condition n'est pas remplie si les heures supplémentaires pourraient être facilement évitées en recourant à plus de personnel ou en améliorant l'organisation ;
- absence de surmenage physique et psychique du salarié concerné.

Le travail supplémentaire est possible :

- en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ;
- pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation ;
- pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise en l'absence d'autre moyen pour l'employeur.

De plus, la différence entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire repose sur leur indemnisation. En effet, l'indemnisation des heures supplémentaires peut être exclue par accord écrit des parties ou dispositions conventionnelles spécifiques, contrairement à l'indemnisation du travail supplémentaire.

Pour **le travail supplémentaire**, l'employeur doit verser un supplément de salaire d'au moins 25% , qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés qu'à partir de la 61^e heure supplémentaire accomplie dans l'année civile. Les parties peuvent décider de remplacer ce paiement par l'attribution d'un repos de même durée. Le travail supplémentaire est doublement limité :

- au niveau journalier : 2 heures par jour et par salarié, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité ;
- au niveau de l'année civile :
 - 170 heures lorsque la durée hebdomadaire est de 45 heures ;
 - 140 heures lorsque la durée maximale hebdomadaire est de 50 heures.

Les heures supplémentaires sont en principe indemnisées lorsqu'elles ont été effectivement ordonnées par l'employeur. Il en va de même pour celles effectuées sans demande expresse de l'employeur pour autant qu'elles se soient avérées nécessaires ou que le salarié ait pu, de bonne foi, les considérer nécessaires. Lorsqu'elles sont rémunérées, les heures supplémentaires peuvent être payées de la manière suivante :

- majoration d'au moins 25%. Les parties au contrat peuvent convenir d'une majoration inférieure ou supérieure ;
- compensation par l'attribution d'un repos d'une durée au moins équivalente si l'employeur et le salarié sont d'accord pour procéder ainsi.

- **Travail de nuit et du dimanche**

En principe, le travail de nuit (entre 23h et 6h) et le travail du dimanche requièrent l'obtention d'un permis. Le canton est compétent pour l'octroi de permis temporaires (par exemple d'une durée de 3 mois), la Confédération (SECO) pour celui de permis à caractère régulier (par exemple, d'une validité de plusieurs années).

La durée du travail de nuit est de 9 heures maximum ou de 10 heures pauses incluses. L'employeur doit verser un supplément de salaire d'au moins 25% aux travailleurs n'effectuant du travail de nuit que temporairement

(moins de 25 nuits par année civile). Les salariés effectuant du travail de nuit régulier ou périodique (au moins 25 nuits par année civile) ont droit à une compensation de 10% du temps consacré au travail de nuit. Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. Il existe toutefois des dérogations possibles à l'attribution de ce temps de repos.

Il est, en principe, interdit de travailler le dimanche (du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures). Il existe toutefois plusieurs dérogations définies à l'article 19 de la LTr.

Le travail du dimanche est à caractère temporaire lorsque le salarié travaille six dimanches, jours fériés légaux inclus, par an. Il est à caractère régulier ou périodique lorsque le salarié travaille au-delà de cette limite.

Il est important de noter que l'article 20 de la LTr dispose qu'au moins une fois toutes les deux semaines, le jour de repos hebdomadaire devra coïncider avec un dimanche complet.

Le salarié a droit à une majoration de salaire de 50 % en cas de travail du dimanche à caractère temporaire. De plus, les salariés travaillant le dimanche, que ce soit temporairement ou régulièrement, ont toujours droit à un repos compensateur. Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre de même durée dans les 4 semaines. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Celui-ci doit inclure l'intervalle de 6 à 20 heures.

Des dérogations concernant les entreprises pour lesquelles le travail de nuit ou du dimanche est indispensable, telles que les centrales électriques, les kiosques, les boulangeries, les campings et les entreprises de télévision, etc. sont définies par [l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail](#).

B. La rémunération

Il n'existe pas de salaire minimum légal en Suisse applicable au niveau fédéral. Cependant, la plupart des conventions collectives et les contrats de travail types (ensemble de règles, édictées par l'Etat, qui régissent les rapports de travail d'une profession) prévoient des salaires minima. Un [calculateur de salaire](#) en ligne est disponible pour déterminer le salaire minimum applicable à un salarié détaché. En cas de doute sur le montant de celui-ci, il convient de contacter les autorités locales.

Par ailleurs, quatre cantons suisses disposent d'un salaire minimum :

Canton	Montant du salaire minimum horaire au 1 ^{er} janvier 2023
Neuchâtel	20,77 CHF (21,30 euros)
Jura	20,60 CHF (21,13 euros)
Tessin	19 CHF (19,50 euros)
Genève	24 CHF (24,60 euros)
Bâle-Ville	21 CHF (21,54 euros)

En outre, il est important de noter qu'une « fourchette salariale usuelle » devra être observée par les employeurs qui détachent leurs salariés en Suisse. En effet, dans les secteurs économiques ou dans les professions sans salaires minimaux obligatoires, les salaires usuels dans la localité, la profession et la branche doivent en principe être respectés.

Des commissions tripartites cantonales surveillent le marché du travail suisse à cet égard et peuvent contrôler les entreprises suisses et étrangères.

Un dispositif qui permet le calcul de la fourchette salariale usuelle est mis à disposition par l'administration suisse [ici](#).

C. Les congés payés

Le salarié a droit à 4 semaines de congés payés par an (art. 329a CO). Cette durée est portée à 5 semaines pour les salariés jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Il est interdit pour le salarié de renoncer à ses congés payés contre le paiement de ceux-ci ou d'autres avantages (article 22 LTr), sauf à la cessation des rapports de travail.

Le contrat de travail, la convention collective ou un contrat-type de travail peut prévoir un droit aux congés payés plus long (généralement de 5 semaines). La période de congés payés est fixée par l'employeur en tenant compte des besoins du salarié et de l'entreprise. Les jours de congés payés peuvent être fractionnés mais le salarié doit bénéficier d'au moins deux semaines consécutives par année de service. Lorsqu'un salarié a moins d'une année de service, il acquiert des jours de congés payés de manière proportionnelle à son ancienneté dans l'entreprise.

D. Les jours fériés

Le 1^{er} août, qui correspond à la fête nationale, est le seul jour férié fixé au niveau national. La Loi sur le travail assimile ce jour à un dimanche (cf. règles applicables au travail du dimanche). Selon cette loi, les cantons peuvent décider d'assimiler au maximum 8 autres jours fériés à des dimanches. Les jours fériés diffèrent donc d'un canton à l'autre.

En principe, le travail n'est pas autorisé pendant les jours fériés légalement reconnus. En outre, il n'est pas possible de rattraper la journée de travail chômée. Toutefois, les exceptions applicables au travail du dimanche s'appliquent également. Dans ce cas, les entreprises doivent demander une autorisation légale (et le cas échéant un permis de police selon la loi cantonale sur les jours de repos). Aucune autorisation n'est requise pour les entreprises non concernées par l'interdiction de travail du dimanche.

Certains cantons ont plus de 9 jours fériés. Ces jours sont alors considérés comme des jours ouvrables, et les heures de travail perdues peuvent donc être récupérées.

Un jour férié coïncidant avec un jour non travaillé (par exemple le dimanche) n'ouvre pas droit à une compensation. Un jour férié tombant durant les congés payés n'est pas décompté des congés payés.

Lors des jours fériés, les salariés qui sont rémunérés sur une base mensuelle perçoivent leur salaire à taux plein. Il en est de même pour ceux qui le sont sur une base horaire, à condition toutefois que leur contrat de travail, la convention collective ou un contrat-type le prévoit expressément. Seul le jour férié du 1^{er} août leur donne droit au paiement de leur salaire à taux plein automatiquement.

E. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

La loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances (OLTr 1 à 5) ainsi que la [Loi sur l'assurance-accidents](#) (LAA) détaillent les règles relatives à la santé et à la sécurité sur le poste de travail.

La loi sur le travail règle la protection de la santé de manière générale, la durée du travail et la protection spéciale des jeunes travailleurs, des femmes enceintes et des mères qui allaitent, tandis que l'assurance-accidents englobe, outre l'assurance-accidents, la sécurité au travail et la prévention des accidents et maladies professionnels.

F. Réglementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

Les règles spécifiques applicables aux femmes enceintes et aux femmes qui allaitent sont définies aux articles 35 LTr et suivants. En application de ces articles, l'employeur doit notamment occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et celle de l'enfant ne soient pas compromise et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

Pour des informations plus détaillées, se reporter [ici](#).

G. Égalité et non-discrimination

La [Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes](#) définit les règles applicables en la matière.

En application de cette loi, il est notamment interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou,

s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation du contrat de travail.

En outre, l'employeur ne doit pas commettre de discrimination à l'égard des salariés.

H. Le travail des jeunes

Les règles relatives au travail des salariés mineurs sont définies aux articles 29 et suivants LTr et [l'ordonnance 5 relative à la protection des jeunes travailleurs](#).

[Des règles spécifiques](#) sont notamment applicables en matière de durée du travail ainsi qu'en matière de travaux dangereux.

I. Hébergement

Les employeurs détachant des salariés en Suisse doivent leur garantir un hébergement correspondant aux conditions standard en matière d'hygiène et de confort. L'employeur doit notamment veiller à ce que les logements disposent de toilettes et d'autres installations sanitaires, d'un placard individuel pouvant être fermé à clé et d'un lit convenable.

Formalités à accomplir

L'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) conclu entre la Suisse et l'UE libéralise les prestations de services transfrontalières jusqu'à 90 jours de travail effectifs par année civile (pour les travailleurs détachés et les prestataires de services indépendants). Il faut souligner que les règles de calcul des 90 jours sont particulières. Pour plus de précisions et des exemples concrets, il convient de se rapporter à [l'annexe 4 des Directives OLCP](#). Une autorisation de séjour doit être demandée lorsque la prestation dépasse 90 jours par année civile. Les règles sont définies dans [la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration](#) (LEtr) et [son ordonnance](#) (OASA).

Seules les activités à but lucratif sont soumises à une [« procédure d'annonce »](#) qui doit être effectuée par voie électronique sur [une plateforme dédiée](#). Exceptionnellement, si de manière justifiée, la procédure d'annonce ne peut être accomplie par voie électronique, celle-ci peut être effectuée par courrier postal ou par fax. Dans ce cas, les formulaires requis peuvent être obtenus en version papier auprès des [autorités cantonales compétentes](#).

Toutefois, en pratique, la délimitation du concept d'activité lucrative pose des difficultés. L'administration suisse a donc apporté quelques clarifications concernant cette notion dans [l'annexe 5 des Directives OLCP](#). Certains types de réunions ou de formations peuvent être soumis ou non à procédure d'annonce selon leurs modalités d'organisation. En outre, une fourniture de biens sans travaux de montage n'est pas soumise à l'obligation d'annonce. Il convient donc de se reporter à cette annexe ou, en cas de doute, d'appeler les autorités suisses compétentes.

Le principe est que tous les travaux **d'une durée supérieure à 8 jours par année civile sont soumis à l'obligation d'annonce**. Toutefois, dans les secteurs suivants, la procédure d'annonce est à effectuer **dès le premier jour** : construction, génie civil et second œuvre, aménagement paysager, hôtellerie, restauration, nettoyage industriel ou domestique, surveillance et sécurité, industrie du sexe et commerce itinérant.

La procédure d'annonce doit être effectuée **au moins 8 jours avant le début des travaux**. En d'autres termes, l'activité en Suisse ne peut démarrer que huit jours après avoir procédé à l'annonce.

Lors de la procédure d'annonce, l'employeur des salariés détachés doit fournir les informations suivantes :

- les nom, prénoms, nationalité, sexe et date de naissance des travailleurs détachés en Suisse ainsi que leur numéro d'enregistrement aux assurances sociales de l'Etat dans lequel l'employeur a son siège;
- le salaire horaire brut versé par l'employeur pour la prestation de services fournie en Suisse;
- la date du début des travaux et leur durée prévisible;
- la nature des travaux à exécuter, l'activité exercée en Suisse et la fonction des travailleurs;
- l'endroit exact où les travailleurs seront occupés;

- les nom, prénoms et adresse en Suisse ou à l'étranger de la personne de contact qui doit être désignée par l'employeur.

Pour les salariés détachés non-ressortissants d'un pays de la Communauté européenne ou de l'AELE, l'annonce mentionnera également leur statut de séjour dans le pays de provenance.

Sur demande, l'employeur remet aux organes de contrôle tous les documents attestant que les conditions de travail et de salaire des salariés sont respectées. Ces documents doivent être présentés dans une langue officielle de la Suisse.

La procédure complète d'annonce est détaillée dans [un guide](#).

Le non-respect des dispositions relatives au détachement en Suisse sont lourdement sanctionnées et **les contrôles sont fréquents**. Il peut s'agir d'amendes pouvant aller jusqu'à 30 000 CHF (soit environ 30 762 €) voire même d'une interdiction d'effectuer des prestations de services en Suisse pendant une durée maximale de 5 ans.