

Dispositif genevois de contrôle du marché du travail

Présentation du 6 mai 2025



Présentation des intervenants

- Julien Dubouchet Corthay, directeur de l'inspection du travail (OCIRT)
- Joël Varone, Inspection paritaire des entreprises (IPE)

Objectif de la présentation

- Aperçu du dispositif de contrôle du marché en Suisse:
 - Dispositif législatif, notamment:
 - Conditions salariales
 - Protection de la santé des travailleurs
 - Mesures d'accompagnements de la libre circulation
 - Autorités de contrôle et acteurs du système, notamment:
 - Inspection du travail (OCIRT)
 - Inspection paritaire du travail (IPE)
 - Commissions paritaires
 - Juridictions compétentes
 - Spécificités genevoises
 - Sur le plan législatif
 - Sur le plan organisationnel

Plan de la présentation :

1) Contenu et bases légales du droit du travail:

- Des bases légales fragmentées (droit public / privé)
- Compétences respectives des inspections / organes de contrôle
- Présentation du tableau synoptique

2) Logique(s) de régulation du marché du travail

- Historique et tendances à une régulation publique plus forte notamment sur les questions salariales (mesures d'accompagnement / salaire minimum cantonal)

3) Fonctionnement concret

- Instances de contrôle:
 - Inspection du travail (IPE et OCIRT)
 - Commissions paritaires
 - Dispositif de sanction

4) Synthèse et conclusion

1) Contenu et bases légales du droit du travail (1)

Un contenu vaste, éclaté ou imbriqué:

- Vacances (CO, CCT, Usages)
- Salaires (CO, CCT, Usages, CTT, Smin)
- Résiliation (CO)
- Horaires de travail (CO, LTr)
- Protection de la santé (CO, CCT, LTr)
- Sécurité (LAA)
- Assurances sociales (CO, LTN,...)

1) Contenu et bases légales du droit du travail (2)

De nombreuses bases légales:

- Code des obligations (CO)
- Loi sur l'inspection et les relations de travail (LIRT)
- Loi fédérale sur le travail (LTr) et ses ordonnances (OLT 1 à OLT 5)
- Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)
- Loi fédérale sur le travail au noir (LTN)
- Loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét)
- Contrats type de travail avec salaires impératifs (CTT)
- Accord intercantonal sur les marchés publics et son règlement (AIMP et RMP)
- Loi fédérale sur l'extension des CCT (LECCT)
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Lég)
- Usages professionnels

1) Contenu et bases légales du droit du travail (3)

Droit public / droit privé, régulation des salaires / protection de la santé

- Droit privé: Code des obligations et CCT
- Droit public: CTT avec salaire minimaux, salaire minimum cantonal, usages, LTr/OLT, LAA/OPA
- Tableau synoptique: <https://www.ge.ch/document/9449/telecharger>
- **Attention:** ce tableau synoptique ne concernent que les dispositions concernant des instances de contrôles relatives aux pratiques salariales. Pour une vue d'ensemble du dispositif, il convient de rajouter les règles du CO (de droit privé et pouvant faire l'objet de procédure auprès de la juridiction des prud'hommes) ainsi que les dispositions de droits publics relatives à la protection de la santé (LTr/OLT)), à la sécurité (LAA/OPA) ainsi qu

Tableau synoptique des instruments de régulation du marché du travail

Instruments de régulation du marché du travail							
Rubriques	Instruments classiques				Mesures d'accompagnement à l'ALCP En cas de sous-enchère abusive et répétée		Instrument de politique sociale
	CCT	CCT extension ordinaire	CTT ordinaire	Usages	CCT extension facilitée	CTT salaires minimaux	Salaires minimum cantonal
Fondement légal	art. 356 CO	art. 1 LECCT	art. 359 CO	art. 360b, al. 3 à 6 CO art. 23 LIRT	art. 1a LECCT	art. 360a CO	art. 39K LIRT
Nature de l'instrument	Instrument promotionnel d'autorégulation	Instrument promotionnel de régulation	Instrument dispositif de régulation	Référentiel ou instrument promotionnel de régulation	Instrument conservatoire de régulation	Instrument conservatoire de régulation	Instrument conservatoire de politique sociale
But	La CCT vise la protection des travailleurs et à définir les conditions de travail dans une entreprise (CCT d'entreprise), respectivement à préserver une saine concurrence dans une profession ou un secteur déterminé (CCT sectorielle).	La CCT étendue vise à empêcher les distorsions de concurrence en imposant les conditions de travail négociées entre partenaires sociaux majoritaires à l'ensemble des entreprises d'un secteur déterminé.	Le CTT vise la protection des travailleurs et la mise à disposition aux employeurs d'un référentiel préservant les conditions d'une saine concurrence dans une profession ou dans un secteur déterminé.	Les usages ont pour but d'objectiver les conditions de travail applicables dans un secteur d'activité. Ils visent également la promotion de CCT et la protection des travailleurs ainsi que la lutte contre la concurrence déloyale.	La CCT étendue de manière facilitée vise à stabiliser une profession ou un secteur exposé aux risques de dégradation des conditions de travail et de concurrence déloyale.	Le CTT avec salaires minimaux impératifs vise à stabiliser une profession ou un secteur non-conventionné exposé aux risques de dégradation des conditions de travail et de concurrence déloyale.	Le salaire minimum cantonal (SMIn) vise à lutter contre la pauvreté engendrée par la précarisation salariale (working poor).
Description	La convention collective de travail (CCT) est un instrument d'autorégulation. Elle est conclue entre des associations d'employeurs et des associations de travailleurs. Les partenaires sociaux y fixent des conditions minimales de travail et de salaire qui doivent être respectées dans les contrats individuels. Elle comporte toutes les dispositions convenues entre les parties.	La convention collective de travail étendue (CCT étendue) est une CCT dont le champ d'application a été étendu, par arrêté du Conseil fédéral, respectivement du Conseil d'Etat à l'ensemble des employeurs et travailleurs du secteur ou de la profession concernée. La CCT étendue ne comporte que les clauses visées à l'article 1, al. 2, LECCT validées par l'autorité.	Le contrat-type de travail (CTT) est un instrument normatif édicté par la Confédération ou les cantons. D'office ou sur demande d'intéressés. La loi impose aux cantons d'édicter un CTT pour les travailleurs agricoles et le service de maison (art. 359 CO). Le CTT est de droit dispositif. Il fixe des conditions minimales de travail et de salaire et s'applique directement aux rapports de travail, dans la mesure où le contrat individuel de travail n'en dispose pas autrement.	Les conditions de travail en usage à Genève (usages) sont un instrument de régulation de droit cantonal. Les usages ont une double fonction : ils servent d'une part de référentiel permettant de constater si une situation doit être qualifiée de sous-enchère dans le cadre de l'observation du marché du travail. D'autre part, ils fixent des conditions minimales de travail et de salaire à respecter par les entreprises entretenant un rapport spécial avec l'Etat ou l'une de ses entités.	La convention collective de travail étendue de manière facilitée (CCT étendue de manière facilitée) est un instrument de régulation du marché du travail qui peut être mis en œuvre par le Conseil fédéral, respectivement le Conseil d'Etat en cas de sous-enchère abusive et répétée dans le secteur ou la profession concernée. La CCT étendue de manière facilitée ne peut comporter que les clauses visées à l'article 1a, al. 2, LECCT validées par l'autorité (Clauses salariales, durée du travail correspondante, exécution commune et contribution professionnelle).	Le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs (CTT avec salaires minimaux impératifs) est un instrument de régulation du marché du travail qui peut être mis en œuvre par la Confédération ou les cantons en cas de sous-enchère abusive et répétée dans un secteur ou une profession sans CCT. Seuls les aspects salariaux et la durée de travail y afférente sont de nature impérative.	Le SMIn est un instrument de politique sociale inscrit dans le droit cantonal genevois, à savoir la LIRT, à la suite d'une initiative populaire. Le SMIn prime sur d'éventuels salaires inférieurs fixés par contrat individuel de travail, CCT ou CTT.
Conditions et modalités d'adoption	Une CCT est fondamentalement un contrat. La volonté concordante des parties revêt donc une importance essentielle. Seules les personnes physiques et morales visées à l'article 356, al. 1, CO (employeurs, associations d'employeurs, associations de travailleurs) peuvent être parties à une CCT. S'agissant des associations de travailleurs, la jurisprudence a développé des critères complémentaires qui sont la représentativité, l'autonomie tarifaire (Tariffähigkeit) et la loyauté. Pour la conclusion d'une CCT, la loi impose en outre la forme écrite (art. 356c CO). Les modalités de négociation et d'adoption de la CCT sont quant à elles librement déterminées par les parties.	La procédure d'extension est régie par la LECCT. L'extension d'une CCT présuppose l'existence d'une CCT non-étendue et la réalisation des conditions visées à l'article 2 LECCT, dont notamment les quorums mentionnés au chiffre 3. La procédure d'extension est introduite par une requête des parties contractantes. L'autorité (Conseil fédéral ou Conseil d'Etat) procède à l'extension après vérification des conditions et publication de la requête dans la FOSC, respectivement dans la FAO. Celle-ci est assortie d'un délai d'opposition de 14 à 30 jours pour permettre aux intéressés de faire valoir d'éventuelles observations. Pour une extension cantonale, l'approbation du Conseil fédéral est en outre nécessaire (effet constitutif de l'approbation).	La procédure d'édiction d'un CTT est régie par le code des obligations et le droit cantonal, soit à Genève par la LCRCT et le RCRCCT. Selon ces dispositions, l'autorité d'édiction (Conseil fédéral ou Chambre des relations collectives de travail (CRCT) adopte d'office ou sur proposition d'intéressés un contrat-type après avoir entendu les milieux intéressés. La procédure prévoit une publication du CTT dans la FOSC, respectivement dans la FAO. Celle-ci est assortie d'un délai de 14 jours pour permettre aux intéressés de faire valoir d'éventuelles observations avant la publication définitive du CTT.	L'édiction des usages est régie par l'article 23 LIRT. Selon cette disposition, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) établit les usages sur la base des directives émises par la commission tripartite cantonale, à savoir le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME). A ce jour, le CSME a émis des directives relatives à l'édiction d'usages sur la base de CCT étendues de manière ordinaire (selon les dispositions étendues), de CCT étendues de manière facilitée et de CCT non étendues (selon la règle d'or) ainsi que sur la base d'enquêtes de terrain (selon le protocole OGMT). L'article 23 LIRT prévoit d'autres modalités d'édiction qui n'ont pas encore été explorées, en particulier la constatation des usages fondés sur les CTT.	La procédure d'extension facilitée est régie par la LECCT. L'extension facilitée d'une CCT présuppose l'existence d'une CCT non-étendue et la réalisation des conditions visées aux articles 1a et 2 LECCT, dont le constat de sous-enchère salariale abusive et répétée ainsi que le quorum mentionné à l'article 2, al. 3bis. La procédure d'extension facilitée est introduite par une requête du CSME assortie de l'accord des parties contractantes de la CCT et de celles y ayant adhéré individuellement. L'autorité (Conseil fédéral ou Conseil d'Etat) procède à l'extension après vérification des conditions et publication de la requête dans la FOSC, respectivement dans la FAO. Celle-ci est assortie d'un délai d'opposition de 14 à 30 jours pour permettre aux intéressés de faire valoir d'éventuelles observations. S'agissant des extensions facilitées cantonales, l'approbation du Conseil fédéral est pour le surplus nécessaire.	La procédure d'édiction d'un CTT avec salaires minimaux impératifs est régie par le code des obligations et le droit cantonal, soit à Genève par la LCRCT et le RCRCCT. Selon ces dispositions, l'édiction d'un CTT avec salaires minimaux impératifs est subsidiaire à une extension facilitée (art. 360a CO). La CRCT ne peut adopter un CTT avec salaires minimaux que sur proposition du CSME. La requête du CSME doit démontrer que les autres conditions d'édiction sont réunies, dont le constat de sous-enchère salariale abusive et répétée. L'article 20A RCRCCT précise que les résultats des travaux menés au sein du CSME peuvent tenir lieu de consultation des intéressés. Un CTT avec salaires minimaux impératifs fait en principe l'objet d'une publication unifiée.	Le SMIn est entré en vigueur le 01.11.2020. Il s'élevait alors à CHF 23 de l'heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé au coût de la vie sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation selon la règle figurant à l'article 39K, al. 3 LIRT. Dans les secteurs de l'agriculture et de la floriculture, le Conseil d'Etat a fixé un salaire minimum dérogatoire inférieur lequel est indexé selon les mêmes principes que le salaire minimum ordinaire.
Effet contraignant	La CCT a un effet contraignant pour les membres des associations signataires ainsi que pour les entreprises ou travailleurs qui y ont adhéré individuellement	La CCT étendue est contraignante pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné et des travailleurs entrant dans son champ d'application (dissidents).	Le CTT ordinaire n'a pas d'effet contraignant. Il est possible d'y déroger par oral, respectivement par écrit. Sont réservés les renvois au droit impératif (ex. Echelle de Berne)	Les usages ont un effet contraignant sur les entreprises tenues de les respecter en vertu d'une loi (ex. LRDBHD), d'un règlement (ex. RMP) ou d'une convention (ex. concessions)	La CCT étendue de manière facilitée est contraignante pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné et des travailleurs entrant dans son champ d'application (dissidents).	Le CTT avec salaires minimaux impératifs est contraignant pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné et des travailleurs entrant dans son champ d'application	Le SMIn s'applique aux travailleurs habituellement occupés dans le canton de Genève. Il n'est pas applicable aux jeunes salarié·e·s de

Tableau synoptique des instruments de régulation du marché du travail

Instruments de régulation du marché du travail							
Rubriques	Instruments classiques				Mesures d'accompagnement à l'ALCP En cas de sous-enchère abusive et répétée		Instrument de politique sociale
	CCT	CCT extension ordinaire	CTT ordinaire	Usages	CCT extension facilitée	CTT salaires minimaux	Salaire minimum cantonal
							conditions fixées dans la LIRT et le RIRT (art. 39J LIRT; art. 56E RIRT).
Durée de validité	La durée de validité d'une CCT est déterminée par les parties. Elle peut être de durée déterminée ou indéterminée.	La CCT étendue est de durée limitée. Celle-ci est déterminée par l'autorité d'extension sur requête des parties. Elle ne peut, en principe, pas dépasser la durée de la CCT non-étendue. Toutefois lorsque la CCT comporte une clause de reconduction tacite, l'autorité d'extension peut faire une exception. Conformément à la pratique actuellement suivie par le SECO, la durée de l'extension doit au minimum être d'1 année. Le SECO n'a pas établi de pratique s'agissant de la durée maximale. On constate des extensions prononcées pour 2, 3 et 4, voire pour 5 ans. La durée de l'extension est réduite si la CCT non-étendue est dénoncée entretemps (abrogation de l'extension).	Le CTT a une durée de validité indéterminée, sous réserve d'abrogation.	Les usages ont une durée de validité indéterminée, sous réserve d'abrogation.	La CCT étendue de manière facilitée est de durée limitée. Celle-ci est déterminée par l'autorité d'extension sur requête du CSME. Elle ne peut, en principe, pas dépasser la durée de la CCT non-étendue. Toutefois lorsque la CCT comporte une clause de reconduction tacite, l'autorité d'extension peut faire une exception. Conformément à la pratique actuellement suivie par le SECO, la durée de l'extension doit au minimum être d'1 année et ne peut excéder 3 années. La durée de l'extension doit être réduite si la CCT non-étendue est dénoncée entretemps (abrogation de l'extension).	Le CTT avec salaires minimaux impératifs est de durée limitée. La durée du CTT avec salaires minimaux impératifs est déterminée par la CRCT sur proposition du CSME. A ce jour, la CRCT ne s'est jamais écartée de la demande du CSME. Pour l'édiction, respectivement la prorogation d'un CTT avec salaires minimaux impératifs, le CSME a pour pratique de requérir une durée de validité de 3 ans, sauf si le CTT vise uniquement à combler un vide d'extension. Dans ce cas, la durée est réduite à 1, 1 ½ année, soit au temps nécessaire aux partenaires sociaux pour faire aboutir la prochaine extension.	Le SMin a une durée de validité indéterminée.
Prorogation	La CCT de durée déterminée peut prévoir une modalité de prorogation tacite ou expresse.	La prorogation d'une CCT étendue doit être requise par les parties auprès de l'autorité d'extension. La prorogation est accordée pour une durée limitée si les conditions d'une extension sont toujours réalisées. Pour la prorogation d'une extension cantonale, l'approbation du Conseil fédéral est en outre nécessaire (effet constitutif de l'approbation).	/	/	La prorogation d'une CCT étendue de manière facilitée doit être requise par le CSME auprès de l'autorité d'extension. Il doit au préalable avoir obtenu l'accord des parties contractantes de la CCT et de celles y ayant adhéré individuellement. La prorogation est accordée pour une durée limitée si les conditions de l'extension facilitée sont toujours réalisées, dont le constat de sous-enchère salariale abusive et répétée.	La prorogation d'un CTT avec salaires minimaux impératifs doit être requise par le CSME auprès de la CRCT. La prorogation est accordée pour une durée limitée si le constat de sous-enchère abusive et répétée est toujours établi.	/
Contrôle et mise en œuvre	Le contrôle du respect de la CCT appartient aux partenaires sociaux. La plupart des CCT instituent une commission paritaire à cette fin. A la demande d'une commission paritaire, le contrôle de la CCT peut être réalisé par l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) (art. 27, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du respect de la CCT étendue appartient aux partenaires sociaux, soit à la commission paritaire instituée par la CCT. A la demande d'une commission paritaire, le contrôle de la CCT étendue peut être réalisé par l'IPE (art. 27, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	La mise en œuvre de CTT appartient exclusivement aux travailleurs concernés. Charge à eux d'obtenir le respect des conditions de travail convenues auprès des tribunaux civils (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle des usages appartient à l'OCIRT (inspection du travail), à l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) et aux commissions paritaires chargées du contrôle par délégation (art. 26, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du respect de la CCT étendue de manière facilitée appartient aux partenaires sociaux, soit à la commission paritaire instituée par la CCT. A la demande d'une commission paritaire, le contrôle de la CCT étendue de manière facilitée peut être réalisé par l'IPE (art. 27, al. 2, LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du CTT avec salaires minimaux impératifs appartient à l'OCIRT (inspection du travail) et à l'IPE. Les associations patronales ou syndicales peuvent en outre intenter une action visant à constater le respect, respectivement le non-respect du CTT avec salaires impératifs auprès des tribunaux civils (prud'hommes) (art. 360e CO) Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes)	Le contrôle du SMin appartient à l'OCIRT (inspection du travail) et à l'IPE (art. 39M LIRT). Les droits procéduraux des travailleurs sont réservés (Tribunal des prud'hommes).
Sanctions	En cas de violation de la CCT, des peines conventionnelles peuvent être prononcées par la commission paritaire concernée. Lorsque l'auteur de la violation est une entreprise étrangère, l'OCIRT peut en outre prononcer les sanctions administratives visées à l'article 9, al. 2, let. b, c ou e (amende maximale de	En cas de violation de la CCT étendue, des peines conventionnelles peuvent être prononcées par la commission paritaire concernée. Lorsque l'auteur de la violation est une entreprise étrangère, l'OCIRT peut en outre prononcer les sanctions administratives visées à l'article 9, al. 2, let. b, c ou e (amende maximale de	Il n'y a pas de sanction en cas de violation d'un CTT ordinaire.	En cas de violation des usages, les sanctions visées à l'article 45 LIRT sont prononcées par l'OCIRT (refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 LIRT et/ou amende administrative maximale de CHF 60'000.- et/ou exclusion de tous les marchés publics pour une période de 5 ans au plus). Lorsque l'auteur de la violation est une	En cas de violation de la CCT étendue de manière facilitée, des peines conventionnelles peuvent être prononcées par la commission paritaire concernée. Lorsque l'auteur de la violation est une entreprise étrangère, l'OCIRT peut en outre prononcer les sanctions administratives visées à l'article 9, al. 2,	En cas de violation du CTT avec salaires minimaux impératifs, la sanction administrative visée à l'article 9, al. 2, let. f (amende maximale de CHF 30'000.-), respectivement pénale visée à l'article 12, al. 1, let. d, et al. 3, LDét (amendes maximales de CHF 40'000.- ou de CHF 1'000'000.-) est prononcée par l'OCIRT.	En cas de violation du SMin, la sanction administrative visée à l'article 39N LIRT est prononcée par l'OCIRT (amende maximale de CHF 30'000.-).

2) Logique historique de régulation du marché du travail

Avant le 20^{ème} siècle:

- Première législation sur la protection des travailleurs: la Suisse pionnière

Durant tout le 20^{ème} siècle:

- Régulation étatique minimale intervenant essentiellement sur la protection de la santé et la régulation de la main-d'œuvre étrangère. Fort consensus social à privilégier les accords conventionnels à la régulation étatique

Début du 21^{ème} siècle:

- Régulation étatique plus forte des salaires en lien avec l'entrée en vigueur de l'ALCP et l'évolution des rapports sociaux

3) Fonctionnement concret

- Instances de contrôle:
 - Inspection du travail (IPE et OCIRT)
 - Commissions paritaires
 - Dispositif de sanction

Instances de contrôle: OCIRT

1. L'inspection cantonale du travail (IT) en bref

- a) Service de l'Etat de Genève (autorité administrative), au sein de l'office cantonale de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)
- b) Développement de l'IT
- c) Champs légaux d'action (LTr, LAA, LTN, Ldét, usages, CTT, LIRT, RMP...)
- d) Fonctionnement de l'IT: ouverture d'un contrôle, contrôle, mesures et sanctions
- e) Organisation interne de l'IT: une direction avec deux inspectorats (UMA et SST) et leurs prrogatives
- f) Coordination avec les autres organes de contrôle

2. En quelques chiffres et quelques "dossiers" illustratifs

- a) Entreprises contrôlées
- b) Résultats des contrôles
- c) Marchés publics et usages
- d) Campagnes SST

3. Interaction avec les prud'hommes

- a) IT – prud'hommes
- b) Levée du secret de fonction en cas de témoignage d'un inspecteur
- c) Juges et IT

L'IT en bref

- Autorité administrative organisée sous la forme d'un service de l'administration cantonale
- Service qui se trouve au sein de l'OCIRT, office qui chapeaute également les services de: la MOE, la PCTN, le RC et le REG, et qui comprend le poste de médecin-inspecteur du travail, ainsi que le greffe de la CRCT
- L'IT est composé d'une grosse quarantaine de fonctionnaires, dont 24 inspecteurs du travail (10 SST et 14 UMA, pour un total de 21.3 ETP), secondés par un secrétariat et un secteur juridique
- Prérogatives: autorité d'exécution de la LTr et contrôle du marché du travail (principalement sous l'angle du respect des usages)
- Base légale de l'IT: Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) et LTr
- <https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it>

Développement de l'IT

- Le volet Santé et sécurité au travail (SST) se trouve consacré par la convention 81 de l'OIT qui date de 1950
- La Suisse a été pionnière en matière de législation puisque dès 1864, le canton de Glaris a posé des règles de protection des travailleurs, qui ont fortement inspiré l'ancêtre de l'actuelle loi sur le travail (datant de 1964), dite "loi sur les fabriques" et adoptée en 1877 déjà. En comparaison, le contrat de travail est institué par le code civil de 1907
- Du point de vue de la régulation du marché du travail (inspectorat dit UMA, pour usages et mesures d'accompagnement), celui-là a connu un grand essor avec l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (entré en vigueur en 2002 après l'échec, en 1992, de l'adhésion à l'espace économique européen (EEE))
- Ce volet de l'inspection est "politiquement" piloté par le Conseil de surveillance du marché du travail, instance tripartite qui réunit représentants de l'Etat, de syndicats patronaux et de travailleurs

Compétences légales

- Loi sur l'inspection et les relations de travail (LIRT)
- Loi fédérale sur le travail (LTr) et ses ordonnances (OLT 1 à OLT 5)
- Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)
- Loi fédérale sur le travail au noir (LTN)
- Loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét)
- Contrats type de travail avec salaires impératifs (CTT)
- Accord intercantonal sur les marchés publics et son règlement (AIMP et RMP)
- Loi fédérale sur l'extension des CCT (LECCT)
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Lég)
- Usages professionnels

Prérogatives de l'IT

- Pouvoir d'inspection
 - Mêmes pouvoirs qu'un inspecteur de l'IPE (art. 2B al. 2 LIRT)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">a) accéder aux locaux et aux installations des entreprises ainsi qu'à tout autre lieu de travail;b) interroger les travailleurs hors la présence de l'employeur;c) consulter et se faire remettre tous documents et obtenir tous renseignements nécessaires. |
|--|

- Demande de mise en conformité (art. 2B al. 5 et 6 LIRT)

<p>⁵ Sur la base des contrôles effectués, l'inspection paritaire peut inviter une entreprise à se conformer aux prescriptions légales qui lui sont applicables en lui accordant un délai à cet effet.</p>
--

<p>⁶ Si l'entreprise refuse de se conformer à cette invitation ou ne respecte pas le délai imparti, l'inspection paritaire transmet son dossier à l'office ou à une autre autorité compétente pour qu'une décision soit rendue. En cas de mise en danger de la santé des travailleurs, l'inspection paritaire peut ordonner des mesures provisionnelles.</p>

Prérogatives de l'IT

- Pouvoir de décision (mesures)
 - l'IT peut ordonner des mesures.
 - Ces mesures, en tant que décisions administratives, sont sujettes à recours, ce qui concerne déjà toutes les demandes de mise en conformité qui, contrairement à celles de l'IPE, prennent la forme de décisions administratives
 - En matière SST, les mesures sont notamment l'obligation de réaliser une expertise technique, un refus de décision d'aménagement de locaux ou d'autorisation d'exploiter, l'interdiction d'accéder à des locaux ou des installations, voir fermer temporairement une entreprise. Il y a également tout le volet des permis de travail de nuit ou du dimanche.
 - En matière UMA, à raison de la Ldét, on peut suspendre l'activité d'un indépendant. On peut également refuser la signature de l'engagement à respecter les usages, qui revient à ne pas pouvoir soumissionner sur les marchés publics ou obtenir d'autres autorisations. Et dans le cadre du RMP toujours, on peut suspendre l'activité d'une entreprise dont on soupçonne qu'elle ne respecte plus son engagement

Prérogatives de l'IT

- Pouvoir de décision (sanctions)
 - Ces sanctions peuvent être d'ordre pénal ou administratif, ce qui a pour seule véritable conséquence que les recours sont traités par des instances différentes - respectivement le Tribunal de police (TP) et la Chambre administrative de la cour de justice (CACJ)
 - En matière SST, les refus de collaborer (non mise en conformité) ou de renseigner, peuvent faire l'objet d'amende d'ordre (46 LIRT) dont l'ordonnance est prononcée par l'office. Pour les cas de violations de la LTr énoncés à l'art 59, les sanctions passent une dénonciation pénale au MP.
 - Dans le domaine UMA, l'office est compétent pour les amendes LDét (art 5 et 9) et, en matière de violation des usages, l'art 45 LIRT permet d'exclure une entreprise des marchés publics (jusqu'à 5 ans), partant lui refuser la délivrance d'une attestation, et l'entreprise est encore passible d'une amende, dont le montant peut atteindre aujourd'hui 60'000 CHF
 - Depuis novembre 2020, l'IT est également compétente pour sanctionner des infractions au salaire minimum légal (art 39N LIRT)
 - Dans toutes les situations, les décisions non respectées par l'entreprises peuvent faire l'objet d'une dénonciation pénale à raison de 292 CP

Organisation

- Les deux inspectorats sont sous la seule autorité de la direction
- En matière UMA, les inspecteurs font tous les mêmes types de contrôles généraux et se répartissent les groupes de travail sur les thèmes spécifiques (détachement, édiction des usages, extension des CCT, etc.)
- En matière SST, il y a répartition selon les secteurs d'activités, ce qui implique des formes plus prononcées de spécialisation
- Dans les deux secteurs, les inspecteurs rendent les décisions. Ils peuvent s'appuyer sur un service juridique qui établit procédures et modèles, et qui gère le contentieux
- Les pratiques professionnelles (interprétation et mise en œuvre de la loi, organisation du travail et procédures administratives) sont décidées en séances d'équipe
- Les dossiers sont gérés en autonomie par les inspecteurs
- La direction se coordonne avec le bureau de l'IPE sur l'ensemble de ses contrôles et discute des campagnes envisagées
- Tous les inspecteurs, ainsi que les juristes et d'autres membres du personnel, sont assermentés

Coordination

- **Avec l'IPE**
 - Soumission hebdomadaire des intentions de contrôles pour éviter les doublons
 - Création d'une plateforme internet pour l'IPE avec un accès spécial pour l'OCIRT
 - Rencontres régulières BIPE-Direction de l'OCIRT pour coordonner les campagnes
 - Formations communes IPE-OCIRT
- **Avec les Commissions paritaires (CP)**
 - Rencontres périodiques
 - Contrats de prestations (CPr)
 - Transmission
- **Avec les autres autorités administratives**
 - Entraide administrative: information, dénonciation
 - Sont notamment concernées: OCAS, PCTN, OCPM, MOE OCE, etc.

Entreprises contrôlées

- Les contrôles font l'objet d'un contrat de prestation (CPr) avec le SECO (UMA) et la CFST (SST) pour la partie LAA des contrôles (notamment les visites MSST)
- SST: environ 800 contrôles dans le cadre du CPr. Par ailleurs, sont traités environ 2'500 demandes de permis pour dérogation DTR, dont une (petite à ce jour) partie font l'objet d'un contrôle a posteriori. S'ajoutent les contrôles purement LTr (notamment pour les RPS), la validation des plans (plus d'un millier avec les entretiens conseils), les préavis pour les autorisations de former les apprentis (CFC)
- UMA: environ 2'000 contrôles annuels, dont 1'500 entreprises suisses pour 13'000 travailleurs et un peu plus de 300 étrangères (1'400 T) dans le cadre du détachement. Par ailleurs, l'Office traite près de 40'000 annonces de détachement ainsi qu'un millier de demandes de "signatures usages" (près de 4'000 signataires, qui font l'objet de contrôles périodiques, et environ 5'000 attestations délivrées). Un certain nombre d'entreprises sont également "contrôlées" dans le cadre d'observations du marché du travail et en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes (Lég)

Résultats des contrôles

- Entreprises suisses: un quart en infraction (11% de sous-enchère salariale et 18% d'autres infractions). Il y a conciliation dans $\frac{3}{4}$ des cas
- Entreprises étrangères: 2/3 en ordre pour 17% en sous-enchère, dont le taux varie fortement selon le contexte normatif: 70% en l'absence de CCT étendue, 40% dans les secteurs soumis à CTT et seulement 10% quand il y a une CCT étendue.
- En 2019, 37 entreprises ont fait l'objet d'une interdiction de détachement et 38 d'une exclusion des marchés publics
- Dans le cadre de l'opération Papyrus, dont nous avons la charge de vérifier la régularisation salariale après que les travailleurs ont obtenu leur régularisation en termes de permis de séjour, nous devons régulièrement procéder à des dénonciations pénales
- Dans le domaine de la santé et sécurité au travail, la règle est la mise en conformité, le recours à la sanction très rare

Marchés publics et usages

- Genève a mis en place un dispositif spécial pour la surveillance du marché du travail via les marchés publics et l'édiction d'usages professionnelles dans un grand nombre de secteurs.
- Dans le cadre des appels d'offre les soumissionnaires doivent, entre autres conditions, respecter les conditions salariales en usage et fournir à cet égard, soit une attestation CCT, soit une attestation de l'OCIRT
- Cela implique que l'entreprise qui demande à signer les usages fassent les éventuels rattrapages de salaire et/ou de cotisations sociale
- Pour les entreprises qui dépendent fortement de marchés publics, dans le bâtiment notamment, la menace d'exclusion (45 LIRT) s'avère très efficace
- Pour édicter les usages, on utilise trois méthodes dans l'ordre de priorité suivant: "copier-coller" des CCT étendues, reprise des conditions d'une CCT étendue dans la mesure où elle est représentative du secteur ou, à défaut, observation du marché du travail
- Les usages intègrent par ailleurs le droit impératif et permettent ainsi de sanctionner également sur des infractions à la LTr par exemple (contrairement aux CP)

Campagnes SST

- La LTr, sous réserve de ses propres exemptions, s'applique à l'ensemble des entreprises. Il en résulte une impossibilité encore plus grande de couvrir l'ensemble du secteur, d'autant plus que les contrôles SST peuvent s'avérer complexes, partant longs
- Parallèlement aux contrôles qui font suite à des plaintes, des campagnes sectorielles sont menées en fonction de risques spécifiques identifiés
- Une méthode d'observation et de contrôle est alors établie, ainsi qu'une documentation à l'attention des employeurs du secteur, qui sont invités à prendre connaissance de la campagne
- Est déployé ensuite une série de contrôles concernant les points de vigilance qui avaient été mis en évidence
- Parmi les campagnes récentes, nous pouvons citer la coiffure-esthétiques (problématiques principalement de posture, produits nocifs, horaires de travail) et les EMS (en cours)

Instances de contrôle: IPE

1. L'IPE en bref

- a) Commission officielle de l'Etat composée de 32 membres
- b) Genèse de l'IPE
- c) Lois sous sa compétence (LTr, LTN, Ldét, usages, CTT, CCT si mandat d'une CP)
- d) Prérogatives des inspecteurs (pouvoirs d'inspection, demande de mise en conformité)
- e) Organisation interne de l'IPE (système de milice, le Bureau)
- f) Coordination avec les autres organes de contrôle

2. En quelques campagnes et quelques chiffres

- a) Un peu moins de 850 contrôles en 2024 portant sur un peu plus de 5100 travailleurs
- b) Campagnes: LTr (lumière du jour, industries alimentaires), CTT (transport, esthétique, commerce de détail), cafés, restaurants (fermages VdG, restaurants avec horaires tardifs), CCT (garages, carrosserie, coiffures,...)

L'IPE en bref

- Commission officielle de l'Etat composée de 30 membres dont 4 membres formant sa direction (Bureau)
- Inspection de milice parallèle à l'Inspection du travail de l'OCIRT venant compléter le dispositif de contrôle
- Pratiquement les mêmes prérogatives que l'Inspection du travail de l'OCIRT sauf pour les sanctions: l'IPE est avant tout un organe de surveillance
- Inspection autonome dans son fonctionnement et dont la composition est proposée paritairement par les partenaires sociaux
- Base légale de l'IPE: Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT)
- Plus d'informations: <https://ipe-geneve.ch>

Genèse de l'IPE

- Existe depuis le 1^{er} mai 2016
- A l'origine, en 2011 une initiative législative de la CGAS visant à renforcer la surveillance du marché du travail (IN151). L'Inspection des entreprises proposée n'était pas paritaire
- Contestation des milieux patronaux de la validation juridique de l'initiative par le Grand Conseil et jugement du Tribunal fédéral laissant ouverte la composition de l'inspection (1C_33/2013)
- Accord UAPG-CGAS puis accord tripartite avec le Conseil d'Etat sur une composition paritaire de l'Inspection des entreprises. Dépôt par le Conseil d'Etat d'un contre-projet à l'initiative 151
- Vote le 13 novembre 2015 à l'unanimité du contre-projet par le Grand Conseil

Compétences légales

- Loi fédérale sur le travail (LTr)
- Loi fédérale sur le travail au noir (LTN)
- Loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét)
- Contrats type de travail avec salaires impératifs (CTT)
- Usages
- **Conventions collectives de travail** (si mandat donné par la Commission paritaire)

Prérogatives de l'IPE

- Pouvoir d'inspection
 - Mêmes pouvoirs qu'un inspecteur de l'IT de l'OCIRT (art. 2B al. 2 LIRT)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">a) accéder aux locaux et aux installations des entreprises ainsi qu'à tout autre lieu de travail;b) interroger les travailleurs hors la présence de l'employeur;c) consulter et se faire remettre tous documents et obtenir tous renseignements nécessaires. |
|--|

- Demande de mise en conformité (art. 2B al. 5 et 6 LIRT)

<p>⁵ Sur la base des contrôles effectués, l'inspection paritaire peut inviter une entreprise à se conformer aux prescriptions légales qui lui sont applicables en lui accordant un délai à cet effet.</p>
--

<p>⁶ Si l'entreprise refuse de se conformer à cette invitation ou ne respecte pas le délai imparti, l'inspection paritaire transmet son dossier à l'office ou à une autre autorité compétente pour qu'une décision soit rendue. En cas de mise en danger de la santé des travailleurs, l'inspection paritaire peut ordonner des mesures provisionnelles.</p>

Organisation

- 4 membres du Bureau, 28 inspecteurs (ratio 1:10'000 inscrit dans la LIRT)
- Tous les membres sont miliciens, défrayés par jetons de présence. Moyenne de temps de travail de l'IPE: 20% ETP par membre
- Le Bureau établit le Règlement de fonctionnement de l'IPE qui définit les modalités des contrôles (cf. site internet de l'IPE)
- Tout contrôle doit d'abord être validé par le Bureau. Les constats des contrôles sont validés par le Bureau et les courriers sont signés par le Bureau. Le Bureau se coordonne avec l'OCIRT sur l'ensemble de ses contrôles et discute des campagnes envisagées
- Tous les membres de l'IPE sont nommés par le Conseil d'Etat et assermentés
- Le travail de l'IPE s'appuie aussi sur un secrétariat de 3 juristes et d'une assistante administrative

Coordination

- Avec l'OCIRT
 - Soumission hebdomadaire des intentions de contrôles pour éviter les doublons
 - Création d'une plateforme internet pour l'IPE avec un accès spécial pour l'OCIRT
 - Rencontres régulières BIPE-Direction de l'OCIRT pour coordonner les campagnes
 - Formations communes IPE-OCIRT
- Avec les Commissions paritaires (CP)
 - Mandats de contrôles pour différentes CP (Carrosseries, Garages, Coiffure, Boulangeries)
 - Interventions ponctuelles (Gros œuvre)

Campagnes de l'IPE

- Loi fédérale sur le travail (lumière du jour dans les centres commerciaux / mesures en lien avec le travail dans le froid ou en cas de canicule dans les industries, la construction)
- Vérification des salaires minimaux des CTT (transport, commerce de détail, esthétique, mécatronique)
- Cafés, hôtels, restaurants (enregistrement du temps de travail / vidéosurveillance / compensation et protection liées au travail de nuit)
- Mandats de CP (carrosseries, garages, coiffure, boulangerie)
- Travail au noir et travail du dimanche dans les épiceries de quartier

Nombre de contrôles

- En 2023, l'IPE a lancé 837 contrôles
- 37,5% des entreprises contrôlées présentaient une ou plusieurs infractions
- 2,5% des entreprises en infractions ont refusé de se mettre en conformité et leur dossier a été transmis

Instances de contrôle: Commissions paritaires

- Instances de droit privé
- Certaines CP peuvent toutefois être au bénéfice d'une délégation de compétence étatique (contrat de prestation en matière de LTN notamment)
- Un défi de coordination à relever
- Interpénétrations entre le droit privé et le droit public (cf. les Usages)

5) Synthèse et conclusion

- Un domaine en perpétuelle mutation:
 - Evolution permanente du monde du travail et de sa législation
 - Une tendance toujours plus marquée
 - Exemples: économie de plateforme, télétravail
- Enjeux et développements
 - Adaptations législatives
 - Adaptation des modalités de contrôle
 - Exemples: coordination des inspections et politiques de sanctions

Merci de votre attention

