

# **Memento à l'attention des organisations internationales**

## **Conditions et règles applicables dans le domaine de la construction**

**depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016**

**Mis à jour le 01.12.2021**

# Table des matières

I. OBJECTIF DU MEMENTO .....	4
II. DROIT DU TRAVAIL EN SUISSE.....	4
A. Dispositions légales .....	4
<i>i. Distinction entre droit public et droit privé.....</i>	<i>4</i>
<i>ii. Code des obligations .....</i>	<i>4</i>
<i>iii. Loi fédérale sur le travail.....</i>	<i>5</i>
B. Dispositions conventionnelles .....	5
<i>i. Convention collective de travail : définition générale.....</i>	<i>5</i>
<i>ii. Rôle des commissions paritaires .....</i>	<i>6</i>
<i>iii. Convention collective étendue .....</i>	<i>6</i>
C. Autres dispositions légales .....	6
<i>i. Contrats-types de travail.....</i>	<i>6</i>
<i>ii. Loi cantonale sur l'inspection et les relations du travail .....</i>	<i>7</i>
III. LE DROIT SPECIFIQUE DE LA CONSTRUCTION .....	7
A. Les conventions collectives du secteur de la construction .....	7
B. Liens pour plus d'informations .....	8
IV. LES ENTREPRISES EN INFRACTION.....	9
V. TRAVAILLEURS ETRANGERS (AUTORISATIONS DE TRAVAIL) .....	9
A. Bases légales.....	9
B. Deux catégories de travailleurs .....	10
C. Cas particuliers (Brexit et Croatie) .....	10
D. Conditions du détachement.....	11
<i>i. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat membre de l'UE/AELE.....</i>	<i>11</i>
<i>ii. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat hors UE/AELE .....</i>	<i>11</i>

<b>E. Procédure.....</b>	<b>12</b>
<b><i>i. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat membre de l'UE/AELE.....</i></b>	<b>12</b>
<b><i>ii. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat hors UE/AELE .....</i></b>	<b>12</b>
<b>F. Travailleurs indépendants .....</b>	<b>12</b>
<b>VI. LES CONTRÔLES .....</b>	<b>13</b>
<b>VII. ADRESSES DE CONTACT .....</b>	<b>14</b>
<b>VIII. RECUEIL DES REFERENCES LEGALES ET DOCUMENTAIRES .....</b>	<b>14</b>

## I. OBJECTIF DU MEMENTO

Les organisations internationales (OI) peuvent avoir besoin de rénover leurs locaux, de les agrandir, de les transformer, voire de construire de nouveaux bâtiments.

Elles peuvent faire appel soit à des entreprises locales, soit à des entreprises établies dans d'autres pays que la Suisse à certaines conditions.

Quelle qu'elle soit, l'entreprise choisie devra impérativement respecter les règles en vigueur en Suisse notamment en matière de droit du travail, de santé/sécurité et de droit des étrangers.

Le statut dont jouissent les organisations internationales en vertu des accords de siège conclus avec le Conseil fédéral implique, notamment, que lorsque des contrôles de chantier sont effectués par les instances compétentes, ils doivent être organisés d'entente avec l'organisation internationale concernée et avec son accord préalable.

Le présent memento a pour objectif d'offrir un aperçu des règles applicables ainsi que des différents contrôles auxquels les employeurs peuvent être soumis.

## II. DROIT DU TRAVAIL EN SUISSE

### A. Dispositions légales

#### *i. Distinction entre droit public et droit privé*

Le droit est subdivisé en deux sources de droit, soit :

- le droit public, qui comprend l'ensemble des normes qui donnent à l'Etat (ses organes ou ses délégataires), détenteur de la puissance publique, une position prééminente, notamment la possibilité d'imposer unilatéralement des obligations; il poursuit un intérêt général; et
- le droit privé, qui peut être défini *a contrario* comme l'ensemble des normes n'étant pas de droit public et applicables entre les sujets de droit agissant sur un pied d'égalité; il vise la sauvegarde des intérêts particuliers.

La distinction est importante en ce que le droit public contient des normes minimales impératives auxquelles il ne peut être dérogé. Il est toutefois important de relever que les normes de droit privé peuvent, sous certaines conditions, également avoir un caractère impératif (voir points ci-dessous *convention collective étendue* et *contrat-type de travail*)

#### *ii. Code des obligations*

Le droit privé du travail est régi par différentes normes, dont le code des obligations (RS 220 - CO) qui contient en son [titre dixième \(articles 319 à 362\)](#) les dispositions applicables au contrat de travail. Toutefois, cette loi n'est pas seule à régir les rapports de travail des employeurs et de leurs salariés. D'autres dispositions, qu'elles soient légales, réglementaires ou conventionnelles, entrent en ligne de compte.

Parmi ces autres dispositions de droit privé, nous trouvons : les conventions collectives de travail (CCT), et le contrat-type de travail (CTT). Les CCT et les CTT contiennent en principe des dispositions plus favorables aux travailleurs que le minimum prévu par le code des obligations et la loi fédérale sur le travail (LTr).

### iii. Loi fédérale sur le travail

Le droit public du travail est contenu principalement dans la [loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce](#) (RS 822.11- Loi sur le travail, LTr) et ses cinq ordonnances d'application (OLT) (RS 822.111- 822.115).

Ces normes contiennent les dispositions concernant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

La responsabilité du respect des dispositions contenues dans ces lois appartient à l'employeur.

Parmi les dispositions qui figurent dans la loi fédérale sur le travail et ses ordonnances d'application, il convient de veiller en particulier au respect des points suivants :

- les prescriptions relatives à la **durée du travail** (par ex. durée des pauses, durée du repos quotidien, travail supplémentaire) ;
- un permis temporaire délivré par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), sous préavis de la commission paritaire et de l'inspection des chantiers, est requis en cas de travail de **nuits, des jours fériés ou du dimanche temporaire** (par ex. pour une durée qui n'excède pas 3 mois pour le travail de nuit et six dimanches, jours fériés légaux inclus, par entreprise et par année civile). [Lien pour demandes de permis temporaire](#)  
S'il s'agit de **travail de nuit ou du dimanche régulier ou périodique**, c'est le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) qui est compétent pour délivrer le permis. [Lien pour demandes de permis permanent au SECO.](#)
- les règles de protection des jeunes travailleurs dans le cadre du travail sur les chantiers et les limitations applicables (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5)

En ce qui concerne les questions de **sécurité au travail** au sens strict, les normes sont contenues dans plusieurs législations en sus de la loi sur le travail et ses ordonnances, notamment dans la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA – RS 832.20) et l'ordonnance fédérale sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (Ordonnance sur la prévention des accidents, OPA – RS 832.30) dont l'objectif est la prévention des accidents professionnels.

**Sur le plan cantonal**, les normes applicables aux **chantiers** se trouvent dans la [loi sur les constructions et les installations diverses](#) (LCI – L 5 05) et son [règlement sur les chantiers](#) (RChant – L 5 05.03).

## B. Dispositions conventionnelles

### i. Convention collective de travail : définition générale

La convention collective de travail (CCT) est un accord passé entre, d'une part, des employeurs ou des associations d'employeurs et, d'autre part, des associations de travailleurs. Le but de ces conventions est de définir le contenu des relations que noueront leurs membres dans les contrats individuels de travail ([article 356 al. 1 CO](#)).

Une CCT contient traditionnellement des dispositions sur la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail, des dispositions sur les droits et obligations des parties contractantes et des dispositions sur l'application et le contrôle de la CCT.

Toutes ces dispositions font partie intégrante du contrat individuel de travail. Elles s'appliquent automatiquement aux travailleurs qui sont membres d'une des associations contractantes pour autant que l'employeur participe à la CCT. A noter que les employeurs

participant à une CCT appliquent en général également les dispositions de la CCT aux travailleurs ne faisant pas partie d'une association de travailleurs.

Parmi les dispositions qui figurent dans les CCT, il convient de veiller en particulier au respect des points suivants :

- les prescriptions relatives à la **durée du travail** (détermination de la durée maximale de travail par semaine) ;
- la fixation des **salaires** avec des précisions quant à d'éventuels suppléments comme le 13<sup>ème</sup> salaire et indemnités (indemnités de déplacement, de repas appelées souvent « panier », etc.) ;
- la **durée des vacances**, qui est souvent supérieure à celle prévue par le code des obligations ;
- les modalités de versement du  **salaire en cas de maladie, de maternité et de service militaire** ;
- la réglementation relative au **licenciement** (délai de congé).

#### ii. Rôle des commissions paritaires

Les commissions paritaires ont pour mission de garantir la bonne application des conventions collectives de travail dans un secteur d'activité. Elles prennent toutes les mesures utiles à cet effet, notamment :

- elles vérifient que le secteur d'activité concerné n'échappe pas à l'application de la CCT ;
- elles assurent la défense des intérêts généraux de la profession ;
- elles prononcent les sanctions qui sont de leur compétence en cas d'infraction à la CCT ;
- elles encaissent les éventuelles contributions professionnelles et gèrent les fonds paritaires ;
- elles encouragent la relève et la formation professionnelle des travailleurs.

#### iii. Convention collective étendue

L'extension du champ d'application d'une convention collective intervient par un arrêté d'extension du Conseil d'Etat et a pour effet de rendre une CCT applicable à tous les employeurs et à tous les travailleurs d'une branche économique ou d'une profession, même non signataires de la CCT. Lorsqu'une convention collective est étendue, la question de l'adhésion à une organisation de travailleurs devient donc sans importance et la CCT s'applique d'office. **L'application des dispositions d'une convention collective étendue est donc automatique, ce qui, par conséquent, en fait une norme impérative dans le secteur concerné.**

Ces conventions sont listées sur le site internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) à l'adresse :

CCT étendue	<a href="#">Site internet du SECO</a>
-------------	---------------------------------------

### C. Autres dispositions légales

#### i. Contrats-types de travail

[L'article 360a CO](#) prévoit :

« <sup>1</sup> Si, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et

*répétée et qu'il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minimaux pouvant être étendue, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360b, un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus.*

*<sup>2</sup> Les salaires minimaux ne doivent pas être contraires à l'intérêt général et ne doivent pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population. Ils doivent tenir équitablement compte des intérêts des minorités dans les branches économiques ou professions concernées, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises. »*

Un contrat-type de travail (CTT) au sens de l'article 360a CO a la particularité de prescrire des salaires minimaux obligatoires auxquels il ne peut être dérogé en défaveur des travailleurs. Il s'agit d'un instrument de régulation du marché du travail établi en cas de constat d'une sous-enchère salariale abusive et répétée.

Conformément au principe de la proportionnalité, le caractère obligatoire des clauses salariales est de durée limitée, les clauses impératives étant abrogées lorsque le secteur concerné ne présente plus de risque de sous-enchère salariale.

Il convient ainsi également de rester attentif aux contrats-types de travail, publiés sur le site internet de l'OCIRT:

Contrats-types de travail	<a href="#">Contrats-types en vigueur</a>
---------------------------	---

Le SECO répertorie les contrats-types applicables en Suisse :

Contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires	<a href="#">Site internet du SECO</a>
---	---------------------------------------

#### *ii. Loi cantonale sur l'inspection et les relations du travail*

Le canton de Genève s'est doté d'un salaire minimum applicable dès le 1er novembre 2020. L'objectif est de combattre la pauvreté engendrée par la précarisation salariale (phénomène des "working poor").

Les travailleuses et travailleurs habituellement occupés dans le canton y sont soumis. Aussi, tout employeur ayant du personnel répondant à ce critère est tenu de respecter le salaire minimum depuis sa date d'entrée en vigueur.

La loi prévoit toutefois des exceptions à l'application du salaire minimum.

S'agissant du montant du salaire minimum, il convient de se référer à [la page dédiée au salaire minimum sur le site internet de l'OCIRT.](#)

### **III. LE DROIT SPECIFIQUE DE LA CONSTRUCTION**

#### **A. Les conventions collectives du secteur de la construction**

Le domaine de la construction est spécifiquement régi par des conventions collectives étendues, tant nationales que cantonales. Il sied de préciser que l'existence d'une convention collective nationale étendue n'empêche pas une réglementation cantonale. Il conviendra donc toujours d'être attentif aux réglementations cantonales, même lorsqu'un secteur est régi par une convention nationale.

Afin de s'assurer du respect des règles applicables dans le domaine de la construction aux entreprises actives sur les chantiers, il convient de s'assurer – outre du respect des dispositions légales impératives (code des obligations, loi sur le travail, ordonnances relatives à la loi sur le travail) – de la bonne application des dispositions conventionnelles pour chaque secteur d'activité.

Le site internet de l'OCIRT donne accès aux conventions collectives nationales étendues, aux arrêtés d'extension du Conseil fédéral, ainsi qu'aux conventions collectives cantonales.

CCT	<a href="#">Textes en vigueur</a>
-----	-----------------------------------

Dans le domaine spécifique de la construction, il convient d'être attentif aux conventions collectives du gros-œuvre (Bâtiment/GO), de la métallurgie du bâtiment (Bâtiment/MB) et du second-œuvre (Bâtiment/SO). Le gros œuvre et la métallurgie du bâtiment regroupent les corps de métier selon la répartition suivante :

Pour le gros-œuvre, les différentes activités sont :

- [Maçons, tailleurs de pierre, etc.](#)
- [Chefs de chantier](#)
- [Cadres de la construction](#)
- [Préfabrication](#)
- [Retraite anticipée](#)

Pour la métallurgie du bâtiment :

- [Chauffage, électricité, ferblanterie, serrurerie](#)
- [Retraite anticipée](#)

Pour le second-œuvre :

- [Second œuvre](#)
- [Retraite anticipée](#)

## B. Liens pour plus d'informations

Memento du SECO concernant la loi fédérale sur le travail : [Les principales dispositions relatives à la durée du travail et du repos en bref.](#)

Memento du SECO en anglais: [Employment act : summary of key work and rest period provisions.](#)

Lien vers le site de l'administration fédérale sur la gestion du personnel « [Dispositions légales, faits et informations utiles pour la gestion du personnel : recrutement, développement du personnel, chômage partiel et assurances sociales, droit du travail, sécurité au travail](#) ».

Droit applicable : Protection des travailleurs		
Bases légales	LTr	<a href="#">Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (RS 822 11)</a>
	OLT1	<a href="#">Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (RS 822.111)</a>
	OLT2	<a href="#">Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (RS 822.112)</a>
	OLT3	<a href="#">Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (RS 822.113)</a>
	OLT 5	<a href="#">Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (RS 822.115)</a>
	LAA	<a href="#">Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832 20)</a>

	<b>OPA</b>	<a href="#">Ordonnance sur la prévention des accidents (RS 832 30)</a>
	<b>LIRT</b>	<a href="#">Loi sur l'inspection et les relations du travail (RS/GE J 1 05)</a>

#### IV. LES ENTREPRISES EN INFRACTION

L'OCIRT tient à jour une liste des entreprises qui, en raison d'une infraction à la réglementation genevoise en vigueur, ne sont pas autorisées, pendant un certain laps de temps, à soumissionner pour des marchés publics. Cette liste est mise à jour hebdomadairement, elle est consultable à l'adresse :

Liste noire OCIRT (décisions 45 LIRT, 9 LDét <sup>1</sup> , 13 LTN <sup>2</sup> )	<a href="#">Liste noire OCIRT (45 LIRT, 9 LDét, 13 LTN)</a>
---	---

Le SECO tient également à jour des listes répertoriant les entreprises en infractions aux adresses suivantes :

Liste noire SECO (décisions 9, al. 2, lit. b LDét)	<a href="#">Liste noire SECO - LDét</a>
Liste noire SECO (13 LTN)	<a href="#">Liste noire SECO - LTN</a>

La commission paritaire du second-œuvre publie quant à elle deux listes répertoriant les entreprises, d'une part, qui ne sont pas à jour avec le paiement des contributions professionnelles et/ou de leur cotisation pour la retraite anticipée et, d'autre part, qui font l'objet d'une peine conventionnelle définitive, exécutoire et impayée.

Liste noire CPSO - contributions/cotisations retraite	<a href="#">Liste noire CPSO-contributions</a>
Liste noire CPSO - amende définitive, exécutoire, impayée	<a href="#">Liste noire CPSO-amendes</a>

Il est recommandé aux OI de consulter toutes ces listes pour se tenir informées des entreprises qui ne respectent pas les conditions de travail applicables à Genève.

#### V. TRAVAILLEURS ETRANGERS (AUTORISATIONS DE TRAVAIL)

Les travailleurs étrangers en Suisse sont soumis à deux régimes juridiques différents : [l'Accord sur la libre-circulation des personnes](#) (ALCP), pour ceux qui sont citoyens d'un pays de l'Union européenne ou de l'AELE (UE/AELE) et la [loi fédérale sur les étrangers et l'intégration](#) (LEI) pour les citoyens de tous les autres pays du monde et pour les ressortissants européens lors d'une mission de plus de 90 jours.

##### A. Bases légales

L'ALCP, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2002, ainsi que l'ordonnance sur l'introduction de la libre circulation des personnes (OLCP) règlent les conditions de séjour et de travail en Suisse des citoyens de l'UE/AELE.

La loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 – RS 142.20) et ses ordonnances et articles d'application (RS 142.201-142.299), règlent l'admission, le séjour et l'exercice d'une activité lucrative en Suisse des ressortissants des pays non-membres de l'UE/AELE.

<sup>1</sup> Loi fédérale sur les travailleurs détachés

<sup>2</sup> Loi fédérale sur le travail au noir

## **B. Deux catégories de travailleurs**

Il faut distinguer:

- les travailleurs détachés ;
- les travailleurs en prise d'emploi en Suisse, c'est-à-dire engagés par un employeur suisse.

Un travailleur détaché est une personne qui, tout en restant employée et salariée par une entreprise sise à l'étranger, vient exécuter une prestation en Suisse pendant une durée déterminée.

**Les conditions pour employer un travailleur détaché dépendent du pays où sont installées les entreprises qui ont obtenu des mandats mais également de la nationalité des travailleurs.**

Les entreprises étrangères qui obtiendraient des mandats en Suisse doivent **se plier à la législation suisse**. Le secteur de la construction connaît le principe de la responsabilité solidaire de l'employeur principal en cas de sous-traitance. Selon l'article 5 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés ([LDét – RS.823.20](#)), c'est "l'entrepreneur contractant" qui répond civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'article 2 al. 1 LDét. L'OCIRT recommande dès lors aux OI de stipuler clairement, dans leurs contrats de mandat, les conditions auxquelles une sous-traitance est admise et d'attirer explicitement l'attention des mandataires sur le principe de la responsabilité solidaire.

Des entreprises étrangères peuvent aussi décider d'ouvrir **une filiale en Suisse** et d'engager du personnel suisse ou étranger.

En cas de prise d'emploi en Suisse auprès d'un employeur suisse, les demandes sont soumises aux règles ordinaires. C'est la nationalité du travailleur qui détermine la loi applicable (ALCP ou LEI).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les ressortissants des États membres de l'UE/AELE bénéficient de la libre circulation pleine et entière. À ce titre, ils ont le droit d'entrer et d'obtenir une autorisation afin de vivre et travailler en Suisse.

Si le travailleur est ressortissant d'un Etat tiers, la demande est soumise aux conditions restrictives de la LEI telles que le respect de l'ordre de priorité, l'intérêt économique de la demande, la disponibilité des contingents (B et L), la haute qualification du travailleur et le respect des conditions de travail et de rémunération usuelles.

## **C. Cas particuliers (Brexit et Croatie)**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni, et les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants européens mais comme ressortissants d'un État tiers.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les ressortissants britanniques qui souhaitent venir travailler auprès d'un employeur en Suisse sont soumis aux conditions d'admission restrictives prévues par la LEI (intérêt économique, priorité, qualifications, etc.).

Toutefois, la Suisse et la Grande-Bretagne ont conclu un accord provisoire (valable jusqu'au 31 décembre 2022) sur la mobilité des fournisseurs de services afin de maintenir la procédure d'annonce jusqu'à 90 jours par année civile pour les prestataires de services basés en Grande-Bretagne (travailleurs détachés).

En ce qui concerne la Croatie, depuis le 1er janvier 2022, l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) s'applique pleinement aux ressortissants croates et cela marque donc la fin des mesures transitoires appliquées depuis le 1er janvier 2017.

## **D. Conditions du détachement**

### *i. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat membre de l'UE/AELE*

#### *Missions jusqu'à 90 jours :*

Il n'y a pas d'autorisation de travail à obtenir mais la procédure d'annonce ainsi que les règles et conditions de travail en Suisse décrites ci-dessus (points II et III) doivent être respectées scrupuleusement (code des obligations, loi fédérale sur le travail, conventions collectives de travail et contrats-types de travail en vigueur).

Les frais de logement, de nourriture et de voyage doivent être pris en charge par les employeurs et les salaires en vigueur en Suisse doivent être appliqués.

Les travailleurs issus de pays non-membres de l'UE/AELE peuvent aussi être détachés par des entreprises européennes sous procédure d'annonce à condition d'avoir été employés de façon régulière dans une entreprise européenne depuis plus d'un an.

Les indépendants doivent pouvoir prouver leur statut selon la procédure décrite ci-après.

Comme indiqué ci-dessus, la procédure d'annonce est maintenue pour les prestataires de services basés en Grande-Bretagne (travailleurs détachés uniquement).

#### *Missions de plus de 90 jours :*

L'exercice de l'activité est soumis à autorisation de travail, laquelle n'est accordée que si un certain nombre de conditions sont remplies :

- le salaire des travailleurs doit correspondre aux conditions applicables dans la région et la branche;
- l'employeur doit financer un logement en Suisse (et obligatoirement en Suisse) à ses employés durant la durée du détachement ;
- il doit aussi verser une indemnité journalière pour les repas ;
- il doit assumer les frais de transport et de voyage ;
- l'admission du travailleur doit servir les intérêts économiques de la Suisse.

### *ii. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat hors UE/AELE*

Peu importe la durée de la mission, les travailleurs et indépendants provenant d'entreprises sises dans des Etats tiers doivent obtenir une autorisation de travail qui n'est accordée que si un certain nombre de conditions sont remplies :

- le salaire des travailleurs doit correspondre aux conditions applicables dans la région et la branche ;
- l'employeur doit financer un logement en Suisse (et obligatoirement en Suisse) à ses employés durant la durée du détachement ;
- il doit aussi verser une indemnité journalière pour les repas ;
- il doit enfin assumer les frais de transport et de voyage ;
- l'admission du travailleur doit servir les intérêts économiques de la Suisse ;
- le travailleur présente un haut niveau de qualifications

L'approbation du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), autorité fédérale, est nécessaire pour les ressortissants d'Etats tiers.

Au vu des conditions d'admission restrictives pour le personnel non européen, une réponse favorable ne peut être envisagée que pour des travailleurs hautement qualifiés et spécialisés.

## **E. Procédure**

### *i. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat membre de l'UE/AELE*

#### *Mission jusqu'à 90 jours :*

Huit jours avant le début de la mission, les employeurs doivent remplir une déclaration d'annonce au moyen d'un [formulaire officiel disponible en ligne](#) pour leurs travailleurs.

Comme indiqué ci-dessus, les travailleurs issus de pays non-membres de l'UE/AELE peuvent aussi être détachés par des entreprises européennes sous procédure d'annonce à condition d'avoir été employés de façon régulière dans une entreprise européenne depuis un an au moins.

#### *Mission de plus de 90 jours :*

Environ 6 et 8 semaines avant le début de la mission, les employeurs voulant détacher des travailleurs doivent obtenir une autorisation. Ils doivent l'adresser à l'office cantonal de la population et des migrations (OCPM) qui transmettra la demande à l'OCIRT. [Lien](#)

### *ii. Entreprise ou indépendant établis dans un Etat hors UE/AELE*

Les employeurs voulant détacher des travailleurs et les indépendants, quelle que soit la nationalité du travailleur, doivent demander une autorisation au moins 6 à 8 semaines avant le début de la mission. Ils doivent l'adresser à l'OCPM qui transmettra la demande à l'OCIRT ([Lien](#)). L'autorisation doit encore être approuvée par le SEM.

Au vu des conditions d'admission restrictives pour le personnel non-européen, une réponse favorable ne peut être envisagée que pour des travailleurs hautement qualifiés et spécialisés.

## **F. Travailleurs indépendants**

Les travailleurs indépendants européens doivent, en cas de contrôle, être en mesure de présenter immédiatement le [formulaire A1](#), ainsi que toute preuve attestant leur statut d'indépendant.

Pour les missions jusqu'à 90 jours, ils peuvent remplir [le formulaire de la procédure d'annonce](#). Pour les missions de plus de 90 jours, ils doivent obtenir [une autorisation délivrée par l'OCIRT](#).

Droit applicable : travailleurs étrangers		
Bases légales	ALCP	<a href="#">Accord sur la libre-circulation des personnes (RS.142.112)</a>
	OLCP	<a href="#">Ordonnance d'application de l'accord sur la libre-circulation des personnes (RS 142.203)</a>
	LDét	<a href="#">Loi sur les travailleurs détachés (RS 823.20)</a>
	ODét	<a href="#">Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (RS 823.201)</a>
	LEI	<a href="#">Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (RS 142.20)</a>
	OASA	<a href="#">Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (RS.142.201)</a>

## VI. LES CONTRÔLES

Les entreprises actives dans le domaine du bâtiment sont contrôlées par les commissions paritaires compétentes du secteur d'activité concerné, chargées de s'assurer du respect de la CCT.

Des contrôles de l'OCIRT restent toutefois possibles en tout temps. L'OCIRT s'assure du respect des conditions de travail et de salaire applicables à Genève, de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi que du respect de l'interdiction du travail au noir.

L'Inspection paritaire des entreprises (IPE) peut également effectuer l'ensemble des contrôles précités, à l'exception des aspects relevant de la sécurité au travail et du respect de la loi fédérale sur les étrangers (LEI).

La SUVA et l'inspection des chantiers effectuent également des contrôles, notamment en relation avec l'application de la LAA et des législations cantonales (RChant et LCI).

En vertu de l'accord de siège dont bénéficient les OI, des contrôles sur le site d'une organisation internationale ne peuvent intervenir qu'avec l'autorisation de l'organisation concernée. Dans l'objectif de favoriser un déroulement optimal de leurs projets de construction et de rénovation, l'OCIRT recommande aux OI de clarifier, en amont, avec les acteurs concernés, les modalités de contrôles.

## VII. ADRESSES DE CONTACT

### Service étrangers - OCPM Secteur emploi

Tél : 022.546.47.95  
Fax : 022.548.48.22

E-mail : [emploi.ocpm@etat.ge.ch](mailto:emploi.ocpm@etat.ge.ch)  
Internet : <https://www.ge.ch/organisation/office-cantonal-population-migrations-ocpm>  
<http://www.ge.ch/population>

★★★★★

### OCIRT Service de la Main-d'œuvre étrangère

Tél : 022.388.74.00  
Fax : 022.546.96.35

E-mail : [smoe@etat.ge.ch](mailto:smoe@etat.ge.ch)  
Internet : <https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-main-oeuvre-etrangere-moe>

### Service de l'inspection du travail

Tél : 022.388.29.29  
Fax : 022.546.96.33

E-mail : [reception.ocirt@etat.ge.ch](mailto:reception.ocirt@etat.ge.ch)  
Internet : <https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it>

## VIII. RECUEIL DES REFERENCES LEGALES ET DOCUMENTAIRES

### 1. Droit du travail :

- [Demandes de permis temporaire](#)
- [Demandes de permis permanent au SECO](#)
- [SECO : conventions collectives de travail](#)
- [Contrats-types en vigueur à Genève](#)
- [SECO : contrats types de travail](#)
- [Salaire minimum genevois](#)

### 2. CCT :

- [Maçons, tailleurs de pierre, etc.](#)
- [Chefs de chantier](#)
- [Cadres de la construction](#)
- [Préfabrication](#)
- [Retraite anticipée GO](#)
- [Chauffage, électricité, ferblanterie, serrurerie](#)
- [Retraite anticipée métallurgie du bâtiment](#)
- [Second œuvre](#)
- [Retraite anticipée SO](#)

### 3. Bases légales

- LTr : [Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce \(RS 822 11\)](#)
- OLT1 : [Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail](#)
- OLT2 : [Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail](#)
- OLT3 : [Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail](#)
- OLT5: [Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail](#)
- LAA : [Loi fédérale sur l'assurance-accidents](#)
- OPA : [Ordonnance sur la prévention des accidents](#)
- LDét : [Loi sur les travailleurs détachés en Suisse](#)
- ALCP : [Accord sur la libre-circulation des personnes](#)
- OLCF : [Ordonnance d'application de l'accord sur la libre-circulation des personnes](#)
- Odét : [Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse](#)
- LEI : [Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration](#)
- OASA : [Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative](#)
- LIRT: [Loi sur l'inspection et les relations du travail](#)

### 4. Listes noires :

- [Liste noire OCIRT \(45 LIRT, 9 LDét, 13 LTN\)](#)
- [Liste noire SECO - LDét](#)
- [Liste noire SECO - LTN](#)
- [Liste noire CPSO-contributions](#)
- [Liste noire CPSO amendes](#)

### 5. Formulaire :

- [Procédure d'annonce pour les activités lucratives de courte durée](#)