



Memento à l'attention des organisations internationales

Conditions et règles applicables dans le domaine de la construction

depuis le 1^{er} juin 2016

Mis à jour le 29.07.2016

TABLE DES MATIERES

I.	OBJECTIF DU MEMENTO	p.1
II.	DROIT DU TRAVAIL	p.1
	A. Dispositions légales	p.1
	B. Dispositions conventionnelles	p.2
	C. Autres dispositions légales	p.3
III.	LE DROIT SPECIFIQUE DE LA CONSTRUCTION	p.4
	A. Conventions collectives du secteur de la construction	p.4
	B. Le contrat-type du gros-œuvre	p.4
	C. Liens pour plus d'informations	p.5
IV.	LES ENTREPRISES EN INFRACTION	p.5
V.	CONDITIONS ET REGLES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS (AUTORISATIONS DE TRAVAIL)	p.6
VI.	LES CONTRÔLES	p.9
VII.	ADRESSES	p.10
VIII.	RECUEIL DES REFERENCES LEGALES ET DOCUMENTAIRES	p.10

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 que soit l'entreprise choisie, celle-ci 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 de ces règles ainsi que les différents contrôles auxquels les employeurs peuvent être soumis.

II. DROIT DU TRAVAIL EN SUISSE

A. Dispositions légales

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 applicables aux relations dans lesquelles l'Etat ou les corporations ou établissements de droit public interviennent comme détenteurs de la puissance publique et visent l'intérêt général, et
- le droit privé qui peut être défini *a contrario* comme l'ensemble des normes n'étant pas de droit public et applicable entre les sujets de droit agissant sur un pied d'égalité.

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 chapitres *convention collective étendue* et *contrat-type de travail*)

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).

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 treize ordonnances d'application (OLT) (RS 822.111- 822.117).

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 **nuit, 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](#)

Dans les autres cas, il s'agira de **travail de nuit ou du dimanche régulier ou périodique** : le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) est compétent pour délivrer le permis. [Lien pour demandes de permis permanent au SECO](#)

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, à savoir 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 en relation avec les **chantiers** peuvent être trouvées 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

Convention collective de travail : définition générale

La convention collective de travail (CCT) est un accord intervenant entre des employeurs - ou des associations d'employeurs - et des associations de travailleurs. Le but de ces conventions est de régler les conditions de travail et les rapports liant les parties signataires de la convention.

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^{ème} 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).

Rôle des commissions paritaires

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

- elles vérifient l'application de la CCT dans leur secteur d'activité ;
- elles s'occupent de la défense des intérêts généraux de la profession ;
- elles prononcent les sanctions qui sont de leur compétence en cas de constat d'une ou de plusieurs infractions à la CCT ;
- elles encaissent les éventuelles contributions professionnelles et gèrent les fonds paritaires ;
- elles encouragent la relève et la formation professionnelle des travailleurs.

Convention collective étendue

L'extension du champ d'application d'une convention collective intervient par arrêté 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. 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 des dispositions impératives 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	Site internet du SECO
-------------	---------------------------------------

C. Autres dispositions légales : les contrats-types de travail

L'article 360a CO prévoit :

«¹ 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.

² 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 risques 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	Contrats-types en vigueur
---------------------------	---

Le SECO répertorie les contrats-types applicables en Suisse :

Contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires	Site internet du SECO
---	---------------------------------------

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 le respect des dispositions légales impératives (Code des Obligations, Loi sur le travail, Ordonnance de la loi sur le travail) - du respect 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	Textes en vigueur
-----	-----------------------------------

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 (lien hypertexte direct sur chaque CCT) :

Pour le gros-œuvre, les différentes activités sont :

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

Pour la métallurgie :

- [Chauffage, ventilation et climatisation](#)
- [Electricité](#)
- [Ferblanterie et installation sanitaire](#)
- [Serrurerie et constructions métalliques](#)

Pour le second-œuvre :

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

B. Le contrat-type du gros œuvre

Depuis le 1^{er} janvier 2016, un contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le secteur du gros œuvre, conclu le 15 décembre 2015 (CTT-GO) est applicable à Genève. Il convient d'examiner le champ d'application du CTT pour déterminer les travailleurs qui y sont soumis. Ce contrat-type de travail sera abrogé lorsque le secteur du gros œuvre sera de nouveau régi par une convention collective de travail étendue.

Contrat-type de travail pour le secteur du gros œuvre	CCT-GO
---	------------------------

C. Liens pour plus d'informations

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

Lien vers le 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	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 (RS 822.111)
	OLT2	Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (RS 822.112)
	OLT3	Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (RS 822.113)
	LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832 20)
	OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents (RS 832 30)

IV. LES ENTREPRISES EN INFRACTION

Il est utile de savoir que 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, du moins pendant un certain laps de temps, à soumissionner des marchés publics. Cette liste est mise à jour hebdomadairement, elle est consultable à l'adresse :

Liste noire OCIRT (décisions 45 LIRT ¹ , 9 LDét ² , 13 LTN ³)	Liste noire OCIRT (45 LIRT, 9 LDét, 13 LTN)
---	---

¹ Loi cantonale sur l'inspection et les relations du travail

² Loi fédérale sur les travailleurs détachés

³ Loi fédérale sur le travail au noir

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)	Liste noire SECO - LDét
Liste noire SECO (13 LTN)	Liste noire SECO - LTN

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	Liste noire CPSO-contributions
Liste noire CPSO - amende définitive, exécutoire, impayée	Liste noire CPSO-amendes

La consultation de l'ensemble de ces listes, toutes mises à jour régulièrement, permettra aux OI d'être informées des entreprises qui ne respectent pas les conditions de travail applicables à Genève.

V. CONDITIONS ET REGLES APPLICABLES AUX 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 (LEtr) pour les citoyens de tous les autres pays du monde et pour les ressortissants européens lors d'une mission de plus de 90 jours.

L'admission des citoyens croates reste, à ce jour, régie par la LEtr.

1. Bases légales :

L'ALCP, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2002, et son protocole concernant la participation de la République de la Bulgarie et de la Roumanie (RS 0.142.112.681 et RS 0.142.112.681.1) règle les conditions de séjour et de travail en Suisse des citoyens de l'UE/AELE.

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

2. Il peut y avoir deux catégories de travailleurs :

- 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 pouvoir employer un travailleur détaché dépendent du pays où sont installées les entreprises qui ont obtenu des mandats mais également de la nationalité des travailleurs. ([lien pour liste des pays](#))

Les entreprises étrangères qui obtiendraient des mandats 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'art. 5 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét – RS.823.20; [Lien LDét](#)), c'est "l'entrepreneur contractant" qui est "responsable civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'art. 2 al. 1" de cette même loi. L'OCIRT recommande dès lors aux Organisations internationales 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.

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

Les entreprises sises dans des pays non-membres de l'UE/AELE peuvent aussi détacher des travailleurs aux conditions décrites ci-après.

3. 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, la nationalité du travailleur déterminera la loi applicable, ALCP ou LEtr. Dans des cas spécifiques, il convient de consulter le site de l'Office cantonal de la population et des migrations (OCPM) ([Lien](#)) pour connaître les procédures applicables.

CONDITIONS

Rappel : les entreprises croates sont soumises au régime de la LEtr.

a) **Entreprises sises dans l'UE/AELE**

Missions de moins de 90 jours :

Il n'y a pas d'autorisation de travail à obtenir mais la procédure d'annonce (cf. page 8) ainsi que les règles et conditions de travail en Suisse décrites aux chapitres II et III doivent être respectées scrupuleusement (code des obligations, loi fédérale sur le travail, conventions collectives de travail et contrats-type 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.

Missions de plus de 90 jours :

L'exercice de l'activité est soumis à 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.

b) Entreprises sises dans un pays hors de l'UE/AELE (Etats tiers)

Peu importe la durée de la mission, les travailleurs 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.

c) Indépendants

Les indépendants de nationalité UE/AELE et établis en UE/AELE peuvent soit faire une annonce, pour les missions de moins de 90 jours, soit demander une autorisation pour les missions de plus de 90 jours.

Ils doivent pouvoir prouver leur statut d'indépendants selon la procédure décrite ci-après.

Pour les missions de plus de 90 jours, ils doivent aussi faire la preuve de l'intérêt économique pour la Suisse de leur intervention.

Les indépendants établis dans un Etat tiers ou de nationalité non-UE/AELE ne peuvent pas intervenir en Suisse.

PROCEDURE

a) Entreprises sises dans l'Union européenne/AELE

Travailleurs provenant de l'Union européenne/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.

- Mission de plus de 90 jours :

Au moins un mois 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'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). [Lien](#)

b) Entreprises sises dans un pays hors UE/AELE (Etat tiers)

Les employeurs voulant détacher des travailleurs, 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.

c) Travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants européens doivent fournir le formulaire A1 ou une preuve de leur statut d'indépendant ([Lien](#))

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

Droit applicable : travailleurs étrangers		
Bases légales	ALCP	Accord sur la libre-circulation des personnes (RS.142.112)
	OLCP	Ordonnance d'application de l'accord sur la libre-circulation des personnes (RS 142.203)
	Ldét	Loi sur les travailleurs détachés (RS 823.20)
	Odét	Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (RS 823.201)
	LETR	Loi fédérale sur les étrangers (RS 142.20)
	OASA	Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (RS.142.201)

VI. LES CONTRÔLES

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

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

Des contrôles effectués par la SUVA et l'inspection des chantiers seront également exécutés, 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

Internet : 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

Internet : www.ge.ch/ocirt/moe

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

2. CCT :

- Maçons, tailleurs de pierre, etc.
- Chefs de chantier
- Cadres de la construction
- Préfabrication
- Chauffage, ventilation et climatisation
- Electricité
- Ferblanterie et installation sanitaire
- Serrurerie et constructions métalliques
- Second œuvre
- Retraite anticipée

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
- **LAA** : Loi fédérale sur l'assurance-accidents
- **OPA** : Ordonnance sur la prévention des accidents (RS 832 30)
- **LDét** : Loi sur les travailleurs détachés en Suisse
- **ALCP** : Accord sur la libre-circulation des personnes
- **OLCP** : Ordonnance d'application de l'accord sur la libre-circulation des personnes
- **Odét** : Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse
- **LEtr** : Loi fédérale sur les étrangers
- **OASA** : Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative

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