



Aide-mémoire relatif aux dispositions régissant la location de services selon la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE)

1. Qui est réputé bailleur de services*?

Est réputé bailleur de services l'employeur qui cède les services de ses travailleurs à une tierce entreprise (l'entreprise de mission ou entreprise locataire de services). Ce qui compte dans cette cession, c'est que l'employeur abandonne une part essentielle de son pouvoir de diriger ses travailleurs à l'entreprise de mission. C'est le cas en particulier lorsque l'entreprise de mission décide de la nature du travail à exécuter et du choix des moyens auxiliaires nécessaires. Un critère important peut être fourni aussi par la réponse à la question de savoir s'il s'agit d'une „simple“ facturation d'heures de mission ou si l'employeur garantit aussi un certain niveau de prestations de la part de ses travailleurs et, si ce niveau n'est pas atteint, il renonce à une partie des honoraires convenus ou fait exécuter gratuitement des prestations réparatoires.

2. Quels sont les bailleurs de services assujettis à l' autorisation?

Est assujetti à l'autorisation celui qui fait commerce de location de services en Suisse et entre la Suisse et l'étranger (de et à l'étranger), sous la forme du travail temporaire ou du travail en régie.

a) Les formes de la location de services

- Travail temporaire: L'employeur engage ses travailleurs dans l'unique but de louer leurs services et n'exploite pas lui-même une entreprise de production ou de services. Le contrat de travail est conclu chaque fois pour une unique mission.
- Travail en régie: L'employeur engage là aussi les travailleurs dans le but de louer leurs services à des entreprises de mission. Toutefois, il possède en outre dans la plupart des cas une entreprise propre dans laquelle il peut occuper ses travailleurs. Le contrat de travail est conclu pour une durée indépendante des missions ponctuelles.
- Mise à disposition occasionnelle Il y a mise à disposition occasionnelle lorsque la location de services n'entre pas dans l'offre ordinaire de l'employeur, ne présente donc pas un caractère régulier, mais qu'elle **est pratiquée exceptionnellement, pour une brève période, sans avoir été prévue spécialement.** (Ce peut être le cas par exemple lorsque, à la suite d'une baisse des commandes, une entreprise n'arrive plus à donner du travail à tous ses employés et décide de mettre temporairement ceux qu'elle ne peut occuper à disposition d'une autre entreprise plutôt que de les licencier.)
La location de services sous la forme de mise à disposition occasionnelle n'est pas soumise à autorisation.

* Pour ne pas alourdir le texte, nous utilisons ici uniquement la forme masculine; il va de soi qu'elle englobe les personnes des deux sexes.

b) La notion de faire commerce de location de services (art. 29 OSE)

On entend par faire commerce de location de services le fait de pratiquer régulièrement la location de services aux fins de réaliser un profit. La location de services est pratiquée régulièrement dès lors qu'un bailleur de services conclut en l'espace de 12 mois au moins 10 contrats portant sur la location des services de travailleurs individuels ou de groupes de travailleurs. Chaque accord portant sur une mission constitue en l'occurrence un contrat. L'activité est présumée commerciale lorsque le montant facturé à l'entreprise de mission dépasse la somme des coûts salariaux et parasalariaux et d'une participation aux frais d'administration d'au maximum 5%. Il y a également activité commerciale lorsque la location de services représente un chiffre d'affaires d'au moins 100'000 francs par an.

3. Quelles sont les prescriptions légales valables pour tous les bailleurs de services, que leur activité soit soumise ou non à autorisation?

- Dans les offres d'emploi qu'elle publie, l'entreprise de location de services doit indiquer son nom et son adresse exacte et mentionner clairement que la main-d'oeuvre sera engagée à fin de location de services.
- La protection des données fait l'objet de règles spéciales: les données relatives aux demandeurs d'emploi et aux emplois vacants qui permettent d'identifier la personne en quête d'emploi ou l'entreprise de mission ne peuvent être transmises qu'avec l'assentiment des intéressés; de même ces données ne peuvent être archivées, l'opération de location de services terminée, qu'avec l'assentiment écrit (révocable en tout temps) des personnes concernées.
- Le contrat de travail entre le bailleur de services et le demandeur d'emploi doit être conclu par écrit. La loi énumère les points qui doivent faire l'objet de stipulations écrites et fixe les délais de résiliation minimums spécifiques applicables aux contrats de travail temporaires (art. 19 LSE).
- Les frais doivent être distingués comme tels et justifiés, faute de quoi ils sont considérés comme salaire et des cotisations sociales doivent être perçues sur ces montants. En principe, les frais ne peuvent être indiqués sous forme de forfaits mais seulement sous leur dénomination et avec leur montant précis, justificatifs à l'appui. Les autorités en charge des assurances sociales n'acceptent en aucun cas que les entreprises temporaires déduisent un pourcentage de leur volume brut de salaire à titre d'indemnité pour frais. Les indemnités de déplacement ou de repas allouées aux intérimaires ayant un lieu de mission fixe (p. ex. un bureau, un atelier ou toujours le même chantier) ne sont pas considérées comme des frais mais comme des éléments du salaire.
- Les dispositions contractuelles qui empêchent le travailleur de conclure un contrat de travail avec l'entreprise de mission une fois la mission achevée sont nulles et non avenues (art. 19, al. 5, let. b, et. art. 22, al. 2, LSE).
- Lorsqu'une entreprise de mission est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension, le bailleur de services est tenu de respecter les dispositions de ladite convention qui concernent le salaire et la durée du travail (art. 20 LSE).
- Le contrat de location de services entre le bailleur de services et l'entreprise de mission doit être conclu par écrit. La loi énumère les points qui doivent figurer dans ce contrat (art. 22 LSE).
- Le bailleur de services ne peut engager en Suisse que des étrangers ayant le droit de changer d'emploi et de profession, ce qui exclut donc normalement les saisonniers, les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, ainsi que les titulaires d'une autorisation de séjour à l'année délivrée pour une activité déterminée (des dérogations sont possibles en faveur de spécialistes). Les ressortissants UE/AELE, titulaires d'une autorisation de séjour de longue durée ou d'une autorisation de séjour de courte durée ou d'une autorisation frontalière ou primo-immigrants, sont soumis à des règles différentes. Ils peuvent en effet être engagés en qualité de travailleurs sous respect de la priorité de la main-d'œuvre indigène et du contrôle des conditions de travail et de salaire – durant les deux premières années après l'entrée en vigueur des accords – et – pendant les cinq premières années après l'entrée en vigueur des accords – du contingentement. Les services de frontaliers peuvent être loués dans toute la zone frontalière suisse pendant le délai transitoire de cinq ans sur la base de l'accord. Les demandeurs d'asile sont soumis à une interdiction de travail de trois mois que les cantons peuvent prolonger. Ce délai écoulé, ils sont autorisés à travailler dans certaines branches.

- Pour les litiges résultant de la relation de travail entre bailleur de services et travailleur, est compétent pour connaître des actions intentées par le travailleur le tribunal du lieu où il accomplit normalement son travail (art. 24, al. 1 de la loi sur les fors, LFors) ou le tribunal du lieu où se trouve l'établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 24, al. 2, LFors) ou le tribunal du siège principal du bailleur de services (art. 24, al. 1, LFors). Est compétent pour connaître des actions intentées par le bailleur de services le tribunal du domicile du travailleur (art. 24, al. 1, LFors) ou le tribunal du lieu où le travailleur accomplit normalement son travail (art. 24, al. 1, LFors).

4. Quelles sont les prescriptions valables de surcroît pour les entreprises de location de services soumises à autorisation?

- Pour qu'une autorisation puisse lui être délivrée, l'entreprise de location de services et les personnes responsables de sa gestion doivent remplir certaines conditions. L'entreprise doit être inscrite au Registre suisse du commerce, disposer d'un local commercial approprié et ne pas exercer d'autres activités commerciales susceptibles de nuire aux intérêts des travailleurs ou des entreprises de mission.
- Les personnes responsables de la gestion doivent être de nationalité suisse ou titulaires d'un permis d'établissement (sauf pour les ressortissants UE/AELE conformément à l'accord sur la libre circulation des personnes conclu entre la Suisse et l'Union européenne et à l'accord amendant la Convention instituant l'AELE), posséder les qualifications nécessaires pour assurer la location de services conformément aux règles de la profession et jouir d'une bonne réputation (ne pas avoir d'antécédents judiciaires, ne pas faire l'objet de procédures de poursuite ou de faillite, ne pas avoir d'arriérés d'impôts, etc..., étant précisé que ces différents éléments ne sont pertinents que s'ils remettent en question l'aptitude à gérer une entreprise de placement). Aux termes de l'art. 33 OSE, sont considérées comme ayant les compétences professionnelles nécessaires pour diriger une entreprise de location de services les personnes titulaires d'un certificat de fin d'apprentissage ou d'une formation équivalente et pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle de plusieurs années si elles possèdent notamment
 - a. une formation reconnue de placeur ou de bailleur de services, ou
 - b. une expérience professionnelle de plusieurs années (3 ans au moins) dans les domaines du placement, de la location de services, du conseil en personnel, en organisation ou en entreprise, ou de la gestion du personnel.

En règle générale, la personne qui dirige l'entreprise n'est en mesure d'assumer sa fonction de garant d'une activité de location de services conforme aux règles de la profession que si elle est présente dans l'entreprise au moins à 50 pour cent du temps. En principe, elle peut dès lors exercer le droit de signature en qualité de directeur pour au maximum deux agences ayant des sièges sociaux différents.

- Si l'entreprise pratique la location de services à l'étranger, son responsable doit s'assurer qu'elle dispose de personnel connaissant suffisamment bien les conditions régnant dans les pays concernés, en particulier la législation en matière d'immigration, de prise d'emploi et de location de services. Des connaissances du droit suisse des étrangers sont requises en outre si l'entreprise loue les services d'étrangers recrutés à l'étranger (ce qui n'est autorisé qu'à titre exceptionnel).
- Une entreprise de location de services doit déposer une caution (sûretés) auprès de l'autorité cantonale qui délivre l'autorisation en garantie des prétentions de salaire des travailleurs dont elle loue les services. Le montant de la caution va de 50'000 à 150'000 francs selon les activités (50'000 francs si le nombre d'heures louées est inférieur à 60'000 par an, 100'000 francs si ce nombre est supérieur, plus 50'000 francs si l'entreprise est titulaire en outre d'une autorisation fédérale).
- Le bailleur de services a le devoir de fournir à l'autorité qui délivre l'autorisation, à la demande de celle-ci, tous les renseignements et documents utiles. Il doit faire rapport à ladite autorité, une fois par an, sur ses activités de location de services. Il est par ailleurs tenu de lui communiquer sans délai tout changement intervenu dans l'entreprise par rapport aux indications données dans la demande d'autorisation (p. ex. changement d'adresse, changement de la personne responsable, changement du type de société, changement de caution, modifications des contrats, etc.).

- En principe, la location de services de l'étranger en Suisse par un bailleur de services étranger n'est pas autorisée (art. 12, al. 2, LSE).

Exceptions: si aucun bailleur de services indigène n'est en mesure d'offrir la main-d'œuvre recherchée (art. 30 OSE).

5. L'autorisation

- L'autorisation est établie au nom de l'entreprise (avec mention du nom de la personne responsable) pour une durée illimitée. Un émolument est perçu pour la délivrance de l'autorisation et sa modification (montant: respectivement 700 à 1500 francs et 200 à 800 francs).
- Les succursales reçoivent toujours une autorisation propre. Lorsque la succursale est située dans un autre canton que l'établissement principal, elle doit avoir obtenu l'autorisation avant de commencer son activité. Si elle est située dans le même canton que l'établissement principal, elle peut commencer son activité avant de l'avoir reçue, à condition toutefois qu'elle ait été déclarée à l'autorité qui délivre l'autorisation.
- La demande d'autorisation doit être présentée par écrit à l'autorité cantonale compétente. Les formulaires ad hoc peuvent être obtenus auprès de ladite autorité. L'autorisation fédérale peut être demandée simultanément, par la même démarche, auprès de la même autorité.
- Les entreprises qui opèrent uniquement à l'intérieur de la Suisse ont besoin d'une autorisation cantonale. Les entreprises qui louent du personnel de la Suisse vers l'étranger ou des étrangers recrutés à l'étranger vers la Suisse ont besoin en outre d'une autorisation fédérale. L'autorisation cantonale est préalablement requise dans tous les cas. Des règles particulières régissent la location de services dans la Principauté de Liechtenstein.
- L'autorisation peut être retirée si l'entreprise l'a obtenue en donnant des indications inexactes ou fallacieuses ou en taisant des éléments essentiels, ou encore lorsqu'elle a enfreint de manière répétée ou grave les dispositions légales. L'autorisation peut en outre être retirée lorsque les conditions auxquelles est subordonnée sa délivrance ne sont plus remplies. L'autorité qui délivre l'autorisation est habilitée, en sa qualité d'organe de surveillance, à effectuer des contrôles.
- Lorsque l'entreprise opère dans des branches soumises à une convention collective de travail (CCT) avec déclaration d'extension, le contrôle du respect des conditions en matière de salaire et de temps de travail fixées dans la convention est effectué en principe par les organes paritaires de contrôle des parties à la CCT. L'entreprise peut cependant demander que ce contrôle soit effectué par un organe de contrôle spécial indépendant des parties (art. 6 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail). Toutefois, dans ce cas, les frais de contrôle seront à sa charge même si aucune infraction à la CCT avec déclaration d'extension ne peut lui être imputée.

Les textes de la Loi sur le service de l'emploi (LSE), de l'Ordonnance sur le service de l'emploi (OSE) et du Tarif des émoluments de la Loi sur le service de l'emploi (TE-LSE) peuvent être consultés sur Internet sous les adresses suivantes (condition: être équipé d'Acrobatreader):

LSE	www.admin.ch/ch/f/rs/8/823.11.fr.pdf
OSE	www.admin.ch/ch/f/rs/8/823.111.fr.pdf
TE-LSE	www.admin.ch/ch/f/rs/8/823.113.fr.pdf
Directives et commentaires	http://www.espace-emploi.ch/secopdf/fr/pav_weisungen_avg_f

(all.: www.admin.ch/ch/f/rs/8/823.11.de.pdf (...)111.de.pdf et (...)113.de.pdf / ital.: www.admin.ch/ch/i/rs/8/823.11.it.pdf (...)111.it.pdf et (...)113.it.pdf)

seco - Direction du travail
Août 2003

330/MerbklattPV_03_1_def_f