

**Attachment 3—Terms and Conditions  
Applicable to the Swiss Construction Industry (OCIRT)**

**Renovation of the Historical Buildings (Buildings A, B, C, D and S)  
at the Palais des Nations in Geneva, Switzerland**



REPUBLIC AND CANTON OF GENEVA

Department of Security and Economy

**Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT)**

# **Guide for International Organizations**

## **Terms and conditions applicable to the construction industry**

**Effective 1 June 2016**

**Updated on 29.07.2016**

## **TABLE OF CONTENTS**

I.	<b>OBJECTIVE OF THE GUIDE .....</b>	p.1
II.	<b>SWISS LABOUR LAW .....</b>	p.1
	A. Legal provisions .....	p.1
	B. Contractual provisions.....	p.2
	C. Other legal provisions.....	p.3
III.	<b>CONSTRUCTION LAW.....</b>	p.4
	A. Collective labour agreements in the construction sector.....	p.4
	B. Standard contracts in structural building works.....	p.4
	C. Links for more information .....	p.5
IV.	<b>CORPORATE OFFENCES.....</b>	p.5
V.	<b>RULES AND REGULATIONS APPLICABLE TO FOREIGN NATIONALS (WORK PERMITS) .....</b>	p.6
VI.	<b>CONTROLS .....</b>	p.9
VII.	<b>CONTACT INFORMATION.....</b>	p.10
VIII.	<b>LEGAL AND DOCUMENTARY REFERENCES.....</b>	p.10

## I. OBJECTIVE OF THE GUIDE

International Organizations (IO) may choose to renovate by enlarging or transforming their existing premises, or by constructing new buildings.

They may utilize Swiss firms as well as firms based in other countries provided that those firms meet certain terms and conditions.

The chosen firm must comply with the current Swiss legal framework, notably in the areas of labour law, employee health and safety, and the law on foreign nationals.

The status granted to international organizations by the host agreements that were concluded with the Federal Council states that site inspections conducted by the competent authorities shall be jointly organized with the International Organization with its prior consent.

This guide aims to give a general overview of the regulations and of the various inspections employers may be subject to.

## II. SWISS LABOUR LAW

### A. Legal provisions

#### The distinction between private law and public law

The law is divided into two sources, comprised of:

- public law, which covers all norms and standards governing the relationships in which the state and public law entities or institutions are vested with public authority and act in the general interest, and
- private law, which can be defined *a contrario* as encompassing all standards which do not fall under public law and governs the relationships between persons, who are equal under the law.

It is important to understand the distinction between these two sources of law. Public law sets minimum peremptory norms that must be observed. However, it is important to note that under certain conditions, some private law norms may also be imperative (see sections about the extended collective agreement and the standard employment contract).

#### Code of Obligations

Private labour law is governed by various norms. One of these is the Code of Obligations (SR 220 – CO), in which the 10<sup>th</sup> heading (articles 319-362) defines the provisions applicable to the employment contract. However, there are other legal, regulatory, or contractual norms that govern the relationships between employer and worker.

Among these other private law provisions are the collective labour agreement (CLA) and the standard employment contract (SEC). In principle, they both contain provisions that are more favourable to workers than the minimum requirements of the Code of Obligations (CO) and the Federal Labour Act (LTr).

## Federal Labour Act

Public labour law is mainly governed by the Federal Labour Act for work industry, craft, and commerce (SR 822.111 – Labour Act (LTr)) and its thirteen implementing ordinances (OLT, SR 822.111- 822.117).

These norms include the provisions on the protection of workers' health and safety. Responsibility lies with the employer to comply with these legal provisions.

Among the provisions of the Federal Labour Act and its implementing ordinances, compliance with the following should be specifically observed:

- Prescriptions regarding working hours (e.g. length of breaks, daily leisure time, overtime);
- A temporary permit by the Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT) with advance notice to the joint commission and the construction inspection authority is required for temporary night work and occasional work on holidays and Sundays (e.g. for up to three months of night work and six Sundays, public holidays included, per company per calendar year). [Application form for temporary permits](#)  
For permanent or regularly recurring night or Sunday work, permits are delivered by the State Secretariat for Economic Affairs (SECO). [SECO application form for permanent permits](#)

The standards for workplace safety in the strict sense of the word are contained in several legal acts in addition to the Labour Act and its ordinances, specifically the Federal Accident Insurance Act (LAA - SR - 832.20) and the Federal Ordinance on the prevention of occupational accidents and diseases (Ordinance on the Prevention of Accidents, OPA - SR – 832.30) which aims to prevent occupational accidents.

At the cantonal level, the standards regulating building sites can be found in the Act on constructing buildings and other installations (LCI - L 5 05) and its implementing regulations on building sites (RChant - L 5 05.03).

## **B. Contractual provisions**

### The collective labour agreement: a general definition

A collective labour agreement (CLA) is an agreement between employers (or employer associations) and labour associations. It aims to regulate employment conditions as well as the relationship between the contracting parties.

A CLA usually contains provisions concerning the establishment, content, and termination of the employment relationship, provisions regarding the rights and obligations of the contracting parties, as well as provisions on the application and regulation of the CLA.

All of these provisions are part of the individual contract of employment. They automatically apply to the workers who are members of one of the contracting associations, provided that the employer is part of the CLA. It should be noted that most employers who take part in a CLA extend the terms of this agreement to workers who are not part of a labour association.

Among the provisions contained in CLAs, it is particularly important that the following be observed:

- Requirements related to working hours (e.g. setting a weekly maximum number of work hours);
- Setting salaries with details about potential supplemental benefits (such as the 13<sup>th</sup> month salary as well as indemnities such as travel or meal allowances, etc.);
- Holiday entitlements, which are often more generous than the provisions set out in the Code of Obligations;
- Continuity of income in the case of illness, maternity leave, or military service;
- Regulations related to termination of employment (e.g. termination notice).

#### The role of joint commissions

Joint commissions ensure that collective labour agreements are enforced in a particular sector. They take all necessary steps to achieve that end, notably by:

- Ensuring that the CLA is enforced in their sector;
- Defending the general interest of their profession;
- Imposing sanctions which fall within their jurisdiction when it is determined that a CLA has been breached;
- Collecting professional association fees and managing joint funds;
- Promoting the sector as a career option to others and supporting skill development of workers.

#### The extended collective labour agreement

By decree, the State Council can extend the scope of application of a CLA thus rendering the agreement applicable to all employers and workers of an economic sector or an occupation. In the case of an extension, membership to a worker association becomes unnecessary, as the CLA automatically applies. **As the application of the provisions of an extended collective labour agreement is automatic, these provisions become mandatory in the sector concerned.**

These agreements are listed on the website of The State Secretariat for Economic Affairs (SECO):

Extended CLA	<a href="#">SECO website</a>
--------------	------------------------------

### **C. Other legal provisions: standard employment contracts**

Article 360a of the Code of Obligations states:

<sup>1</sup> *Where the wages that are customary for a geographical area, occupation or industry are repeatedly and unfairly undercut within a particular occupation or economic sector and there is no collective employment contract laying down a minimum wage that may be declared universally binding, on application by the tripartite commission as defined in Article 360b, the competent authority may issue a fixed-term standard employment contract providing for a minimum wage varied by region and, where applicable, by locality in order to combat or prevent abusive practices.*

<sup>2</sup> *Such minimum wage must not conflict with the public interest or damage the legitimate interests of other economic sectors or sections of the population. It must have due regard to the minority interests of the affected economic sectors or occupations that stem from regional and business diversity.”*

In accordance with article 360a of the Code of Obligations, a standard employment contract (SEC) sets mandatory minimum wages, which cannot be departed from to the detriment of workers. It constitutes an instrument to regulate the labour market in cases of repeated and abusive wage dumping practices.

In accordance with the principle of proportionality, the mandatory nature of wage provisions is time-limited, as they are repealed when the sector concerned is no longer at risk of wage dumping.

Therefore, it is necessary to remain aware of standard employment contracts, which can be found on the website of the Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT):

Standard employment contracts	<a href="#">Current standard contracts</a>
-------------------------------	--

The State Secretariat for Economic Affairs (SECO) lists the standard contracts applicable in Switzerland:

<a href="#">Standard employment contracts setting mandatory minimum wages</a>	<a href="#">SECO website</a>
---	------------------------------

### **III. CONSTRUCTION LAW**

#### **A. Collective labour agreements in the construction sector**

The construction sector is specifically regulated by extended collective labour agreements both at the national and cantonal level. It should be noted that in addition to an extended national collective labour agreement, there can also be cantonal regulation. Therefore, cantonal regulation must always be considered even if the sector is nationally regulated.

In order to ensure that companies working on construction sites comply with the construction sector regulation, the contractual provisions of the sector must be respected in addition to the mandatory legal provisions (such as those contained in the Code of Obligations, the Labour Act and its Ordinances).

The national extended collective labour agreements, the federal decrees on the extension of the scope of application of CLAs, and the cantonal labour agreements can be accessed through the website of the Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT).

Collective labour agreements	<a href="#">Current legislation</a>
------------------------------	-------------------------------------

In the construction sector, particular attention should be paid to the collective labour agreements for structural building works, metalwork, second fix, and finishing trades. Structural building works and metalwork comprise the following (see the link on each CLA):

For the structural building works the sub-sectors are:

- [Builders, stonemasons, etc.](#)
- [Site managers](#)
- [White collar workers](#)
- [Prefabrication](#)

For metalworks:

- [Heating, ventilation, and air-conditioning](#)
- [Electricity](#)
- [Zinc and copper work \(flashings, coverings, etc.\) and sanitary installations](#)
- [Metalwork and structural metalwork](#)

For second fix and finishing works:

- [Finishing works](#)
- [Early retirement](#)

## B. Standard contracts for structural building works

Since January 2016, a standard employment contract with mandatory minimum wages has been in place throughout Geneva for the structural building works sector (concluded on 15 December 2015). The scope of application of this standard employment contract must be examined to determine which workers it applies to.

This standard employment contract will be repealed as soon as the structural building works sector is regulated by an extended collective labour agreement.

Standard employment contract for the structural building works sector	SEC
---	-----

## C. Links for more information

Link to the guide by the State Secretariat for Economic Affairs (SECO) on the Federal Labour Act: [Labour act: summary of key work and rest period provisions](#)

Link to the website of the federal administration on personnel management: [legal provisions, facts and useful information for personnel management: recruitment, personnel development, partial unemployment, social insurance, labour law, and occupational safety](#)

Applicable law: protection of workers		
Legal basis	LTr	Federal Labour Act (SR 822.11)
	<b>OLT1</b>	Ordinance 1 regarding the Labour Act (SR 822.111)
	<b>OLT2</b>	Ordinance 2 regarding the Labour Act (SR 822.112)
	<b>OLT3</b>	Ordinance 3 regarding the Labour Act (SR 822.113)
	<b>LAA</b>	Federal Accident Insurance Act (SR 832.20)
	<b>OPA</b>	Ordinance on the Prevention of Accidents (SR 832.30)

## IV. CORPORATE OFFENCES

It should be noted that the Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT) documents companies that have committed infractions of Geneva's labour regulations and which are, therefore, not permitted to bid on government contracts for a certain period of time. This list, updated daily, is available here:

OCIRT blacklist (Art. 45 LIRT <sup>1</sup> , 9 PWA <sup>2</sup> , 13 LNT <sup>3</sup> )	<a href="#"><u>OCIRT Blacklist (45 LIRT, 9 PWA, 13 LNT)</u></a>
---	---

<sup>1</sup> Cantonal Act on Labour Inspection and relations (LIRT)

<sup>2</sup> Federal Posting of Workers Act (PWA)

<sup>3</sup> Federal Act on illegal employment (LTN)

The State Secretariat for Economic Affairs (SECO) also keeps updated lists of offending companies, available here:

SECO blacklist (Art. 9, par. 2, b., PWA)	SECO blacklist – PWA
SECO blacklist (13 LTN)	SECO blacklist - LTN

The joint commission of second fix and finishing works publishes two lists: one list of the names of companies which are not up-to-date with the payment of professional contributions and/or the payment of their contribution to the early retirement fund, and another list of the companies which have been ordered to pay an enforceable contractual fine and have failed to do so.

CPSO blacklist – professional and retirement contributions	CPSO blacklist - contributions
CPSO blacklist – unpaid enforceable contractual fine	CPSO blacklist - fines

These lists, which are regularly updated, enable international organizations to be aware of the companies who are not in compliance with the employment conditions applicable in Geneva.

## **V. RULES AND REGULATIONS APPLICABLE TO FOREIGN NATIONALS (WORK PERMITS)**

In Switzerland, foreign nationals are subject to two different legal regimes: the Agreement on the Free Movement of Persons (AFMP) for the citizens of member states of the European Union (EU) or the European Free Trade Association (EFTA), and the Foreign Nationals Act (FNA) for the citizens of the rest of the world and for European citizens when planning to remain in Switzerland for more than 90 days.

To this day, the admission of Croatian nationals remains governed by the Foreign Nationals Act (FNA).

### **1. Legal basis:**

The AFMP, in force since 1 June 2002, as well as its protocol regarding the participation of the Republic of Bulgaria and Romania (SR 0.142.112.681 and SR 0.142.112.681.1), regulate the working and residential conditions of EU and EFTA nationals in Switzerland.

The Foreign Nationals Act (FNA, in force since 1 January 2008 – SR 142.20), with its ordinances and implementing articles (SR 142.201- 142.299), regulates the entry, residence, and gainful employment of non-EU/EFTA nationals in Switzerland.

### **2. There are two categories of workers:**

- Posted workers, and
- Workers employed by Swiss employers.

A posted worker is a worker who, for a limited period of time, carries out his or her work in Switzerland while being employed and paid by a company based in a foreign country.

**The conditions for hiring a posted worker depend on the country in which the company that has been chosen for the contract is based, and also on the worker's nationality. ([click here for a list of countries](#))**

Any foreign company contracted in Switzerland must **comply with the Swiss legal framework**. The construction sector applies the principle of joint and several liability of the main contractor in the case of subcontracting. In accordance with Article 5 of the Federal Posting of Workers Act (PWA – SR.832.20; [Link to PWA](#)), the contracting company is civilly liable if the sub-contractors do not comply with the net minimum wages and the conditions of employment referred to in article 2, paragraph 1 of PWA. Consequently, the Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT) recommends that International Organizations clearly stipulate the conditions under which sub-contracting is acceptable in their service agreements and explicitly draw the attention of the service providers involved to the principle of joint and several liability.

Workers from non-EU/EFTA countries may also be posted to Switzerland by European companies, provided they have been employed on a regular basis by a European company for over one year.

Companies located in non-EU/EFTA countries may also post workers to Switzerland, provided that they meet the conditions described hereafter.

3. Foreign companies may also choose to open a **subsidiary in Switzerland** and hire Swiss or foreign workers.

The nationality the worker hired by a Swiss company in Switzerland determines which law is applicable: the AFMP or the FNA. For specific cases, see the Cantonal Office of Population and Migration (OCPM) website ([link](#)) to clarify the applicable procedures.

## **REQUIREMENTS**

NOTE: Croatian companies fall under the scope the FNA.

- a) **Companies based in the EU/EFTA**

### **Assignments up to 90 days:**

In this case, there is no permit required, but a notification procedure (see p. 8) must be completed, and the rules and conditions described in sections II and III must be thoroughly complied with (Code of Obligations, Federal Labour Act, current collective labour agreements and standard employment contracts).

Employee housing, food, and travel costs must be borne by the employer, and the Swiss minimum wages must be applied.

### **Assignments over 90 days:**

Employees are allowed to work if they obtain a permit, which is issued only if certain requirements are met:

- Employee wages must meet the requirements in effect for the region and also for the sector;

- Employers must fund housing in Switzerland (and Switzerland only) for employees during the full duration of their posting;
- Employers must pay a per diem food allowance;
- Employers must compensate workers for their transportation and travel costs;
- The entry of the workers must serve the economic interests of Switzerland.

**b) Companies based outside the EU/EFTA (third country)**

Regardless of the duration of the assignment, employees of non-EU/EFTA companies are allowed to work if they obtain a permit, which is issued only if the following requirements are met:

- Employee wages must meet the requirements in effect for the region and also for the sector;
- Employers must fund housing in Switzerland (and Switzerland only) for employees during the full duration of their posting;
- Employers must pay a per diem food allowance;
- Employers must compensate workers for their transportation and travel costs;
- The entry of the workers must serve the economic interests of Switzerland;
- The workers must be highly skilled.

Approval by the competent federal authority, the State Secretariat for Migration (SEM), is required for non-EU/EFTA States.

Given the restrictions that apply to non-European personnel, admission may only be granted to highly skilled and specialized workers.

**c) Self-employed workers**

Self-employed EU/EFTA nationals who are set up in an EU/EFTA country may either go through the notification procedure (for short-term assignments up to 90 days) or apply for a permit (for assignments lasting longer than 90 days).

They must provide proof of their self-employed status by following the procedure described below.

For assignments over 90 days, they must also provide proof that their activity serves the economic interests of Switzerland.

Self-employed individuals set up in a non-EU/EFTA country, or who are not EU/EFTA nationals, are not allowed to work in Switzerland.

## **PROCEDURE**

**a) Companies based in the EU/EFTA**

**EU/EFTA workers:**

- Assignments up to 90 days:

Employers must complete the notification procedure for their employees no later than 8 (eight) days prior to commencement of work, through the [online notification procedure](#).

- [Assignments over 90 days:](#)

Employers who want to post workers must be granted a permit no later than one month prior to commencement of work. They must submit their application to the Cantonal Office of Population and Migration (OCPM), which will transfer it to the Cantonal Office for Work Inspection and Labour Relations (OCIRT). [Link](#)

**b) Companies based outside the EU/EFTA**

Employers who want to post workers, regardless of the workers' nationalities, must submit an application no later than six to eight weeks prior to commencement of work to OCPM which will transfer it to OCIRT ([link](#)). Then the permit must be approved by the State Secretariat for Migration (SEM).

Given the restrictions that apply to non-European personnel, admission may only be granted to highly skilled and specialized workers.

**c) Self-employed workers**

EU self-employed workers must provide form A1 or proof of their self-employed status ([link](#)).

For assignments up to 90 days, self-employed workers should use the notification procedure ([link to form](#)). For assignments over 90 days, they must be granted a permit by the OCIRT ([link to MOE](#)).

Applicable law: employment of foreign nationals		
Legal basis	AFMP	Agreement on the Free Movement of Persons (AFMP) SR 142.112)
	OFMP	Ordinance on the introduction of the free movement of persons ( SR 142.203)
	PWA	Federal Posting of Workers Act (SR 823.20)
	PWO	Ordinance on the Posting of Workers (SR 823.201)
	FNA	Foreign Nationals Act (SR 142.20)
	OASA	Ordinance on admission, residence, and gainful employment (SR 142.201)

## **VI. CONTROLS**

Companies operating in the construction industry are regulated by the competent joint commissions to ensure compliance with the CLA.

OCIRT inspections should be expected at any time. The OCIRT ensures that the terms of employment conditions applicable in Geneva are respected. It also ensures the health and safety of workers and enforces the prohibition of illegal work.

SUVA and the construction site inspection authority also carry out inspections, notably regarding the enforcement of the Accident Insurance Act and of the cantonal legislation (RChant and LCI).

In accordance with the host agreement they benefit from, inspections at the sites of International Organizations require the prior authorization of the Organization. In order to foster optimal progress in their construction or renovation projects, the OCIRT encourages International Organizations to clarify, in advance, the terms of inspections with all involved parties.

## **VII. CONTACT INFORMATION**

### **OCPM – Service étrangers (employment of foreign nationals)**

Telephone: +41 22 546 47 95  
Fax: +41 22 548 48 22

Email: [emploi.ocpm@etat.ge.ch](mailto:emploi.ocpm@etat.ge.ch)  
Website: [www.ge.ch/population](http://www.ge.ch/population)

★★★★★

### **OCIRT – Service for the employment of foreign nationals (MOE)**

Telephone: +41 22 388 74 00  
Fax: +41 22 546 96 35

Email: [smoe@etat.ge.ch](mailto:smoe@etat.ge.ch)  
Website: [www.ge.ch/ocirt/moe](http://www.ge.ch/ocirt/moe)

## **VIII. LEGAL AND DOCUMENTARY REFERENCES**

### **1. Labour law:**

- Applications for temporary work permits
- Applications for permanent work permits with SECO
- SECO: collective labour agreements
- Standard employment contracts applicable in Geneva
- SECO: employment contracts

**2. CLA:**

- Builders, stonemasons, etc.
- Site managers
- White collar workers
- Prefabrication
- Heating, ventilation, and air-conditioning
- Electricity
- Zinc and copper work (flashings, coverings, etc.) and sanitary installations
- Metalwork and structural metalwork
- Finishing works
- Early retirement

**3. Legal basis:**

- LTr: Federal Labour Act for work in industry, craft and commerce (SR 822.111)
- OLT1: Ordinance 1 regarding the Labour Act (SR 822.111)
- OLT2: Ordinance 2 regarding the Labour Act (SR 822.112)
- OLT3: Ordinance 3 regarding the Labour Act (SR 822.113)
- LAA: Accident Insurance Act (SR 832.30)
- OPA: Ordinance on the Prevention of Accidents (SR 832.30)
- PWA: Federal Posting of Workers Act
- AMFP: Agreement on the Free Movement of Persons
- OLCP: Ordinance on the introduction of the Free Movement of Persons
- PWO: Ordinance on the Posting of Workers
- FNA: Foreign Nationals Act
- OASA: Ordinance on admission, residence, and gainful employment

**4. Blacklists:**

- OCIRT Blacklist (45 LIRT, 9 PWA, 13 LTN)
- SECO Blacklist - PWA
- SECO Blacklist - LTN
- CPSO Blacklist-contributions
- CPSO Blacklist-fines

**5. Form:**

- Notification procedure for short-term gainful employment



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de la sécurité et de l'économie  
**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

# **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 29.07.2016**

## **TABLE DES MATIERES**

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

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

#### C. Autres dispositions légales : les 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 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	<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>
---	---------------------------------------

### **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	<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 (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](#)
- [Électricité](#)
- [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<sup>er</sup> 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 lors 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	<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>
	LAA	<a href="#">Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832.20)</a>
	OPA	<a href="#">Ordonnance sur la prévention des accidents (RS 832.30)</a>

## 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<sup>1</sup>, 9 LDét<sup>2</sup>, 13 LTN<sup>3</sup>)

[Liste noire OCIRT \(45 LIRT, 9 LDét, 13 LTN\)](#)

<sup>1</sup> Loi cantonale sur l'inspection et les relations du travail

<sup>2</sup> Loi fédérale sur les travailleurs détachés

<sup>3</sup> 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)	<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>

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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	<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>
	LETR	<a href="#">Loi fédérale sur les étrangers (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, 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](mailto:emploi.ocpm@etat.ge.ch)  
Internet : [www.ge.ch/population](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 : [www.ge.ch/ocirt/moe](http://www.ge.ch/ocirt/moe)

## **VIII. RECUIEL 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 :**

- Macons, tailleurs de pierre, etc.
- Chefs de chantier
- Cadres de la construction
- Préfabrication
- Chauffage, ventilation et climatisation
- Électricité
- 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