

Entreprise Française : j'ai un chantier ponctuel en Suisse

DÉTACHEMENT DE MAIN D'OEUVRE	<p>Formalités préalables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détachement de moins de 90 jours sur l'année : annonce par le biais d'un formulaire à l'autorité cantonale, au moins 8 jours avant le début des travaux. Cette annonce est obligatoire à partir du 1er jour pour certains secteurs (construction, nettoyage, restauration...) - détachement de plus de 90 jours : demande d'autorisation de séjour et de travail pour les salariés détachés auprès de l'OCP. 	<p>DSE OCIRT 35 rue des Noirettes CH-1227 CAROUGE Tél. 00 41 (22) 388 29 29 Fax 00 41 (22) 388 29 69 www.geneve.ch/ocirt</p> <p>Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) Service relations internationales 1, rue Emile Romanet F-74984 ANNECY Cedex 09 Tél. 00 33 (4) 50 88 60 27 Fax 00 33 (4) 50 88 61 12</p> <p>Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA-SUVA) 12, rue Ami-Lullin CH-1211 GENÈVE 3 Tél. 00 41 (22) 707 84 04 Fax 00 41 (22) 707 85 05</p> <p>CANTON DE GENÈVE Office cantonal de l'inspection et des relations du travail 32, rue des Noirettes C.P. 1255 CH-1211 GENÈVE 26 La Praille Tél. 00 41 (22) 388 29 29 Fax 00 31 (22) 388 29 30</p> <p>CANTON DE VAUD Département de l'économie Inspection cantonale du travail rue Caroline 11 CH-1014 LAUSANNE Tél. 00 41 (21) 316 61 31 Fax 00 41 (21) 316 62 90</p> <p>CANTON DU VALAIS Service social de protection des travailleurs et des relations du travail Rue des Cèdres 5 CH-1950 SION Tél. 00 41 (27) 606 74 00 Fax 00 41 (27) 606 74 04</p>
	<p>Contrat de travail : Rédaction d'une lettre d'engagement ou d'un contrat recommandé.</p>	
	<p>Législation applicable : Les salariés détachés sont soumis aux conditions de travail et de salaire du lieu de détachement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect des conventions collectives de travail suisses - Respect des lois et ordonnances fédérales <p>Attention : prescriptions plus strictes depuis 2006 dans la loi fédérale sur le salarié détaché (contrôle, admission...)</p>	
	<p>Paiement du salaire : Au choix, à préciser dans la lettre d'engagement ou le contrat.</p>	
	<p>Frais d'hébergement : généralement à la charge de l'employeur.</p>	
	<p>Régime de protection sociale : Il y a maintien du régime de sécurité sociale de l'Etat d'origine.</p> <ul style="list-style-type: none"> - si détachement de moins de 90 jours : compléter le formulaire E 101 et le remettre au salarié détaché, et copie de ce document à la CPAM. - si détachement de plus de 90 jours : mise à disposition d'un questionnaire par la CPAM qui remplira ensuite elle-même le formulaire E 10, à fournir par le salarié en cas de contrôle sur le chantier. - en cas de prolongation du détachement de 1 à 2 ans : demande auprès de la caisse de compensation AVS-AI du lieu de détachement (formulaire E102). - au-delà de 24 mois, demande de prolongation de la couverture au CLEISS. 	
	<p>Prestations sociales : Le salarié continue à bénéficier des prestations prévues par la législation française. Déclaration de l'accident au service accident du travail de la CPAM qui délivrera l'imprimé nécessaire à la Caisse Nationale Suisse.</p>	
	<p>Charges sociales : Versement des cotisations sociales prévues par la législation française en France.</p>	
	<p>Impôts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'il réside en France il reste imposable en France, à conditions que le détachement dure moins de 183 jours, que l'employeur ne soit pas résident de Suisse au sens fiscal, et que la rémunération ne soit pas payée par un établissement stable qu'aurait l'entreprise en suisse. - S'il réside en Suisse, il est imposé en Suisse pour la part du travail effectué en Suisse, et quelque soit la durée du détachement. L'employeur français ne prélève alors plus l'impôt à la source mais lui remet un certificat de salaire. 	
	INTÉRIM	
<p>Coût du personnel intérimaire : Le coût de la location de services est fixé entre bailleur de services et entreprise de mission, fixation du prix en fonction du salaire payé à l'employé temporaire (CCT)</p>		
<p>Pas de durée maximale, mais obligation de re-négocier tous les 10 ans. Interdiction de conclure des contrats en chaîne.</p>		
<p>Indemnité de fin de contrat : aucune sauf en cas de licenciement abusif. Le bailleur de services doit respecter un délai congé.</p>		

J'ai une structure en Suisse et je souhaite recruter

CONTRAT A DURÉE INDETERMINEE (CDI)	<p>Forme du contrat : Les conditions de travail sont en général fixées par les conventions collectives. Le contrat de travail doit être écrit et contenir certaines mentions obligatoires : Identité de l'employeur et de l'employé, Lieu de travail, Date et durée du contrat, Fonction et catégorie de l'employé, Montant de la rémunération et périodicité de versement, Durée du travail journalier, Délais de préavis et de congés payés La convention collective applicable (s'il y a lieu).</p>	<p>Pour trouver des candidats: Les ORP (Offices Régionaux de "Placement), Cabinets de recrutement ou de placement (www.espace-emploi.ch), OCE (Service aux entreprises)</p>
	<p>Obligations liées à l'embauche : - Procédure usuelle - Formulaire individuel de demande pour ressortissant UE/AELE (UE2) à adresser à l'OCP - Délivrance permis par l'OCP après examen - Restrictions pour ressortissants Etats tiers + Roumanie + Bulgarie</p>	
	<p>Période d'essai : Le 1er mois de travail est réputé période d'essai. Dans certains cas, possibilité de prolonger la durée, en aucun cas au-delà de 3 mois. Résiliation du contrat pendant la période d'essai en tout temps par écrit et en respectant un délai de congé (entre 7 et 30 jours suivant la durée de la période d'essai).</p>	
	<p>Salaire minimum : - Si accord entre les parties: paiement au travailleur du salaire convenu - Si parties soumises à un CTT ou à une CCT: respect des salaires prévus par CTT, CCT - A titre supplétif : application du salaire usuel</p>	
	<p>Rupture du contrat : - Possibilité de résilier le contrat de travail en respectant le délai légal de résiliation - Modification des délais usuels par accord écrit, CTT ou CCT</p>	
	<p>Tribunal compétent en cas de conflit : Tribunal des Prud'hommes</p>	
	<p>Protection sociale : Un système d'assurances sociales avec affiliations obligatoires et facultatives</p>	
	<p>Charges sociales : Il existe plusieurs cotisations sociales: l'AVS (Assurance Vieillesse du Survivant), l'AI (Assurance Invalidité) et l'APG (Assurance Perte de Gains)</p>	
CONTRAT A DURÉE DETERMINEE (CDD)	<p>Forme du contrat : contrat écrit mais succinct : modification depuis 2006 (certaines mentions doivent faire l'objet d'un écrit dans le mois suivant le rapport de travail)</p>	
	<p>Motifs de recours : en fonction du but du travail convenu (exemples : le temps d'une récolte, le temps d'un montage, le temps d'un chantier...)</p>	
	<p>Formalités liées à l'embauche : Autorisation de travail à solliciter auprès de l'OCP avant début de l'activité</p>	
	<p>Durée maximale : durée maximale de 10 ans. Interdiction de conclure des contrats en chaîne</p>	
	<p>Pas d'indemnité de fin de contrat: pas d'indemnités de fin de contrat prévue</p>	
	<p>Charges sociales : Il existe plusieurs cotisations sociales: l'AVS (Assurance Vieillesse du Survivant), l'AI (Assurance Invalidité) et l'APG (Assurance Perte de Gains)</p>	

Système d'apprentissage :

Existe uniquement dans les métiers régis par une ordonnance de formation (env. 200)

Pré-requis :

- En fonction du métier,
- Activités de l'entreprise couvrant le plan de formation (visite d'un commissaire d'apprentissage)
- Formateur qualifié (titre + expérience)
- Autorisation de former délivrée par l'OFPC* après avoir suivi cours ad hoc.

Durée de la formation :

- Selon la profession, entre 3 et 4 ans pour l'obtention d'un CFC
- 2 ans pour les formations initiales avec attestation (AFP)

Rémunération : En fonction de la profession. La grille de salaires indicatifs est disponible auprès de l'OFPC

Avantages et aides :

- Soutien par l'OFPC dans le suivi de l'apprenti
- Prise en charge des frais liés aux cours et examens par l'Etat et le Fonds pour la formation professionnelle et continue

Période d'essai : 3 mois avec une prolongation possible de 3 mois maximum

La durée du travail : elle varie en fonction de l'âge mais est de 40 heures en principe.
Les jours passés à l'école sont considérés comme du temps de travail.

Rythme d'alternance :

En principe, 1 à 2 jours d'école et 3 jours en entreprise mais cela dépend de la profession et du degré de formation.

Rupture du contrat :

- Pendant la période d'essai : préavis de 7 jours à respecter
- Après la période d'essai : résiliation possible à tout moment avec effet immédiat pour justes motifs uniquement

Annonces et listes des professions disponibles
auprès de l'OFPC www.geneve.ch/ofpc/