



Formulaire d'annonce pour les travailleurs détachés

(3 mois / 90 jours par année civile)

- La demande doit être présentée à l'autorité **cantonale** compétente.
- L'annonce doit être effectuée **au plus tard huit jours avant le début du travail en Suisse**.
- La **location** (directe ou indirecte) de personnel **depuis l'étranger** n'est pas autorisée (art. 12 al. 2 LSE).
- Toute infraction à la procédure d'annonce sera sanctionnée conformément à l'art. 9 LDét (www.admin.ch/ch/f/rs/823_20/a9.html).
- Si les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire prévoient le **dépôt par l'employeur d'une garantie financière**, ces dispositions s'appliquent également aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse (art. 2, al. 2ter LDét). Les détails concernant l'obligation de caution se trouvent sous le lien suivant www.zkvs.ch.
- Si vous réalisez un chiffre d'affaires d'au moins 100 000 francs par an en Suisse et dans la Principauté de Liechtenstein, vous devez soumettre vos prestations à la TVA et établir le décompte de la TVA. Vous trouverez de plus amples informations à l'adresse suivante : www.estv.admin.ch (Taxe sur la valeur ajoutée > Thèmes > Assujettissement).

Utiliser des caractères d'imprimerie ou remplir en ligne sous www.sem.admin.ch (Entrée et Séjour > Libre circulation des personnes Suisse-UE/AELE > Procédure d'annonce pour les activités lucratives de courte durée).

1. Données sur l'entreprise/l'employeur ayant son siège dans un Etat membre de l'UE/AELE

Employeur			
Branche économique			
Rue/n°			
NPA / lieu			
Pays			
Personne responsable			
Téléphone		Télécopie	
Adresse e-mail			

2. Durée de l'engagement ou nombre de jours, lieu et but de la prestation

Missions ininterrompues	du		au		du		au	
	du		au		du		au	
	du		au		du		au	
et / ou								
Jours de travail isolés								
Engagement (NPA/lieu)								
Adresse (nom, rue, n°)								
But de la prestation								

3. Adresse de contact en Suisse durant l'engagement

Nom/entreprise			
Rue/n°			
NPA / lieu			
Personne de contact			
Téléphone		Télécopie	
Adresse e-mail			

4. Données sur le travailleur détaché

Lorsque plusieurs travailleurs sont détachés pour le même mandat et que toutes les données sont identiques sauf l'identité, il convient de les annoncer au moyen du formulaire additionnel pour les travailleurs détachés.

Nom selon passeport ou CI			
Prénom selon passeport ou CI			
Date de naissance		Sexe	<input type="checkbox"/> féminin <input type="checkbox"/> masculin
Nationalité			
Branche			
Activité exercée			
Qualification professionnelle			
Salaire*			
Numéro de l'assurance sociale dans l'Etat où le travailleur est domicilié			
Réglementation du séjour dans l'Etat d'envoi depuis			

* Le salaire horaire brut garanti par l'employeur doit respecter la législation suisse. Il doit en outre être déclaré dans une monnaie européenne (ex. EUR 25, CHF 25).

Le salaire brut à l'heure est le salaire avant déduction des cotisations du travailleur aux assurances sociales et aux impôts. Le salaire déterminant se compose notamment des éléments suivants :

- Salaire de base dans le pays d'origine
- Allocations de détachement
- Salaire de vacances
- Indemnité pour jours fériés
- 13e et 14e salaires
- Salaire afférent aux vacances
- Gratification de Noël
- Autres prestations à caractère salarial (p.ex. prestations de constitution de patrimoine conformément à la loi allemande sur la constitution du patrimoine).

Ne sont pas considérées comme des composantes salariales dans le cadre d'un détachement en Suisse, les indemnités octroyées, telles que les dépenses pour le voyage, la nourriture et le logement.

Vous trouverez des informations complémentaires sur les composantes salariales déterminantes à l'adresse suivante www.seco.admin.ch (Thèmes > Travail > Libre circulation des personnes CH – UE et mesures d'accompagnement > Détachement de travailleurs en Suisse - rubrique Directives)

Un calculateur des salaires est disponible pour le calcul du salaire minimal à l'adresse suivante www.entsendung.admin.ch (Prestataires de service > Salaire et travail)

5. Attestation d'annonce de l'activité

Sur demande, les autorités compétentes établissent une attestation d'annonce pour chaque travailleur annoncé. Une taxe de CHF 25 est perçue pour cette attestation d'annonce. Elle est recommandée en cas de séjour de longue durée car elle permet non seulement d'apporter immédiatement la preuve aux autorités chargées du contrôle, mais aussi d'éviter des démarches inutiles. Remarque : si l'annonce est effectuée en ligne et non par le présent formulaire, aucune taxe ne sera perçue pour l'attestation d'annonce.

Attestation écrite séparée souhaitée : Oui Non

6. Adresse de l'autorité compétente en matière de marché du travail du lieu d'engagement
www.sem.admin.ch > Portrait > Contact > Autorités cantonales > Autorités cantonales pour la procédure d'annonce

7. Confirmation de l'employeur

L'employeur soussigné confirme,

- a) qu'il connaît la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét) notamment ses articles 2 et 3, et qu'il s'engage, pendant toute la durée du mandat et à l'égard de tous les travailleurs détachés, à respecter les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse

Extraits de la loi fédérale sur les travailleurs détachés

Art. 2 Conditions minimales de travail et de salaire

¹ Les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO dans les domaines suivants :

- a. rémunération minimale, y compris les suppléments ;
- b. la durée du travail et du repos ;
- c. la durée minimale des vacances ;
- d. la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- e. la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes ;
- f. la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

² Si les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire prévoient des contributions à des caisses de compensation ou à d'autres institutions comparables portant sur des garanties salariales, telles que vacances, jours fériés ou allocations familiales, ces dispositions s'appliquent également aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse. La présente disposition n'est pas applicable si l'employeur prouve qu'il paie, pour la même période, des contributions à une telle institution dans l'Etat où il a son siège.

^{2bis} Si les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire prévoient une contribution obligatoire aux frais de formation continue, ces dispositions s'appliquent également aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse lorsque le détachement dure plus de 90 jours.

^{2ter} Si les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire prévoient le dépôt par l'employeur d'une garantie financière, ces dispositions s'appliquent également aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suisse.

^{2quater} Si les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire prévoient que les organes paritaires chargés de veiller à l'application de l'accord ont la possibilité d'infliger une peine conventionnelle, les dispositions prévues pour violation de l'art. 2 s'appliquent également aux employeurs qui ont détaché des travailleurs en Suisse.

³ Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses directement liées au détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

⁴ Les conditions minimales de travail et de salaire doivent être respectées pendant toute la durée de la mission.

⁵ Le Conseil fédéral peut édicter des dispositions aux termes desquelles l'employeur est tenu d'établir le versement des contributions sociales.

Art. 3 Hébergement

L'employeur doit garantir aux travailleurs détachés des conditions d'hébergement répondant aux normes d'hygiène et de confort qui sont habituelles sur le lieu de la mission. Les déductions pour frais d'hébergement et de ravitaillement ne doivent pas dépasser les montants locaux usuels.

- b) qu'il a informé les travailleurs annoncés de l'existence du présent formulaire
- c) qu'il s'engage à respecter les prescriptions de police sanitaire et du commerce et les autres obligations de déclaration ainsi que celles liées à l'exercice de la profession
- d) la véracité des données indiquées dans le formulaire d'annonce
- e) avoir pris connaissance de l'éventualité d'un assujettissement à la TVA en raison de l'accomplissement de prestations en Suisse et / ou dans la Principauté du Liechtenstein et s'engage à se renseigner sans délai à ce sujet auprès de l'Administration fédérale des contributions.

Remarques

Lieu, date et signature