



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse

Raisons, voies, situations de travail et parcours de migration



Commission fédérale pour les questions de migration CFM
Documentation sur la politique de migration

© 2013 Commission fédérale pour les questions de migration CFM

Auteurs

Heidi Stutz, Iris Graf, Thomas Oesch, Jolanda Jäggi, Jürg Guggisberg
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern
Ruth Calderón, RC-Consulta

Rédaction

Simone Prodolliet, Elsbeth Steiner

Traduction

Marie-Claude Mayr, Florian Mayr

Relecture

Sylvana Béchon, Elodie Morand

Page de couverture

Lorsque les parents travaillent sur une période plus ou moins longue à l'étranger, Internet contribue à maintenir le contact. Image tirée du livre «Land ohne Eltern» de Andrea Diefenbach, 2012.

Graphisme et impression

Cavelti AG, medien. digital und gedruckt, Gossau

Distribution

BBL, Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
Art.-Nr. 420.932 F
12.13 2 000 860323669

Commission fédérale pour les questions de migrations CFM
Quellenweg 6
CH 3003 Berne-Wabern
Tél. 031 325 91 16
www.ekm.admin.ch

Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse

Raisons, voies, situations de travail et parcours de migration

Décembre 2013

Heidi Stutz, Iris Graf, Thomas Oesch, Jolanda Jäggi, Jürg Guggisberg, Ruth Calderón

Avant-propos

Séjours temporaires pour activité lucrative? Migration pendulaire? Que se cache-t-il derrière ces expressions? Qui sont les personnes qui viennent temporairement en Suisse pour y travailler? S'agit-il de « nouveau saisonniers »? Serait-ce une réédition du statut de saisonnier sous de nouvelles dénominations?

Les séjours temporaires pour activité lucrative de migrants dans divers contextes sont un thème récurrent. Il est question d'entreprises étrangères du secteur de la construction et du second œuvre qui réalisent des travaux à des conditions de dumping salarial puis disparaissent, des « anges polonais » qui, dans le cadre de soins à domicile, prennent en charge des personnes âgées 24 heures sur 24 et sont employés à un rythme hebdomadaire, d'ouvriers agricoles venus d'Europe de l'Est pour cueillir des fraises ou des cerises pendant la saison, ou de femmes travaillant dans des cabarets avec un statut de danseuse. Mais il est aussi question de personnes hautement qualifiées qui viennent brièvement en Suisse pour exécuter des missions, notamment dans le domaine des TIC, ou de transfert de savoir-faire au sein de grands groupes. Tous ces éléments soulèvent la question de la compétitivité de la main-d'œuvre autochtone et amènent des propositions en vue de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre dans le pays.

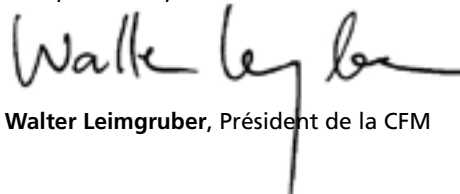
L'on dispose globalement de peu de connaissances sur les actifs occupés venant en Suisse pour y effectuer de brèves missions. Quelles sont les raisons qui incitent les employeurs à recourir à de telles formules? Quelles sont les motivations qui poussent les migrants à accepter de tels emplois? L'enjeu consiste-t-il réellement à induire une situation de gagnant-gagnant, comme on le prétend parfois à propos de ces relations de travail?

La Commission fédérale pour les questions de migration CFM a chargé le Bureau BASS de se pencher sur ces questions et sur celles qui s'y rattachent. La présente étude vient pour la première fois combler une lacune dans la recherche suisse ayant trait à ce sujet. Elle offre une vue d'ensemble des différents domaines dans lesquels travaillent des personnes avec des permis de séjour de courte durée ou des personnes tenues de s'annoncer; elle donne un aperçu des mécanismes de recrutement de cette main-d'œuvre, décrit des parcours de migration, montre comment les immigrés évaluent eux-mêmes leur

situation et conclut sur l'importance de cette forme d'emploi pour le marché du travail, pour le contexte de la migration et pour les personnes elles-mêmes exerçant une activité lucrative de courte durée.

L'une des constations majeures de l'étude est que les séjours temporaires pour activité lucrative concernent deux groupes de personnes très différents: d'une part, les personnes hautement qualifiées qui ont des emplois très bien rémunérés et, d'autre part, les personnes qui effectuent des travaux dans les secteurs à bas salaires pour lesquels les qualifications requises ne sont pas élevées. Les conditions de travail et de vie sont donc très différentes selon le domaine d'activité où l'on se place. En général, les personnes hautement qualifiées travaillent à des conditions attractives, tandis que celles qui sont employées dans les secteurs des bas salaires se retrouvent souvent dans des situations précaires. Les deux groupes ont pourtant des points communs. En effet, les personnes exerçant une activité lucrative de courte durée connaissent souvent un sérieux manque d'information en ce qui concerne leurs droits et devoirs, elles sont parfois désorientées dans leur nouvel environnement et sont confrontées à nombre de petits et grands problèmes de la vie quotidienne en raison de leur statut de séjour instable.

Bien que les engagements de courte durée des migrants par rapport au volume de travail global et à l'effectif total des actifs n'atteignent qu'une modeste dimension, la situation des étrangers exerçant une activité lucrative temporaire doit être prise en compte, car elle met en lumière la dynamique de l'économie et de la société suisses, ainsi que de nouveaux champs d'activités, comme la prise en charge à domicile. Il apparaît aussi que la contribution des migrants – y compris de ceux qui n'apportent leurs prestations « que » pour un temps – est indispensable à la Suisse. L'étude met également en évidence le fait qu'il convient d'accorder une grande attention aux évolutions du domaine des modèles de travail flexibles. Car les personnes exerçant une activité lucrative de courte durée et les migrants pendulaires ont droit, eux aussi, à des conditions de travail équitables.



Walter Leimgruber, Président de la CFM

Table des matières

	RÉSUMÉ	8
1	INTRODUCTION ET APERÇU DES DONNÉES	12
1.1	Etendue et développement de l'emploi sous forme de courts séjours	14
1.2	Répartition selon les régions et les branches	16
1.3	Pays d'origine	19
1.3.1	Nationalités et grandes régions	22
1.3.2	Nationalité et branche	23
2	CONDITIONS CADRE JURIDIQUES	26
2.1	Conditions d'admission	26
2.2	Obligation d'autorisation	27
2.3	Obligation de s'annoncer	27
2.4	Types d'autorisations selon le droit des étrangers	28
2.5	Autres réglementations juridiques importantes s'appliquant aux séjours temporaires pour activité lucrative	29
2.6	Mesures d'accompagnement	31
3	LES RAISONS DES SÉJOURS TEMPORAIRES POUR ACTIVITÉ LUCRATIVE	34
3.1	Les raisons des employeurs	34
3.1.1	L'emploi saisonnier	34
3.1.2	Les embauches liées au manque de main-d'œuvre qualifiée	36
3.1.3	Travail temporaire classique	36
3.1.4	Déplacement de personnel au sein d'entreprises internationales	37
3.1.5	Travailleurs détachés et prestataires de services indépendants issus de l'espace UE/AELE	37
3.1.6	Professionnels détachés issus d'Etats tiers	38
3.1.7	Vieillesse démographique et pénurie de personnel dans la prise en charge des personnes âgées	39
3.1.8	Exigences moins élevées en matière de salaires, de prestations sociales et de conditions de travail	39
3.2	Les raisons des personnes séjournant temporairement pour activité lucrative	40
3.2.1	Conditions économiques difficiles dans le pays d'origine	40
3.2.2	Famille et connaissances	41
3.2.3	Possibilités professionnelles et chances de gain, besoins de l'entreprise et défi personnel	41
4	LES VOIES QUI MÈNENT EN SUISSE	44
4.1	Offres d'emploi et candidatures directes	44
4.2	Les services des autorités et des associations	44
4.3	Migration en chaîne	45

4.4	Placement de personnel et location de services	45
4.5	Prestation de services	46
4.6	Le voyage vers la Suisse	46
4.7	Connaissances préalables sur les salaires et les conditions de travail en Suisse	47
5	TRAVAILLER EN SUISSE	50
5.1	Cocontractants et durée du contrat	51
5.2	Salaires et conditions de travail	52
5.3	Impôts et assurances sociales	56
5.4	Contrôles et application des droits	56
6	VIVRE EN SUISSE	60
6.1	Le logement	60
6.2	Réseau de contacts et intégration personnelle	60
6.3	Partenariat et famille	62
6.4	Satisfaction et difficultés	63
7	CONTEXTE BIOGRAPHIQUE ET MODÈLES DE MIGRATION	68
7.1	Situation personnelle dans le pays d'origine et expériences de migration antérieures	68
7.2	Projets d'avenir et perspectives	70
7.3	Modèles de migration	71
7.3.1	Base de données	71
7.3.2	Analyse descriptive	71
7.3.3	Analyse multivariée des corrélations	76
8	CONCLUSION	80
8.1	Importance pour le marché du travail	81
8.2	Importance dans le contexte de la migration	84
8.3	Importance pour les travailleurs eux-mêmes	84
8.4	Défis et nécessité d'agir	85
9	BIBLIOGRAPHIE	88
10	GLOSSAIRE	90
11	LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX	92
12	ANNEXE	93
13	NOTES	98

Résumé

L'on dispose globalement de peu de connaissances sur les personnes séjournant temporairement en Suisse pour y exercer une activité lucrative. L'étude a pour objectif de déterminer les activités de ces personnes, leur rôle sur le marché du travail, leurs motivations; les avantages et les difficultés entraînées par un engagement de courte durée et la mesure dans laquelle ces personnes souhaitent rester en Suisse. La portée de l'étude est très large – elle tente de saisir toute l'hétérogénéité du sujet.

Il y a au départ deux catégories de séjours temporaires pour activité lucrative juridiquement définies: celle des *personnes soumises à l'obligation d'annonce* venant de pays de l'UE/AELE entrant dans le cadre de la libre circulation des personnes, qui peuvent travailler en Suisse 90 jours par an, et celle des *personnes titulaires d'un permis L* délivré pour un an au maximum, mais qui peut être prolongé à deux ans. Les deux catégories comprennent des personnes avec un *emploi en Suisse*, mais également des *indépendants venus de l'étranger*, ainsi que des *travailleurs détachés* par des firmes étrangères pour exécuter un mandat en Suisse.

Dans le cadre du projet, l'on a mené des analyses approfondies de données secondaires portant sur les parcours migratoires, de nombreux entretiens d'investigation et des interviews d'experts avec des autorités, des associations et des employeurs. L'on a aussi questionné personnellement 20 personnes très différentes séjournant en Suisse pour une courte durée.

Aperçu des données

Les personnes séjournant temporairement en Suisse pour activité lucrative sont aux trois quarts des hommes. Leur effectif varie selon les saisons. En août 2012, il y avait en Suisse au total 70 497 personnes exerçant une activité lucrative avec un permis L. Le nombre de personnes soumises à l'obligation d'annonce était de 202 815 pour toute l'année 2012. Elles ont totalisé 8 188 153 jours de travail (soit 35 600 jours de travail équivalent plein temps). Seule la moitié des personnes devant s'annoncer était employée en Suisse. Par rapport à l'emploi global d'étrangers en Suisse, ces chiffres sont modestes; ils le sont a fortiori en comparaison du volume de travail global. Les titulaires d'un permis L représentent 1,7 % des personnes occupées, et les personnes avec obligation

d'annonce contribuent pour 0,8 % à l'ensemble du volume de travail.

Les deux catégories comprennent des groupes de tous âges. Ce ne sont pas les très jeunes qui dominent, mais les personnes d'une tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans. Elles sont réparties différemment sur les grandes régions. La région lémanique arrive en tête pour les personnes soumises à l'obligation d'annonce, la Suisse orientale pour les personnes avec un permis L. Les principales branches où l'on trouve ces employés sont le bâtiment, la location de services, l'hôtellerie-restauration, l'industrie, l'agriculture et le secteur informatique.

L'analyse de la provenance de personnes séjournant temporairement en Suisse pour une activité lucrative montre que ce phénomène est majoritairement intra-européen. Toutes les personnes soumises à l'obligation d'annonce et les deux tiers de celles détentrices d'un permis L viennent de la zone UE/AELE. Chez les titulaires de permis L, l'Allemagne et le Portugal dominent; chez les personnes soumises à l'obligation d'annonce, ce sont la France et l'Allemagne. Parmi les pays de l'est de l'UE, la Pologne vient en tête. Dans chaque région du pays, les ressortissants des pays limitrophes sont fortement représentés, à l'exception de l'Autriche. Les personnes de pays tiers effectuant un séjour de courte durée sont le plus souvent originaires d'Inde. Viennent ensuite des ressortissants des Etats-Unis, du Canada, de Russie et de Chine. A la différence des personnes de la zone UE/AELE, elles travaillent presque exclusivement dans des branches où de très hautes qualifications sont requises. En revanche, tous les employés du segment de la location de services viennent de l'espace UE/AELE. Cette branche a une grande importance pour les personnes soumises à l'obligation d'annonce.

Les conditions cadre juridiques du séjour temporaire pour activité lucrative sont complexes; elles font état d'une forte différence entre les personnes des pays tiers et celles de la zone UE/AELE. Il convient de noter que les deux catégories de permis examinées ne couvrent pas tous les séjours temporaires pour activité lucrative, mais que ces derniers peuvent également être liés à une autorisation de séjour B ou à une autorisation frontalière. Par ailleurs, tous les ressortissants de pays tiers avec un permis L ne sont pas d'authentiques résidents temporaires.

Certains d'entre eux disposent d'un contrat de travail à durée indéterminée en Suisse.

Les raisons des séjours temporaires pour activité lucrative

Du côté des *employeurs*, il n'y a pas un motif dominant pour lequel ils recrutent des étrangers afin d'exercer une activité lucrative de courte durée en Suisse. Pour les branches du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration et de l'agriculture, c'est leur caractère saisonnier qui joue un rôle. En revanche, le recrutement pour pénurie de main-d'œuvre spécialisée est exceptionnel, car dans ce cas, l'on cherche à embaucher des employés pour une longue durée. Dans les cas où des domaines entiers de prestations de services sont confiés à l'étranger (outsourcing), les employés qualifiés viennent en Suisse pour des engagements de courte durée. Les transferts de personnel dans les entreprises internationales ont aussi une certaine importance, ainsi que les détachements de personnel à partir de l'étranger dans le contexte de mandats de prestations, en particulier dans le secteur de la construction et de l'informatique. Le vieillissement démographique associé au manque de personnel pour la prise en charge des personnes âgées crée, lui aussi, une demande de migrantes qui viennent assumer des soins à domicile – souvent dans le cadre d'une migration pendulaire. En outre, dans le segment des bas salaires, les travailleurs ne posent pas beaucoup d'exigences – un élément qui a son importance.

Les personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative en Suisse ont leurs propres raisons de le faire. Parmi les personnes de la zone UE/AELE questionnées dans le cadre de 20 interviews, le motif le plus souvent cité était les conditions économiques difficiles dans leurs pays d'origine. Il n'est pas rare non plus que l'idée de venir en Suisse ne trouve sa source dans le vécu de membres de la famille ou de connaissances. Parmi les motifs cités, on relève aussi de manière répétée les opportunités professionnelles, les chances de gain, les besoins des firmes et le challenge personnel.

Les voies qui mènent en Suisse

Même à l'ère de l'Internet, les séjours temporaires pour activité lucrative ne sont pas souvent liés à des postulations directes. Pour les postes avec un profil d'exigences peu élevé, la migration en chaîne par le biais de la famille et des relations constitue la voie royale pour décrocher un emploi. Pour les qualifications moyennes, ce sont les agences de placement qui jouent le rôle de sésame. Les entreprises suisses recrutent de manière ciblée des personnes hautement qualifiées à l'étranger; parfois, les contacts professionnels internationaux faci-

litent le transfert. Les travailleurs détachés en Suisse par une firme étrangère bénéficient d'un voyage payé. Il s'est avéré dans les interviews que, pour les autres personnes hautement qualifiées, les employeurs assumaient aussi les frais de vol. Par contre, les employés peu qualifiés doivent payer eux-mêmes leur voyage en bus.

Les personnes qui viennent en Suisse pour la première fois pour un court séjour, et qui n'ont pas de famille ou de relations, ont peu de connaissances préalables sur le pays – qu'elles soient hautement qualifiées ou non. En particulier, elles ignorent pratiquement quels sont les salaires et les conditions de travail standards qui devraient être observés conformément au principe de l'égalité de traitement.

Travailler en Suisse

La situation contractuelle des personnes interviewées effectuant un court séjour est très contrastée. A la base d'un tel séjour, il n'y a pas toujours un contrat écrit; le contrat n'est pas forcément à durée déterminée, et il n'est pas toujours conclu directement avec l'entreprise locataire de services. Parfois, la délimitation entre mandat et emploi est floue. Il arrive en outre que le salaire soit horaire.

Les salaires et conditions de travail reflètent les écarts importants que l'on rencontre généralement en Suisse entre les différentes branches. Lorsque les employés peu qualifiés parlent de leurs salaires, ils disent les trouver très bons, car bien supérieurs à ce que ces personnes peuvent gagner dans leurs pays d'origine. La compensation pour le logis et la nourriture constitue un cas spécifique, sachant que l'AVS fixe un plafond. Dans le cas des personnes détachées, le logement doit être payé par l'employeur; ainsi il peut arriver que ces personnes bénéficient de conditions plus avantageuses que leurs collègues de travail autochtones. Etant donné que l'impôt à la source et la caisse-maladie sont généralement déduits directement du salaire, outre les déductions sociales habituelles, le montant versé est souvent bien inférieur au salaire brut.

Dans le segment des bas salaires, le temps de travail est parfois très élevé, et il n'est pas aisé de le délimiter lorsque l'employé habite sur son lieu de travail. Il y a en matière de contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement un facteur qui ne facilite pas la tâche: en effet, les personnes effectuant un séjour temporaire préfèrent souvent travailler en continu pour pouvoir rentrer chez elles plus rapidement ou pour gagner plus. Ce qui les différencie des employés avec un contrat de travail fixe n'est pas la durée de travail hebdomadaire déterminée par le contrat, ni le salaire, mais l'incertitude liée au

travail et au gain. En outre, peu de résidents temporaires ont une idée précise de leur situation au regard de l'assurance sociale et des droits dont ils pourraient bénéficier en cas de maladie ou de chômage. Ces personnes sont en règle générale très satisfaites de leur situation professionnelle, même les moins bien payées qui n'ont souvent pas d'alternatives attractives.

Vivre en Suisse

Dans les cas de séjours temporaires pour activité lucrative, la question du *logement* peut s'avérer problématique lorsque l'employeur n'en propose pas ou n'intervient pas pour trouver une solution – ce qui arrive fréquemment. Il est quasiment impossible de trouver son propre logement avec un tel statut.

Les relations sur le lieu de travail sont essentielles pour le *réseau de contacts* des personnes avec un statut de séjour de courte durée. Si elles travaillent avec d'autres étrangers, ceux-ci sont leurs premiers interlocuteurs. Leurs employeurs sont généralement des autochtones mais leurs autres contacts sont limités. S'il n'y a pratiquement pas d'autres interlocuteurs sur le lieu de travail, comme par exemple dans la prise en charge de personnes démentes, l'isolement peut devenir problématique.

Les personnes effectuant un séjour de courte durée n'étant généralement pas toutes jeunes, elles sont nombreuses à avoir un ou une partenaire et des enfants. Si la séparation temporaire est généralement supportable pour le partenaire, il en va autrement avec les enfants. Pour de nombreuses personnes interviewées, concilier la migration temporaire et la vie de famille reste un problème insoluble. Souvent, les deux parents travaillent et ne trouvent pas simultanément un emploi en Suisse. Les enfants sont scolarisés et ne peuvent pas être ballottés. L'argent gagné permet de vivre beaucoup mieux au pays qu'en Suisse, où, à l'inverse, il n'est pas possible de financer la *vie familiale* avec un bas salaire. Alors, avec le temps, la séparation (que l'on surmonte avec Skype) tourne au problème, lorsque l'un des deux parents travaille en Suisse la majeure partie du temps et que les salaires sont si bas que l'on peut à peine payer le voyage pour aller se voir.

Les autres difficultés qui sont évoquées lors des interviews sont l'incertitude, le manque de connaissances linguistiques ainsi que les problèmes d'ordre pratique. Un employé originaire d'un pays tiers qui perd son travail doit quitter le pays en l'espace d'un mois. Avec un permis L, il n'est pratiquement pas possible de conclure des contrats, de prendre un abonnement téléphonique pour son portable, d'acheter une voiture ou de louer un logement. Mais beaucoup de titulaires de ce permis disent qu'ils n'ont jamais eu de difficultés.

Si l'on demande aux personnes interviewées quel soutien elles auraient aimé recevoir, elles mentionnent de meilleures offres d'information. Elles disent que seules, il leur est difficile de tirer profit des informations disponibles sur les pages Internet. La question de l'aide pour apprendre une langue revient aussi régulièrement.

Contexte biographique et modèles de migration

Pour les personnes hautement qualifiées issues de pays tiers qui ont été interrogées, la vie dans leur pays d'origine ne présente pratiquement jamais de problème. Elles ne subissaient pas de pression économique expliquant leur migration. Elles ont de bonnes perspectives professionnelles dans leur pays et n'ont pas d'obligation de soutien en dehors du noyau familial. Les personnes de la zone UE/AELE venues chercher du travail en Suisse parce qu'elles n'en trouvaient pas dans leur propre pays envisagent presque toutes de rentrer lorsque la situation se sera améliorée. Ce sont souvent elles qui relativisent le haut niveau des salaires en Suisse, car le coût de la vie y est élevé, disent-elles.

En ce qui concerne le milieu d'origine des migrants et leur mobilité sociale, il s'avère que, comparativement à la génération des parents, l'on rencontre des personnes appartenant toujours à la classe moyenne; des gens qui ont gravi les échelons, mais aussi des personnes qui ont basculé socialement – ces dernières venant notamment de pays postcommunistes. Dans la plupart des cas, les deux partenaires ont une activité lucrative. Cependant, parmi les travailleurs avec de bas salaires, certains doivent subvenir aux besoins de toute la famille, car le ou la partenaire ne gagne rien.

Parmi les personnes interviewées, la moitié n'envisage pas de rester en Suisse définitivement; en revanche, un quart le souhaite. Les autres voudraient encore rallonger un peu leur séjour en raison de la crise, puis rentrer dans leur pays.

Un séjour temporaire pour activité lucrative peut être le début d'un parcours migratoire. Dans la plupart des cas néanmoins, cela ne l'est pas. Environ les deux cinquièmes des personnes effectuant un court séjour ne viennent en Suisse qu'une fois. Mais même en cas de séjours répétés, les deux tiers des personnes concernées n'émigrent pas durablement.

Rétrospectivement, parmi les étrangers avec une autorisation B ou C qui sont venus en Suisse depuis 2002, un tiers y a effectué des séjours temporaires pour activité lucrative. Selon la nationalité des migrants, ces séjours jouent un rôle différencié. Leur importance est consé-

quente pour les ressortissants portugais, qui, à 62 %, avaient un permis L avec activité lucrative, et à 20 % effectuaient un séjour avec obligation d'annonce. Ils venaient donc essentiellement en Suisse par le biais d'engagements de courte durée. Les pays de l'est de l'UE et l'Allemagne se placent au-dessus de la moyenne, tandis que les pays tiers prennent une part bien inférieure.

De nombreux résidents temporaires pour activité lucrative ont une relation de longue date avec la Suisse. Seul un tiers de toutes les personnes avec un permis L qui étaient en Suisse en août 2012 y travaillaient pour la première fois. La plupart ne sont donc pas nouvelles en Suisse, mais demandent la prolongation de leur autorisation de séjour ou reviennent. Pour plus de 20 % de ces migrants, c'est la cinquième fois au moins qu'ils viennent travailler en Suisse. En d'autres termes, parmi les résidents temporaires pour activité lucrative, une bonne partie a une longue relation de travail avec la Suisse. Ce sont parfois des travailleurs détachés qui viennent régulièrement apporter des prestations de services en Suisse ou des migrants pendulaires classiques qui financent durablement leur existence dans leur pays d'origine en venant travailler en Suisse.

Conclusion

Les séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse ont leur *importance pour le marché du travail*, mais aussi pour le phénomène de migration dans sa globalité et surtout, bien entendu, pour la situation des personnes travaillant brièvement en Suisse. L'impact sur le marché du travail ne tient pas au volume global, qui est très faible, mais à la fonction spécifique de cette migration pour les différentes branches. Les séjours temporaires pour activité lucrative ne sont liés à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée que de manière indirecte. Suivant les branches, il y a bien concurrence avec la main-d'œuvre autochtone, qui est souvent elle-même d'origine étrangère. Les résidents temporaires pour activité lucrative ne représentent pas réellement une charge pour les institutions sociales. L'image selon laquelle il s'agirait de travailleurs précaires n'est pas tout à fait juste non plus. Cependant, dans les segments des bas salaires, les séjours temporaires pour activité lucrative entraînent une sous-stratification. Ils assument en outre clairement une fonction de tampon économique. Les séjours temporaires pour activité lucrative jouent également un rôle important dans la redistribution des nationalités qui se produit sur le marché du travail suisse. Globalement, une économie internationalisée ne peut se concevoir sans ce type de séjours. Néanmoins, il ne faut pas s'attendre à leur expansion continue dans le futur, même si la demande dans certains domaines, comme celui des soins à domicile, ira certainement en s'accroissant.

L'importance des séjours temporaires pour activité lucrative dans le contexte de la migration tient à ce qu'ils ont une certaine « fonction de sésame » pour l'immigration ultérieure, qui ne fonctionne néanmoins que pour une minorité de personnes effectuant un court séjour. En outre, dans le cadre de la libre circulation des personnes, ce sont les employeurs qui décident qui ils veulent employer pour une durée indéterminée. Ils utilisent parfois les séjours temporaires pour activité lucrative comme une sorte de période d'essai. Par ailleurs, on peut supposer que les séjours temporaires pour activité lucrative tiennent une grande place dans la migration pendulaire, ce qui se reflète dans l'effectif important de personnes venant travailler en Suisse à de nombreuses reprises pour une courte durée.

Il est difficile de faire une évaluation de *l'importance des courts séjours liés au travail pour les travailleurs eux-mêmes*, au vu de l'hétérogénéité du groupe. Néanmoins, certains éléments sont typiques de la situation de nombreux travailleurs. On peut citer : une satisfaction élevée, de faibles connaissances sur les conditions de travail et salariales, le fait que le lieu de travail et le domicile se trouvent souvent sur le même lieu, des contacts plutôt rares avec les autochtones – excepté avec les employeurs –, la difficile conciliation de la vie professionnelle et familiale, et les problèmes pratiques évoqués. Certains mentionnent un besoin de soutien en matière d'information et d'apprentissage de la langue.

Face aux questions d'information et d'intégration, *il convient de relever les défis et d'agir*, mais aussi de trouver de meilleures solutions aux problèmes pratiques. Il faut surtout mieux tenir compte du phénomène de la migration pendulaire. A ce propos se pose aussi la question du rôle des frontaliers « atypiques », qui ne font pas de navettes quotidiennes dans la région frontalière. Même s'il n'est pas étonnant que, dans un marché du travail transfrontalier, le placement de personnel et la location de services prennent une importance croissante, il semble important de continuer à accompagner le développement de cette branche. Il convient par ailleurs de surveiller les conditions régnant dans les branches avec un statut particulièrement peu élevé, comme le commerce du sexe, les soins à domicile et l'agriculture. A ce propos, il règne une certaine tension entre protection sociale et débats sur les abus. En outre, en cas de détérioration de la situation économique, la concurrence créée par le détachement d'employés venant de l'étranger pourrait se faire sentir. C'est pourquoi les mesures d'accompagnement restent importantes, afin de compenser la pression sur les salaires et les conditions de travail dans les branches exposées.

1

Introduction et aperçu des données

Dans l'ensemble, l'on a peu de connaissances sur les personnes qui exercent une activité rémunérée en Suisse dans le cadre d'un séjour temporaire. Que font-elles ici ? Viennent-elles d'elles-mêmes ou va-t-on les chercher ? Quel est leur rôle sur le marché du travail suisse ? Quels sont leurs motifs personnels ? Quels sont les avantages d'une telle activité professionnelle pour elles ? A quelles difficultés sont-elles confrontées ? Le fait qu'elles soient peu familiarisées avec les conditions du marché du travail suisse est-il exploité ? Souhaitent-elles rester définitivement en Suisse – ou n'y pensent-elles même pas ?

La présente étude se propose de répondre à ces questions. Elle a une large portée et tente de saisir toute l'hétérogénéité du sujet. A ce propos, les formes légales sont mises en avant, même si toutes les réglementations relativement récentes ne sont pas toujours observées. Pour une fois, il ne s'agit pas seulement de quelques domaines précis qui se trouvent au cœur du débat public, analysés par ailleurs, comme la prise en charge et les soins à domicile (différents projets Schilliger, Truong 2011, Jähnke 2011, Wigger en cours) ou des branches cible comme le second œuvre, la location de services, le secteur du nettoyage, l'hôtellerie-restauration, la sécurité et la surveillance, définies dans le cadre des mesures d'accompagnement. L'on peut recueillir çà et là des éléments sur ces branches dans les rapports annuels des autorités fédérales compétentes concernant les conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse (rapports de l'Observatoire) et en particulier sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement en matière de libre circulation des personnes (rapports FlaM), sachant toutefois que les courts séjours ne sont pas toujours le principal sujet.

Deux catégories de séjours temporaires pour activité lucrative juridiquement définies forment le point de départ de la présente étude. Il y a d'une part les *personnes soumises à l'obligation d'annonce* venant de pays qui appliquent la libre circulation des personnes. Elles peuvent travailler en Suisse jusqu'à 90 jours par an. D'autre part, il y a les *personnes actives occupées titulaires d'un permis L*, délivré pour une durée d'un an maximum, mais susceptible d'être prolongé à deux ans. Les titulaires d'un permis L peuvent être originaires des pays

de l'UE/AELE ou de pays tiers. L'on a exclu les personnes accomplissant un stage ou une formation ou qui n'exercent pas d'activité rémunérée. Les personnes soumises à l'obligation d'annonce, tout comme les titulaires de permis L, peuvent être *employées en Suisse*, être des *travailleurs indépendants* ou être *détachées par des firmes étrangères* pour exécuter des mandats en Suisse. Toutes ces formes d'emploi ont une importance au regard de leur effet sur le marché du travail et peuvent se répercuter sur les chances de gain de la population résidente.

Le concept de recherche se fonde sur trois étapes :

1. Les analyses des données secondaires. L'on a surtout exploité des données du Système d'information central sur la migration SYMIC, des données de mouvements issues du Registre central des étrangers RCE et de la banque de données concernant les personnes soumises à l'obligation d'annonce ; l'on s'est aussi ponctuellement servi des chiffres des statistiques du marché du travail donnant des indications sur les personnes effectuant un court séjour. L'exploitation des données poursuit deux objectifs : d'abord cerner l'étendue des formes d'emploi mentionnées et leur évolution, ainsi que les structures de ces emplois (branches, durée du séjour, situation saisonnière) et les caractéristiques sociodémographiques des employés (nationalité, sexe, niveau de formation, âge). Cet aperçu a servi dans le même temps de base pour déterminer l'échantillonnage des deux étapes suivantes de l'étude. Ensuite, grâce à des données mises spécialement à disposition dans ce but par l'ODM, l'on a établi des analyses concernant les séjours répétés et les différentes autorisations, ainsi que des analyses approfondies des rapports multivariés.

2. Analyse de la demande. Etant donné que l'on n'a pu se baser sur des analyses existantes que dans des cas d'exception, l'on a surtout eu recours à des entretiens avec des employeurs, des patrons d'agences de placement de personnel, des associations et des autorités de surveillance pour enquêter sur la demande en Suisse de personnes effectuant des séjours temporaires. Cela s'est fait en deux étapes. Une première série de 23 entretiens exploratoires avec des représentants de toutes les

branches et groupes d'acteurs a servi à établir un aperçu de la situation des différents domaines. Cela a permis d'identifier dix personnes clé avec lesquelles l'on a pu mener des entretiens d'experts fondés sur un guide d'entretien. En choisissant ces personnes et en faisant appel à la méthode du « theoretical sampling » (selon Glaser/ Strauss), l'on a voulu obtenir la plus grande hétérogénéité possible en matière de groupes d'acteurs, de branches, de régions et d'emplois (cf. figure 16 dans l'annexe). L'une des difficultés rencontrées a été le fait que chez les autorités, mais aussi chez un employeur, les responsabilités sont fragmentées; en outre, différentes personnes sont compétentes pour les étrangers originaires de pays tiers et pour les ressortissants de l'UE/AELE. Trois des entretiens d'experts ont été menés avec deux personnes pour cette raison. Le but de cette démarche était d'obtenir de la part des employeurs un aperçu le plus diversifié possible des motivations, de la nature de la demande et des conditions de travail. Par ailleurs, l'on souhaitait mettre en lumière le rôle de la location de services et de la mise à disposition de personnel transfrontalières, ainsi que le mode de fonctionnement et les conditions de cette activité.

3. Entretiens avec des personnes effectuant des séjours temporaires. L'on a mené 20 entretiens personnels semi-directifs avec des personnes très différentes effectuant des séjours temporaires. La plupart de ces entretiens n'ont pas eu lieu dans une langue nationale et pour certains, l'on a eu recours à l'interprétariat communautaire¹. Là aussi, l'échantillonnage a été hétéroclite en termes de groupes professionnels, d'origine et de qualifications, de sexe, d'âge et de régions linguistiques (cf. tableau 4 dans l'annexe). Le but était d'obtenir un aperçu diversifié des conditions de vie et de travail, des expériences vécues, de la satisfaction et des difficultés éprouvées, des motivations et des perspectives d'avenir.

Lors de la composition de l'échantillonnage, la multiplicité souhaitée a été atteinte. Parmi les personnes interrogées, 14 sont des hommes, six des femmes. Trois personnes possèdent une double nationalité, d'un pays de l'UE et d'un Etat tiers. Une autre personne est citoyenne des Etats-Unis, mais vit depuis longtemps en Allemagne. Si l'on considère les nationalités, et si l'on assigne les doubles nationaux à l'UE, douze personnes interrogées venaient de pays de l'UE/AELE et huit de pays tiers. Sur le plan du statut de séjour, onze personnes ont un permis L, cinq sont soumises à l'obligation d'annonce et deux, qui pourraient théoriquement avoir un permis L, ont en réalité une autorisation de frontalier G. Deux des personnes interviewées sont en Suisse avec un statut non défini. En effet, l'une n'aurait pas eu de problème pour recevoir un permis de travail en tant que citoyen de l'UE et a essayé en vain de s'annoncer elle-même. L'autre

est originaire d'un Etat tiers et exerce l'activité d'entraîneur sportif pour seulement trois semaines en Suisse et n'avait pas réalisé qu'il aurait dû avoir une autorisation pour cela.

Onze des personnes interrogées ont pris un emploi en Suisse, cinq sont indépendantes, y compris celles du milieu du sport et de la culture avec des engagements variables. Quatre personnes originaires de pays tiers sont détachées, dont trois ont été mutées en Suisse par leur entreprise pour une durée déterminée; il y a aussi un imam dans une petite mosquée d'une association turque locale en Suisse, employé par l'Etat turc.

Douze personnes sont diplômées d'une école supérieure, dont trois d'Etats tiers. Sept autres ont achevé une formation professionnelle et dans l'un des cas, il s'agit d'une personne avec une faible qualification, qui a seulement achevé l'école obligatoire. Quatre personnes de la zone UE/AELE sont nettement surqualifiées pour leur emploi actuel.

Tous les groupes d'âge sont présents dans l'échantillonnage. Neuf des personnes interviewées ont de bonnes connaissances de la langue locale, trois ont acquis des rudiments, les huit autres ne la parlent pas du tout, ou très peu. Cinq parmi elles évoluent dans un monde professionnel où l'anglais est la langue courante. Sur toutes les personnes interrogées, neuf travaillent en Suisse pour la première fois. Cinq autres reviennent régulièrement depuis quelques années, deux ont vécu en Suisse pendant une assez longue période et sont aujourd'hui reparties. Les quatre dernières viennent régulièrement en Suisse depuis de nombreuses années. Au total, dix personnes n'ont travaillé qu'en Suisse en dehors de leur pays d'origine; sept ont travaillé dans un ou deux autres pays, et trois sont très mobiles à l'échelon international.

L'on trouvera ci-dessous un aperçu de l'étendue de l'emploi de personnes soumises à l'obligation d'annonce et de titulaires d'un permis L. Le chapitre 2 récapitule les conditions cadre juridiques importantes, afin de mieux comprendre les règles essentielles régissant les séjours temporaires pour activité lucrative. Les résultats tirés des différentes étapes de l'étude sont ensuite ordonnés par thème. Le chapitre 3 se penche sur les raisons qui motivent les séjours temporaires pour activité lucrative. Le chapitre 4 traite des voies qui mènent en Suisse. Le chapitre 5 analyse la situation du travail en Suisse et le chapitre 6, la situation de vie. Le chapitre 7 intègre le séjour pour activité lucrative dans le parcours personnel et le parcours migratoire. Et le chapitre 8, après avoir tiré des conclusions sur la signification des séjours temporaires pour activité lucrative au regard de l'emploi, de la migra-

tion et des personnes effectuant ce type de séjour, pose la question des défis qui en découlent et de la nécessité d'agir.

Des portraits de sept personnes effectuant des séjours temporaires pour activité lucrative viennent s'intercaler entre les différents chapitres. Tous les noms sont des pseudonymes.

1.1 Etendue et développement de l'emploi sous forme de courts séjours

Le nombre de personnes effectuant de courts séjours varie selon les saisons. Etant donné que leur effectif est à son maximum en été, ce sont les chiffres du mois d'août 2012 qui figurent ici (cf. figure 1). En août 2012, il y avait au total 70 497 personnes exerçant une activité lucrative avec un permis L en Suisse, dont presque les trois quarts étaient des hommes. Parmi eux, 55 % possèdent une autorisation pour une période allant de plus de quatre mois à douze mois; 24 % ont prolongé leur permis L au-delà d'un an, ce qui arrive particulièrement souvent dans la branche « conseil, planification, informatique ». Parmi toutes les personnes avec un permis L, 19 % ont une autorisation allant jusqu'à quatre mois, qui est

	Total	Femmes	Hommes
Titulaires d'une autorisation de courte durée > 4 < 12 mois	38 997	11 270	27 727
Prestataires de services ≤ 4 mois	5 752	846	4 906
Titulaires d'une autorisation de courte durée ≤ 4 mois	7 559	2 211	5 348
Musiciens, artistes et danseuses de cabaret ≤ 8 mois	1 328	990	338
Autorisations de courte durée ≥ 12 mois	16 861	4 468	12 393
Total général	70 497	19 785	50 712

Figure 1: Personnes actives avec un permis L en Suisse (état août 2012)

Source : ODM/SYMIC

valable d'un seul tenant ou en plusieurs tranches et 2 % font partie de la catégorie avec une autorisation allant jusqu'à huit mois – des permis qui sont délivrés dans le domaine de la culture ou à des danseuses de cabaret.

Néanmoins, la réglementation spéciale s'appliquant aux danseuses (qui n'ont pas le droit de se prostituer), n'est pratiquement plus appliquée, comme le montre le faible nombre de 27 autorisations. Les séjours de courte durée dans le commerce du sexe ne sont pas réglés dans le cadre de cette catégorie d'autorisations, dont le rôle protecteur est même mis en doute par l'Office fédéral des migrations. Il n'est pas étonnant que le statut de danseuse ne soit pratiquement plus utilisé, car lors d'une consultation en juin 2012, 22 cantons se sont prononcés pour son abrogation².

Le nombre de personnes soumises à l'obligation d'annonce (figure 2) ne peut être saisi comme effectif pour un mois donné. Toutefois, pour toute l'année 2012, l'on sait que 202 815 personnes ont effectué au total 8 188 153 jours de travail, ce qui correspond à 35 600 jours de travail équivalent plein temps. Malgré le nombre total élevé de personnes soumises à l'obligation d'annonce, leur part au volume global de travail est plus basse que celui des personnes avec un permis L. A partir des chiffres de la figure 1, il est possible de calculer que 51 % des personnes soumises à l'obligation d'annonce étaient employées en Suisse en 2012, que 37 % avaient été détachées par des sociétés étrangères et que 12 % étaient venues de l'étranger en tant qu'indépendants exécuter des commandes en Suisse. Considérée en jours de travail, l'importance des emplois en Suisse est nettement plus élevée (67 %), et celle des travailleurs détachés inférieure (21 %). Au total, 77 % des personnes soumises à l'obligation d'annonce sont des hommes. La part de femmes est particulièrement faible chez les personnes détachées (5 %), et est la plus élevée parmi les indépendants (37 %).

La figure 3 intègre ces chiffres dans l'aperçu général de l'évolution du nombre des étrangers ayant exercé une activité lucrative en Suisse depuis 1991. Il apparaît nettement que les titulaires d'un permis d'établissement C représentent la part la plus importante. Ils sont suivis des personnes avec une autorisation de séjour B, dont le nombre a significativement augmenté avec le passage à la libre circulation des personnes. Viennent en troisième position, en nombre, les personnes avec un permis de frontalier G, également avec une tendance à la hausse.

	Nombre de personnes tenues de s'annoncer			Jours de travail		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Employé en Suisse	103 094	33 762	69 332	5 524 345	1 555 559	3 968 786
Indépendant	24 649	9 203	15 446	947 024	437 145	509 879
Détaché	75 072	3 813	71 259	1 716 784	75 965	1 640 819
Total général	202 815	46 778	156 037	8 188 153	2 068 669	6 119 484

Figure 2: Personnes tenues de s'annoncer en Suisse (chiffres pour l'année 2012)

Source : ODM/SYMIC

En comparaison, le nombre de séjours temporaires pour activité lucrative, illustrés par les trois lignes inférieures, est faible. En outre, l'on ne constate pas ici de

tendance à la hausse. Il convient néanmoins de noter que les permis L prolongés au-delà d'un an ne sont pas comptés ici. Le statut de saisonnier (*saisonniers*: ligne verte) a

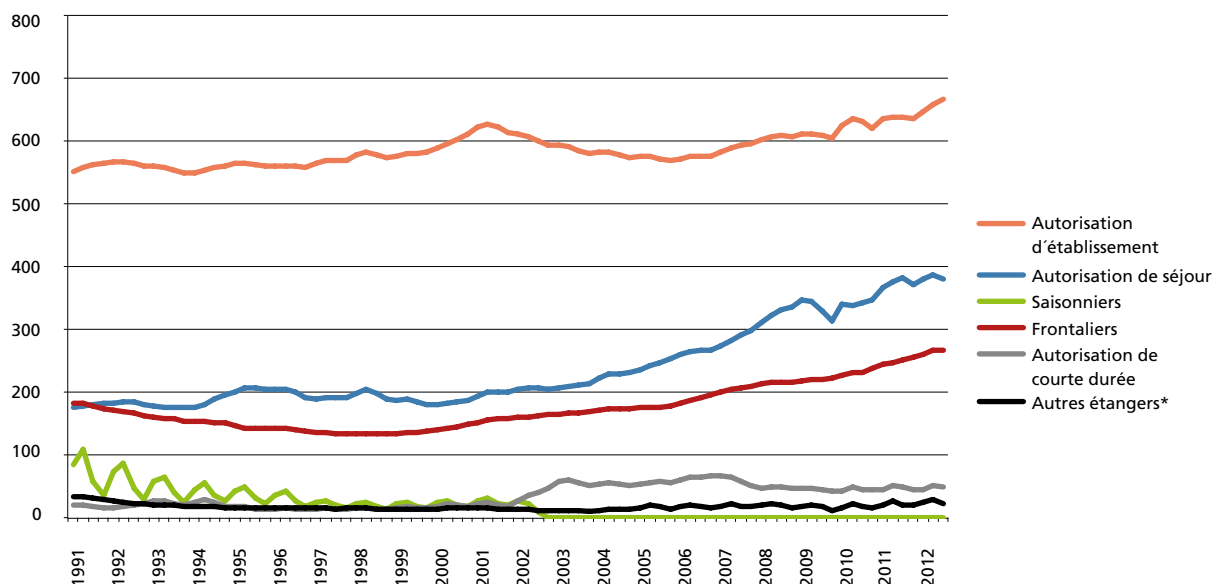


Figure 3 : Personnes étrangères occupées selon le statut de séjour (moyennes trimestrielles en tranches de 1000)

* Domaine de l'asile, personnel d'ambassades, personnes soumises à l'obligation d'annonce et autres. Source: SPAO/OFS

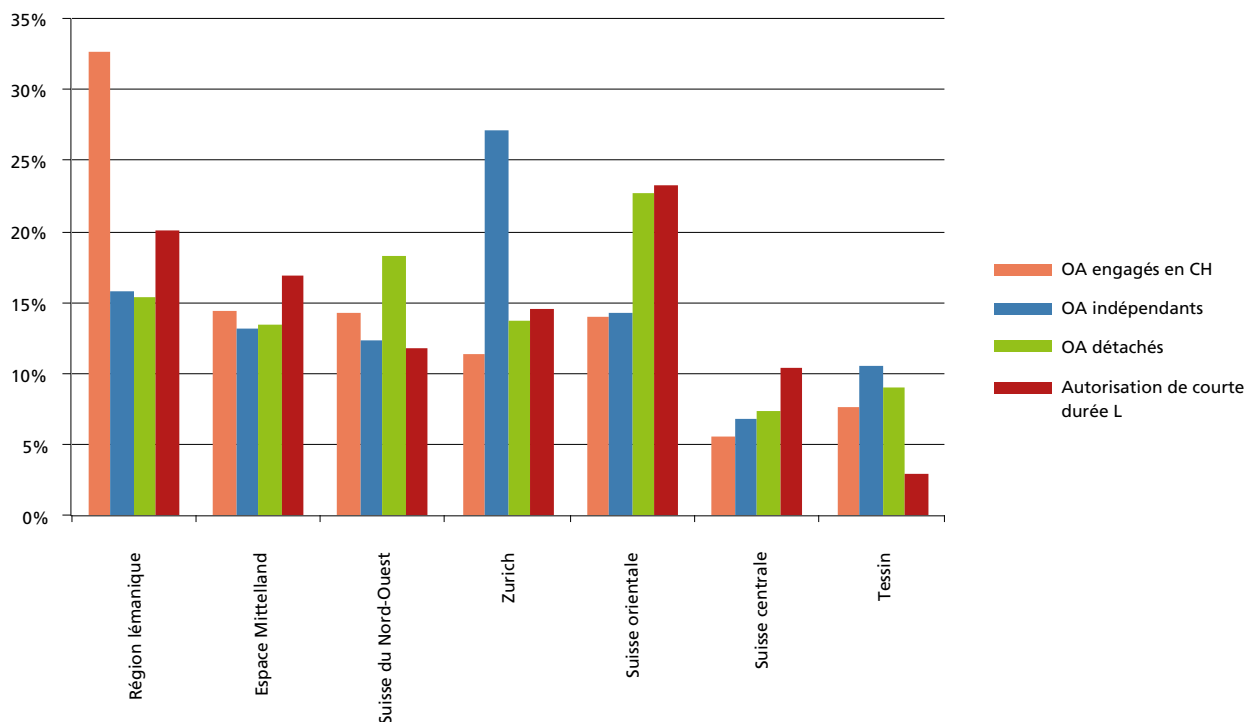


Figure 4 : Répartition des séjours temporaires pour activité lucrative (nombre de personnes) selon les grandes régions (en % des catégories de séjour correspondantes, 2012)

OA: Personnes soumises à l'obligation d'annonce; grandes régions selon l'OFS: région lémanique (GE, VD, VS), espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), Suisse du Nord-Ouest (AG, BL, BS), Zurich (ZH), Suisse orientale (AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG), Suisse centrale (LU, NW, OW, SZ, UR, ZG), Tessin (TI)

Source: ODM/SYMIC

été supprimé en 2002 et n'est pas complètement remplacé par les *personnes avec un permis L* (ligne grise). Au cours des années 2000 à 2001, leur effectif a atteint 20 000 personnes, mais il a augmenté en flèche avant le passage à la libre circulation complète au sein des Etats de l'UE 17 et a de nouveau baissé lorsqu'il a été possible aux ressortissants de ces pays de recevoir des autorisations de séjour annuelles (permis B) sans restrictions. Cependant, le chiffre n'est pas retombé au niveau de départ; il oscille autour des 50 000 personnes depuis 2008. Les *personnes soumises à l'obligation d'annonce* (ligne noire) figurant sous les « autres étrangers », conjointement avec le domaine de l'asile, représentent une très petite part des actifs occupés étrangers. L'on voit toutefois que la courbe se rapportant à la libre circulation des personnes commence à fluctuer de manière saisonnière. Par conséquent, la catégorie des personnes soumises à l'obligation d'annonce commence à absorber une partie des travailleurs saisonniers.

1.2 Répartition selon les régions et les branches

La figure 4 illustre la manière dont les séjours temporaires pour activité lucrative des différentes catégories se répartissent sur les *grandes régions*. Même entre des régions présentant une proportion de séjours temporaires semblable, les différences dans la composition des diverses catégories sont étonnamment fortes. Ainsi, un tiers de toutes les personnes soumises à l'obligation d'annonce en Suisse travaillent dans la région lémanique, tandis que dans la grande région de Zurich – également avec un fort développement économique – elles ne sont que 11 %. On trouve dans cette dernière région 27 % de tous les indépendants avec obligation d'annonce, tandis que dans la région lémanique, ils ne sont que 16 %. C'est en Suisse orientale que la part de personnes détachées par des sociétés étrangères et des personnes avec un per-

mis L est la plus forte. Ces catégories sont le plus faiblement représentées en Suisse centrale et au Tessin.

Pour mesurer l'incidence sur le marché du travail des séjours temporaires pour activité lucrative, il est important de tenir compte de l'ensemble de l'emploi dans les grandes régions. La figure 5 représente les résultats de cette comparaison.

Il apparaît que ni les personnes avec un permis L (1,7 % des personnes occupées de toute la Suisse) ni celles soumises à l'obligation d'annonce (sur l'ensemble de la Suisse, 0,8 % du volume de travail) ne représentent une grande part de l'emploi. Ce sont les personnes avec un permis L en Suisse orientale (3,0 %) et les personnes soumises à l'obligation d'annonce au Tessin (1,5 %) qui atteignent les valeurs les plus élevées. Il convient de noter qu'un statut individuel de séjour n'illustre pas toujours toute la réalité de formes d'emploi transfrontalières. Dans les régions avec des loyers élevés, comme Genève et le Tessin, les personnes temporairement employées en Suisse ne trouvent pas toujours à se loger; elles font parfois la navette comme frontaliers.

La figure 6 montre la part de personnes soumises à l'obligation d'annonce et de titulaires de permis L selon les *branches*. Le premier élément qui frappe est que la répartition des deux catégories ne coïncide pas entièrement. Bien plus, dans les emplois saisonniers typiques que sont l'hôtellerie-restauration, le bâtiment et l'agriculture, il semble que ce soit la longueur des missions qui détermine le statut de séjour.

Ainsi, dans le secteur primaire et dans l'hôtellerie-restauration, la saison dure souvent plus des trois mois pouvant être couverts par des personnes soumises à l'obligation d'annonce. Ce sont ici les personnes avec un permis L qui dominent et qui représentent la part la plus importante dans l'hôtellerie-restauration (17 % de tous les permis L). C'est également dans ce secteur que l'on trouve la part la plus élevée de femmes. Les rapports sont inversés dans le bâtiment, qui représente globalement la principale branche pour les engagements de courte durée de personnes venant de l'étranger. C'est dans ce secteur que travaille la plus grosse part des personnes soumises à l'obligation d'annonce, avec 29 %.

Mais les séjours temporaires pour activité lucrative ne sont pas seulement répandus dans les emplois saisonniers. La location de services atteint également une proportion non négligeable avec 16 % pour les deux catégories. L'importance de la location de services dans le domaine des séjours temporaires pour activité lucrative n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. Ainsi que les entretiens avec des représentants de diffé-

	Titulaires d'une autorisation de courte durée L Pourcentage des personnes actives	Personnes tenues de s'annoncer Pourcentage au volume du travail
Région lémanique	1,8%	1,3%
Espace Mittelland	1,3%	0,6%
Suisse du Nord-Ouest	1,4%	0,8%
Zurich	1,2%	0,7%
Suisse orientale	3,0%	0,9%
Suisse centrale	1,8%	0,5%
Tessin	1,1%	1,5%
Suisse total	1,7%	0,8%

Figure 5: Pourcentage des séjours temporaires pour exercer une activité lucrative (2012)

Source: ODM/SYMIC; OFS/STATEM et la statistique du volume du travail

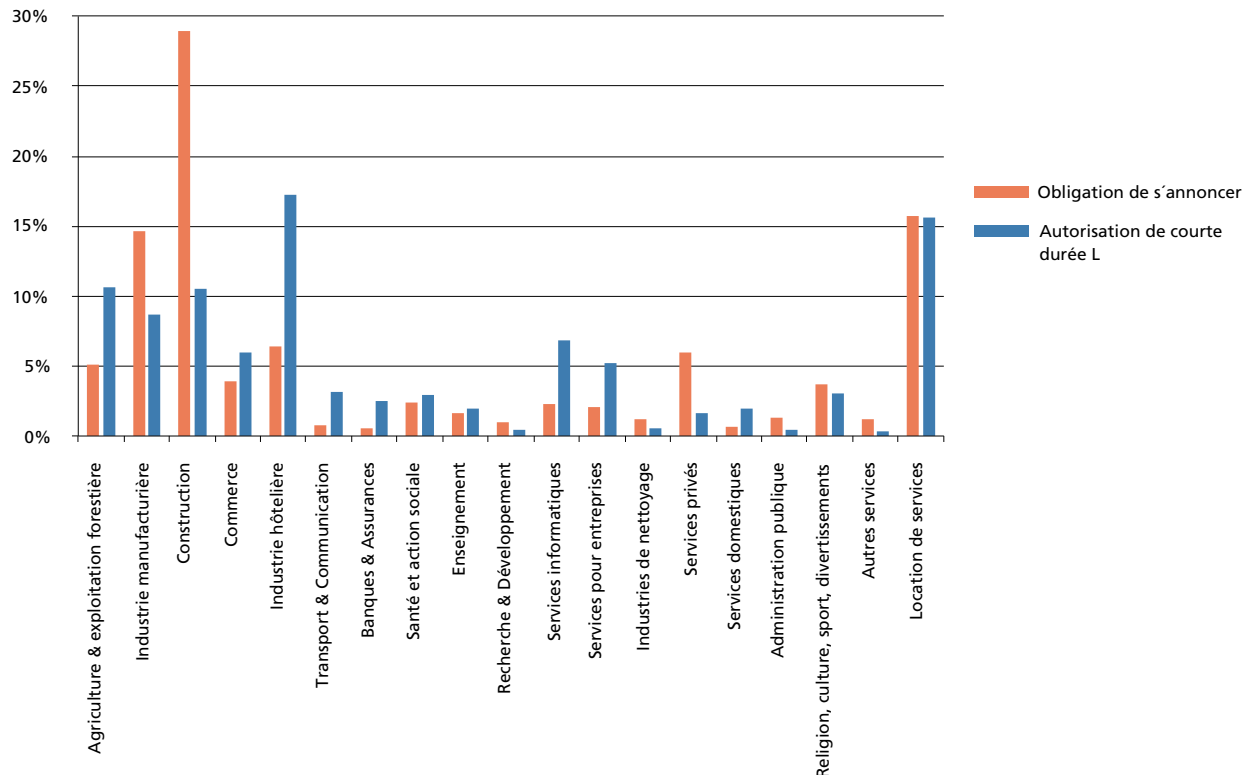


Figure 6 : Répartition des personnes soumises à l'obligation d'annonce et des titulaires d'un permis L selon les branches (2012)

Source : RCE

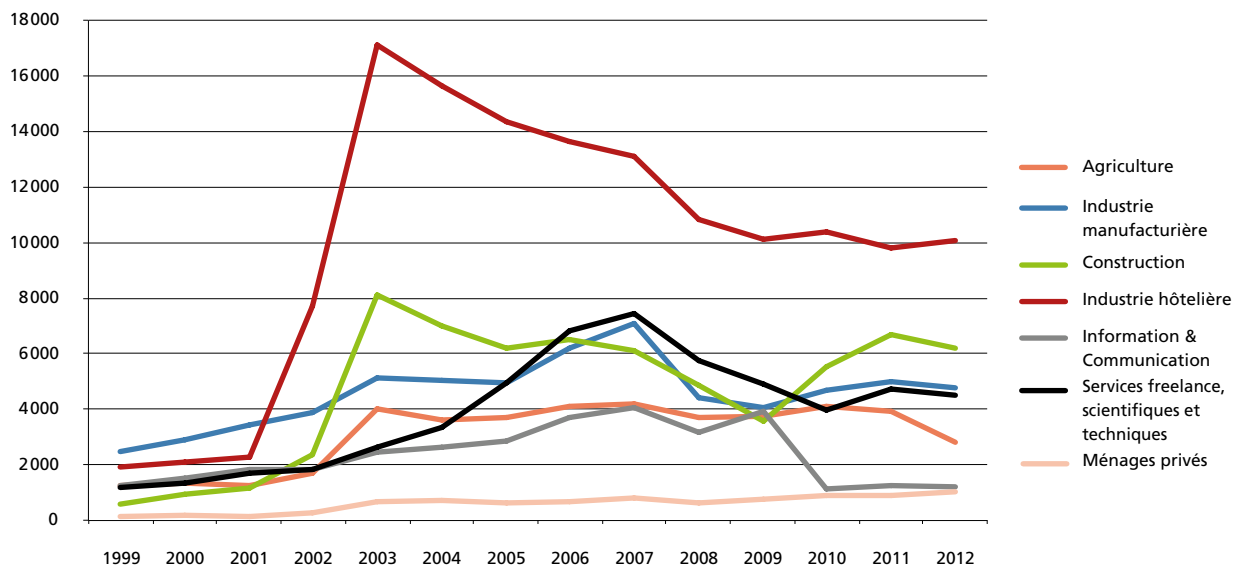


Figure 7 : Développement de l'effectif de permis L dans des branches sélectionnées (moyennes trimestrielles)

Source : SYMIC

rentes branches l'ont mis en évidence, de nombreux employés des agences de placement temporaire sont employés dans l'industrie de la construction. En revanche, dans les branches où les moyens financiers sont limités,

comme l'agriculture ou l'hôtellerie-restauration, cette voie de recrutement est peu courante. La palette des autres branches représentées est relativement large. L'industrie et le secteur manufacturier viennent en tête,

tant chez les personnes soumises à l'obligation d'annonce (15 %) que chez celles avec un permis L (9 %). La principale sous-catégorie est la construction mécanique orientée à l'international, mais aussi les segments faisant plutôt partie du domaine high-tech avec des emplois qualifiés, comme la fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques, de produits métalliques, d'appareils de traitement des données, de montres, ainsi que d'équipements électriques.

Les séjours temporaires pour activité lucrative jouent également un certain rôle dans le commerce, l'informatique et d'autres services aux entreprises, dans les prestations de services personnelles et dans la catégorie « religion, culture, sport et loisirs ». Par contre, les ménages privés, dont il est souvent question dans les débats publics, ne font pas état de chiffres élevés en comparaison à d'autres branches. Il en va de même pour le secteur financier et celui des affaires sociales et de la santé.

Le développement spécifique aux branches ne peut être suivi pour une période assez longue que dans le cas des autorisations de séjour de courte durée L (cf. figure 7). La rupture particulièrement visible dans la construction et dans l'hôtellerie-restauration entre 2001 et 2003 est due à l'abrogation du statut de saisonnier intervenu à ce moment-là. L'évolution dans l'hôtellerie-restauration, qui domine nettement en chiffres, fait apparaître que cette branche a ensuite fortement recours au personnel titulaire de permis L. Le pic a été atteint en 2003, puis

l'importance de cette catégorie de séjours a continuellement baissé jusqu'en 2009 pour se stabiliser aux alentours de 10 000 personnes. L'évolution dans le secteur de la construction est analogue jusqu'en 2009. Elle a ensuite suivi une courbe fortement ascendante, ce qui est vraisemblablement lié à la conjoncture dans le bâtiment. L'agriculture, comme troisième branche classique de travail saisonnier, a perdu en importance chez les personnes avec une autorisation de séjour de courte durée, ce qui est lié à la baisse générale de l'emploi dans ce secteur. En 2012, le nombre de personnes avec un permis L était moitié moins important que dans la branche du bâtiment et il atteignait un quart dans l'hôtellerie-restauration.

Dans les trois branches proposant des emplois hautement qualifiés (industrie de transformation, y compris industrie; travailleurs indépendants, prestations de services scientifiques et techniques, ainsi que information et communication), les courbes sont plus fortement influencées par l'évolution de la conjoncture. Au cours des dernières années, la dernière branche ne jouait plus un grand rôle – elle pourrait avoir été remplacée par les personnes soumises à l'obligation d'annonce. En comparaison avec les développements très dynamiques de toutes les branches mentionnées, on voit tout en bas l'emploi de personnes avec un permis L dans les ménages privés en augmentation lente, mais constante.

Comme le montre l'exploitation de la répartition des branches selon l'âge, les personnes venant en Suisse

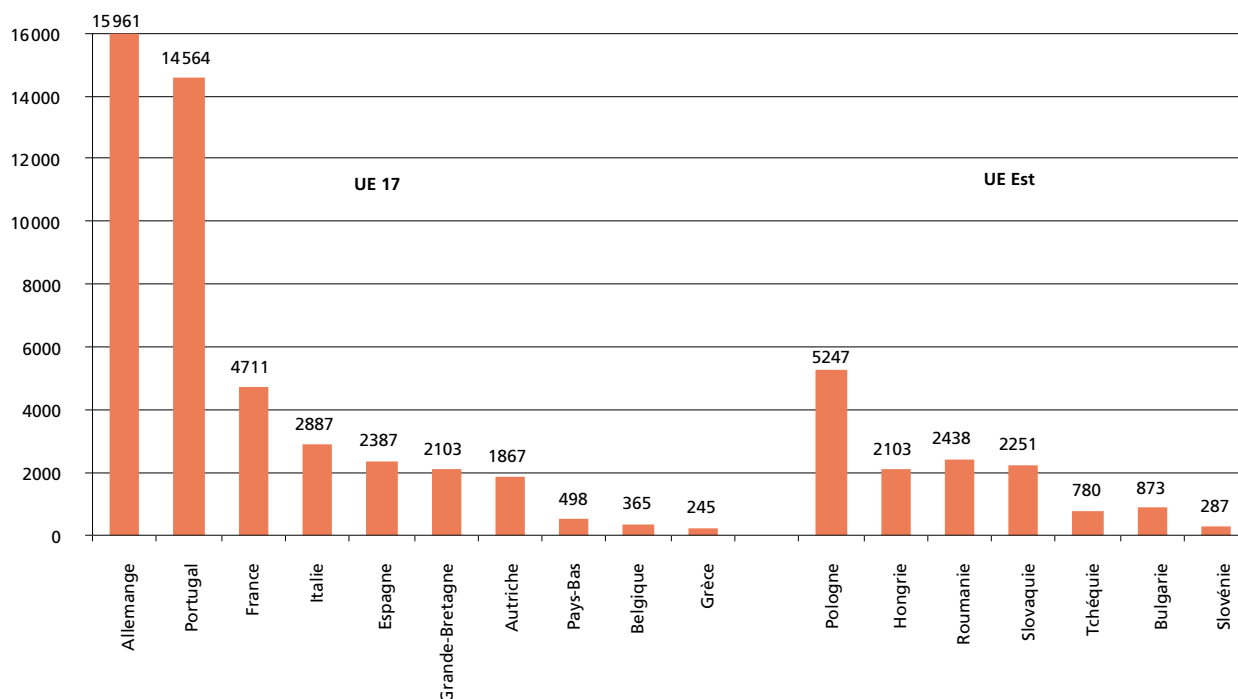


Figure 8: Répartition des personnes de l'UE/AELE avec permis L selon les pays (août 2012)

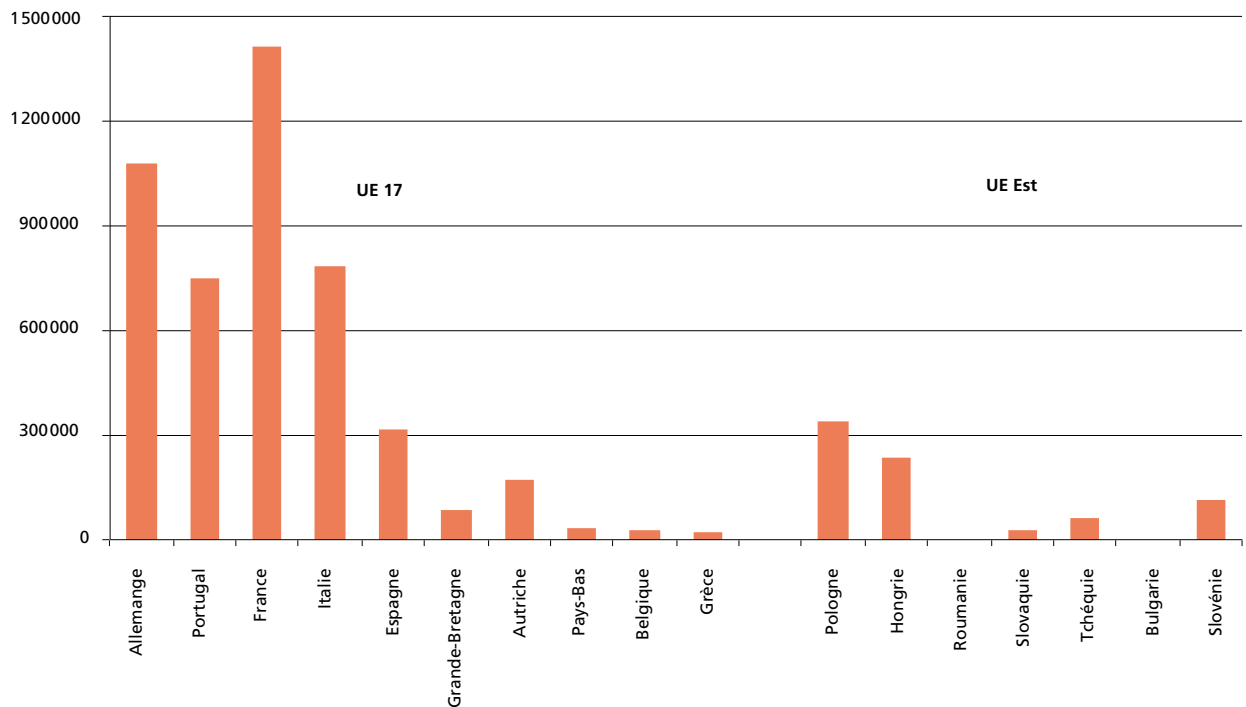


Figure 9 : Jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce selon les pays (2012)

Source: SYMIC

pour y exercer temporairement une activité lucrative ne sont pas forcément jeunes. Ce sont les personnes âgées de 30 à 50 ans qui dominent, tant chez celles avec obligation d'annonce que chez les titulaires de permis L. Le groupe des plus de 50 ans, souvent avec des enfants adultes, participe à hauteur de 10 % à cette forme de mobilité internationale. Cependant, les proportions varient fortement selon les branches. Dans l'hôtellerie-restauration, la recherche et le développement, ainsi que dans la santé publique et les affaires sociales, les employés temporaires venant de l'étranger sont plutôt jeunes. Dans le bâtiment, cela n'est pas le cas. Seul un tiers a moins de 30 ans. Dans la location de services, les banques, les assurances et les prestations de services apportées par du personnel hautement qualifié, l'âge est en moyenne plus élevé. Globalement, les personnes soumises à l'obligation d'annonce sont plus jeunes que les titulaires de permis L.

1.3 Pays d'origine

Les séjours temporaires pour activité lucrative sont surtout un phénomène intra-européen. Seules les personnes qui vivent dans les pays de l'UE/AELE, où la libre circulation des personnes est en vigueur, peuvent travailler en tant que personnes soumises à l'obligation d'annonce. Parmi les personnes avec une autorisation L, 67 % viennent de pays de l'ancienne UE/AELE 17 et 21 % des dix pays d'Europe de l'Est faisant partie de l'UE (UE Est).

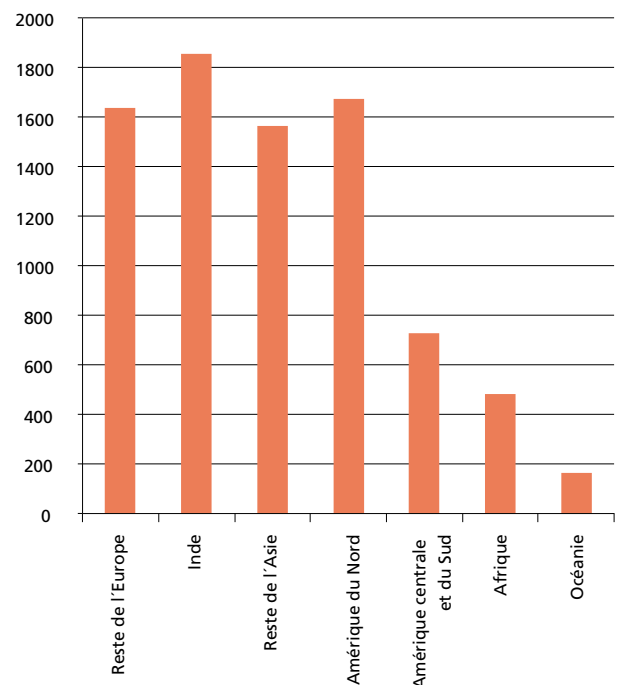


Figure 10 : Personnes issues de pays tiers avec un permis L (août 2012). Le total des autorisations est plus élevé que le nombre maximum de 5000 personnes avec un permis L venant de pays tiers parce que le contingent ne vaut que pour les personnes qui travaillent plus de 120 jours en Suisse; mais ici figurent tous les permis L avec activité lucrative.

Source: ODM/SYMIC

Les pays extracommunautaires ne représentent que 12 % de ces personnes. Voyons d'abord la répartition des pays d'origine au sein de l'UE/AELE : les figures 8 et 9 montrent les chiffres concernant les personnes avec un permis L et ceux des jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce. L'Allemagne et le Portugal dominent clairement comme pays d'origine des personnes avec un permis L. La Pologne, pays de l'UE Est, vient en troisième position. Suivent les pays voisins que sont la France et l'Italie, mais avec un net écart. Il en va autrement de la répartition des jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce. Ici, la France constitue le principal pays d'origine. C'est à nouveau l'Allemagne qui suit en deuxième position devant l'Italie et le Portugal. La Pologne est ici aussi le pays de l'UE Est avec la plus grande participation. La grande différence entre l'Allemagne et la France est liée aux écarts déjà observés entre les grandes régions. Les personnes soumises à l'obligation d'annonce sont plus nombreuses en Suisse romande, tandis qu'en Suisse alémanique ce sont les personnes avec un permis L. Cela peut tenir à des différences effectives sur le marché du travail ou à des questions administratives.

Il est frappant de constater que pour les pays fortement touchés par la crise économique, comme l'Espagne et la Grèce, l'effectif des séjours temporaires pour activité lucrative est faible dans les deux catégories. On peut supposer que la taille de la population migrante résidant déjà en Suisse et connaissant bien les voies d'accès pour

obtenir un emploi de courte durée joue un rôle important. En 2012, face aux 237 945 Portugais qui résident en Suisse de manière permanente, l'on ne comptait que 69 437 personnes venant d'Espagne et 8 678 de Grèce.

La figure 10 montre les pays d'origine des personnes avec un permis L venant d'Etats tiers. Elles sont peu nombreuses à venir de pays européens extracommunautaires, en particulier des Balkans occidentaux et de Turquie, des pays qui par le passé jouaient un rôle important au regard de l'immigration. Il est probable qu'elles ne répondent pas à la condition impérative de posséder les qualifications professionnelles que les entreprises n'ont pu trouver en Suisse ou dans les pays de l'UE. Le principal pays de provenance dans ce groupe est la Russie. Les ressortissants russes avec un permis L travaillent majoritairement dans les grandes régions de Zurich et du Léman. S'il est peu aisé de leur attribuer un domaine précis, on peut dire néanmoins que le commerce, l'informatique et les prestations de services pour les entreprises jouent un certain rôle. L'on peut admettre qu'un certain nombre travaillent dans des entreprises russes implantées en Suisse.

De tous les Etats tiers, l'Inde est le principal pays d'origine de détenteurs de permis L. Les Indiens effectuant des séjours de courte durée travaillent souvent auprès de sociétés d'informatique indiennes et sont détachés auprès de clients en Suisse. Viennent ensuite l'Amé-

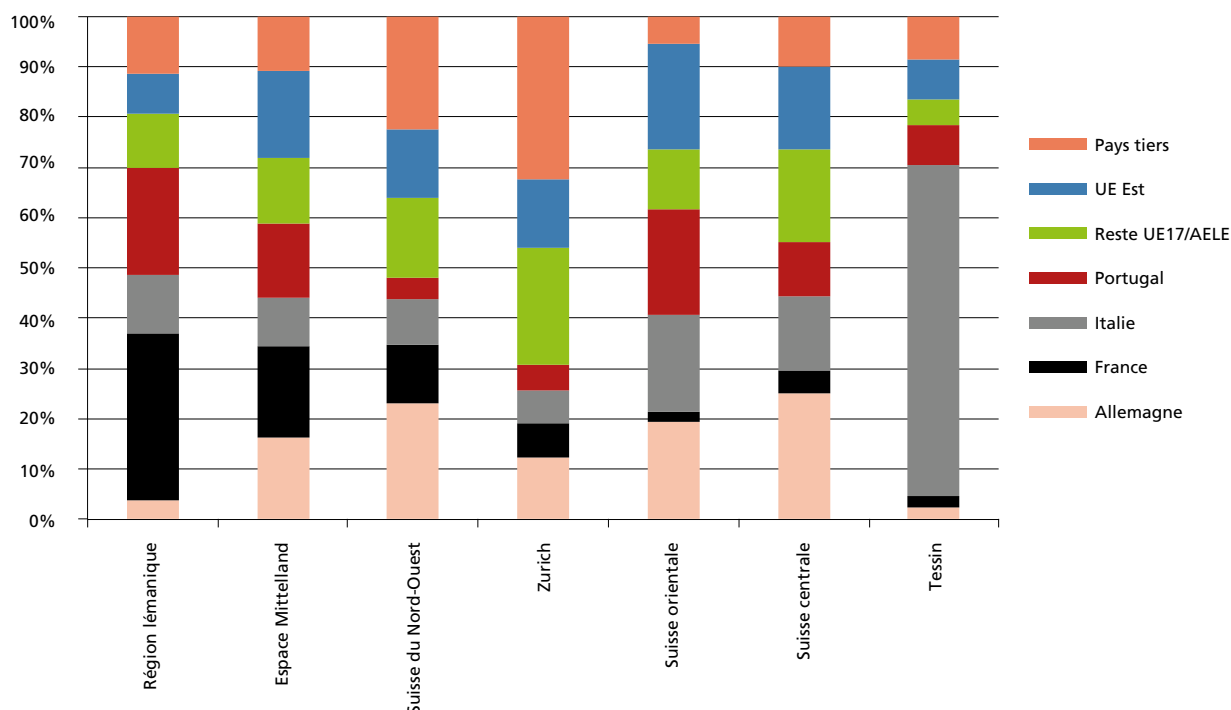


Figure 11: Quote-part des personnes avec un permis L selon les nationalités et les grandes régions (août 2012)

Source: SYMIC

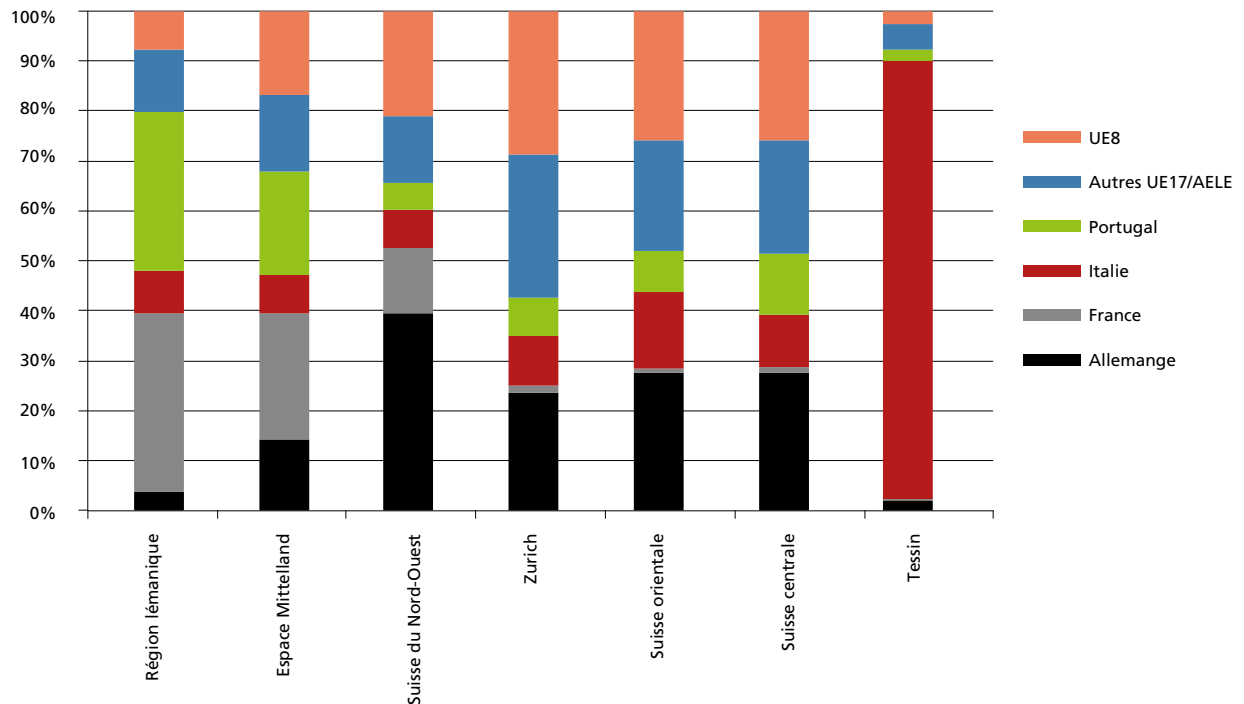


Figure 12: Jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce selon les nationalités et les grandes régions (2012)

Source: SYMIC

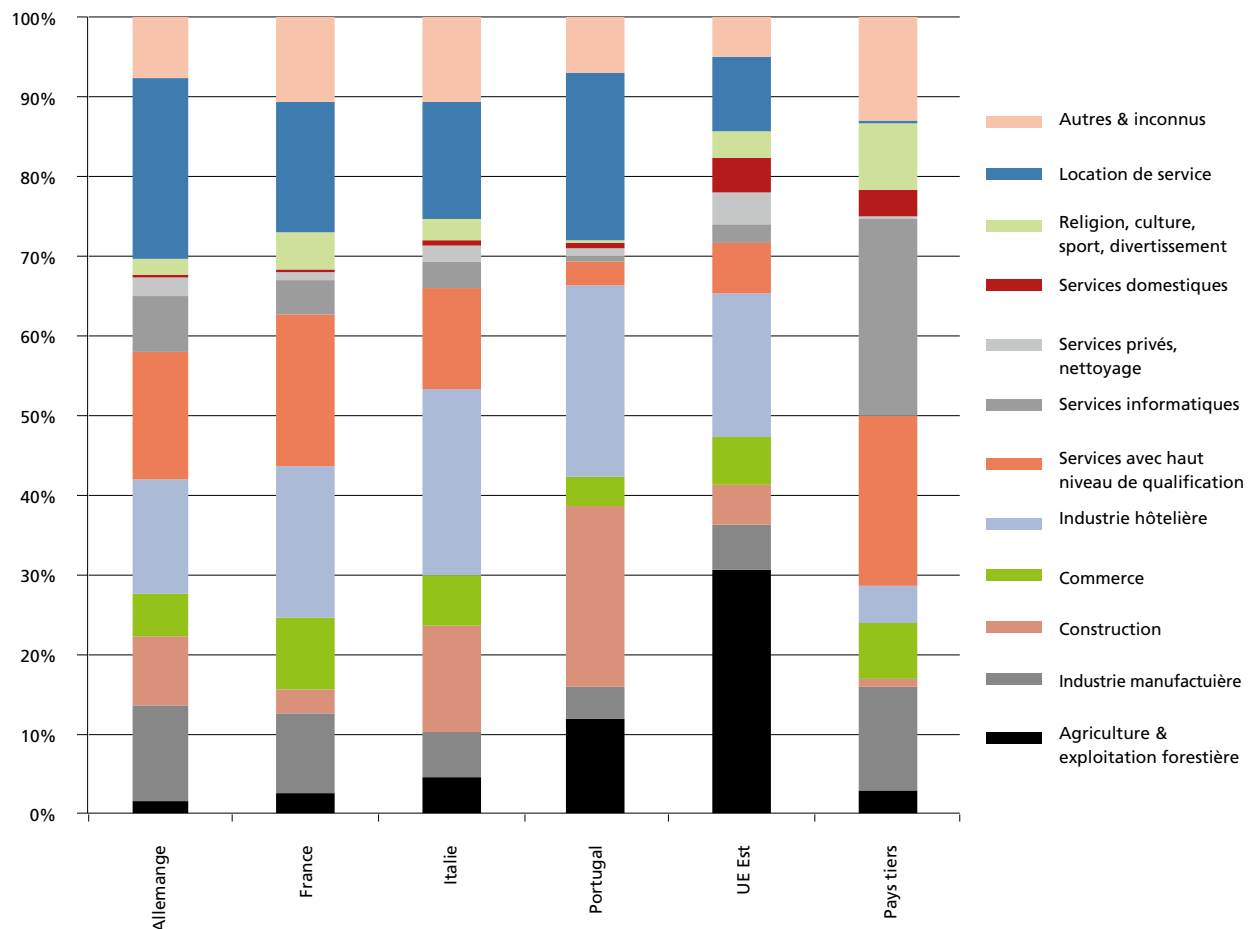


Figure 13: Personnes avec un permis L selon l'origine et la branche (août 2012)

Source: SYMIC

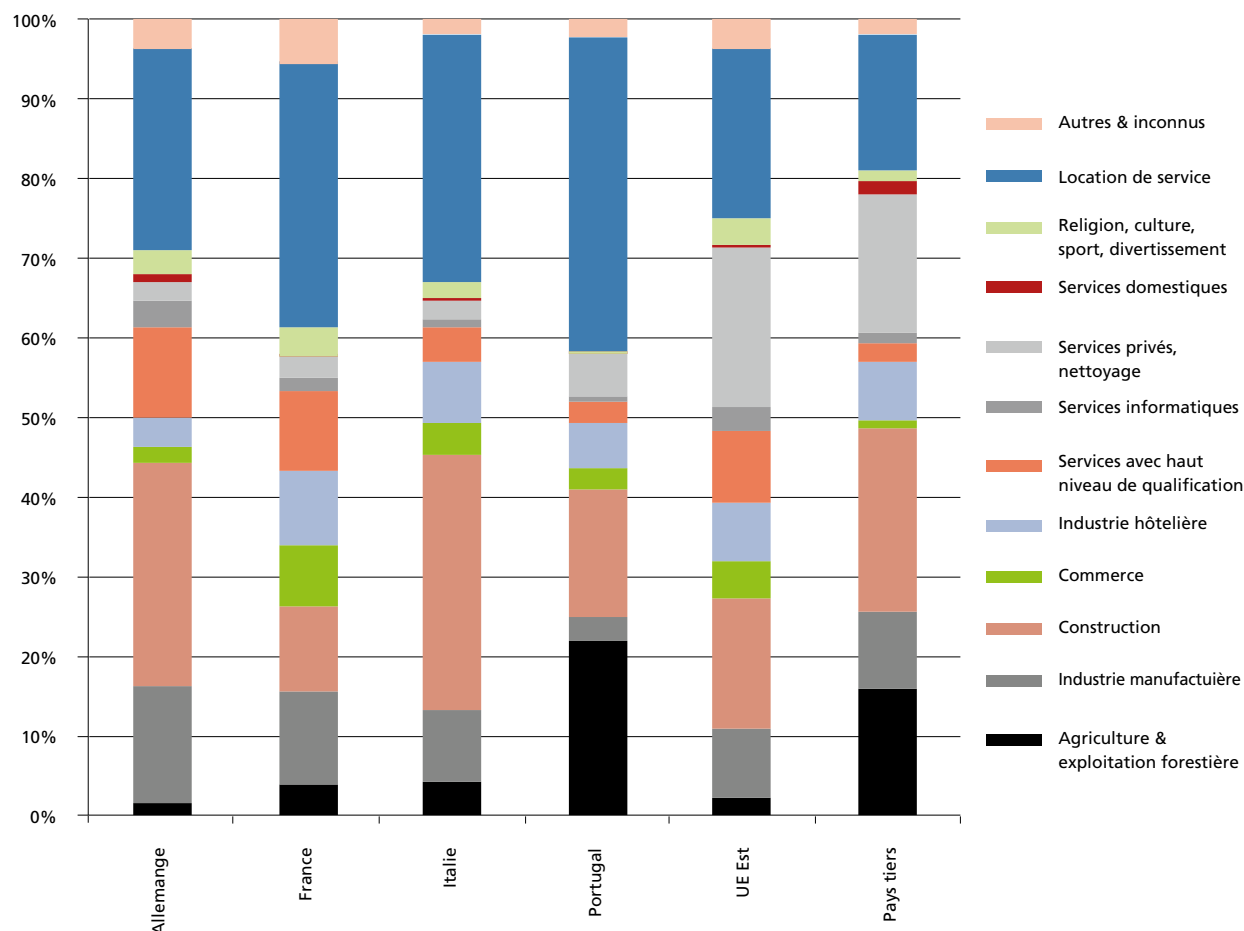


Figure 14: Jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce selon l'origine et la branche (août 2012)

Source: SYMIC

rique du Nord et les autres pays d'Asie – la Chine occupant une position prédominante. Parmi les personnes de ce pays effectuant un court séjour, la moitié environ est employée dans le secteur secondaire ou dans le domaine de la santé. Elles sont regroupées pour moitié dans les grandes régions de Zurich et du Léman et, là aussi, il est probable que les firmes chinoises installées en Suisse ont une certaine importance pour l'emploi à court terme de leurs compatriotes. Les autres continents ne jouent pratiquement aucun rôle pour cette forme d'emploi.

1.3.1 Nationalités et grandes régions

Les quotes-parts des différents pays d'origine sont contrastées dans les grandes régions, ainsi que le montrent la figure 11 pour les personnes avec un permis L et la figure 12 pour les personnes soumises à l'obligation d'annonce. Les modèles sont similaires, abstraction faite des pays tiers qui ne concernent que les permis L. Il apparaît nettement que ce sont les ressortissants des pays limitrophes de même langue qui dominent. Dans la région lémanique, ce sont les Français; dans le cas particu-

lier du Tessin, la plupart viennent d'Italie et dans les grandes régions de la Suisse alémanique, parmi les trois pays voisins mentionnés, ce sont les Allemands les plus nombreux (il y a peu de personnes originaires d'Autriche). Les personnes venant du Portugal sont nettement plus présentes en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. L'exception que constitue la présence de Portugais avec un permis L en Suisse orientale s'explique par la présence dans cette région du canton des Grisons: les travailleurs saisonniers y viennent souvent du Portugal, leur langue étant proche du romanche.

Les quatre pays les plus fréquemment cités détiennent la plus petite part des séjours temporaires pour activité lucrative à Zurich; dans les autres régions, leur part atteint environ la moitié. Les personnes originaires des autres pays de l'UE17/AELE sont davantage présentes dans les grandes régions de Suisse alémanique qu'en Suisse romande et au Tessin. Cela est encore plus prononcé pour les séjours temporaires pour activité lucrative des personnes de l'UE Est. C'est dans la grande région de Zurich que l'on trouve le plus fort mélange cosmopolite,

puisque les personnes avec un permis L venant de pays tiers représentent 34 %. Elles représentent également une grande part en Suisse du Nord-Ouest, tandis que dans les autres régions, elles n'atteignent que 10 % environ.

1.3.2 Nationalité et branche

Suivant leur origine, les personnes avec un permis L, ainsi que celles tenues de s'annoncer, présentent un profil d'emploi différent selon les branches, ainsi que le montrent les figures 13 et 14.

La figure 13 portant sur les personnes avec un permis L met en évidence que les Allemands sont le plus largement répartis sur toutes les branches. Par rapport aux autres groupes d'origine, leur part est nettement plus faible dans les secteurs de l'agriculture et de l'exploitation forestière. Il est frappant de constater que 23 % sont employés par des agences de travail temporaire. La répartition est similaire pour les personnes originaires de France. Elles sont moins présentes dans l'industrie du bâtiment et sont davantage actives dans le commerce et l'hôtellerie-restauration. La part de location de services se monte à 16 %. Les personnes avec un permis L venant d'Italie se concentrent nettement plus sur la construction et l'hôtellerie-restauration et leur présence dans l'agriculture est plus élevée que pour les deux précédents pays cités. Elles travaillent à 14 % dans la location de services. Les personnes avec un permis L venant du Portugal présentent un tout autre profil. Presque les deux tiers d'entre elles travaillent dans les branches saisonnières typiques que sont la construction, l'hôtellerie-restauration et l'agriculture. C'est leur profil qui correspond le plus aux anciens saisonniers. La part d'employés temporaires se monte à 21 %. Les personnes avec un permis L issues de l'est de l'UE travaillent le plus souvent dans l'agriculture. La deuxième branche la plus importante est l'hôtellerie-restauration. En revanche, contrairement aux personnes soumises à l'obligation d'annonce, elles ne sont pas fortement représentées dans la branche de la construction où la rémunération est plus élevée. Chez les personnes venant de ces pays, les prestations de services personnelles, le nettoyage et le travail dans les ménages privés jouent un plus grand rôle que pour les ressortissants des autres pays. La location de services est moins répandue avec 9 %, ce qui pourrait être lié aux bas salaires pratiqués dans les branches en question. Les personnes effectuant de courts séjours originaires de pays tiers sont fortement concentrées sur les branches avec des exigences élevées en termes de qualifications. Le principal domaine dans lequel elles sont actives est celui des prestations de services de l'informatique. Outre les prestations de services avec un niveau de qualification élevé comme la religion, la culture et le sport, il y a, là

aussi, un groupe relativement important de personnes travaillant dans les ménages privés. Les ressortissants des pays extracommunautaires n'occupent pas d'emplois saisonniers, et la location de services n'est pas autorisée.

Les jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce illustrés dans la figure 14 montrent que la majeure partie du poids de l'industrie de la construction concerne surtout les personnes venues d'Allemagne, d'Italie et de pays d'Europe de l'Est (UE 8). De plus, les prestations de services personnelles et le nettoyage jouent un rôle beaucoup plus important pour les autres pays de l'UE 17/AELE et de l'UE 8. La plus grande partie de la location de services concerne tous les pays d'origine, sauf l'Allemagne. Le Portugal détient le chiffre le plus élevé, avec 40 %.

Ana Pereira, femme de chambre originaire du Portugal

« *Si nous gagnions autant d'argent au Portugal, nous ne serions sûrement pas là.* »

Ana Pereira, 28 ans, est grande, sportive, dynamique. Elle s'exprime avec volubilité, surtout en portugais, une langue qui même après huit ans de séjour en Suisse est restée celle qu'elle utilise quotidiennement dans sa vie privée et dans son travail. Son beau-frère, qui travaille dans le même hôtel et qui l'a accompagnée pour l'entretien, ne fait que quelques remarques, de temps à autre. « Il pense la même chose, c'est pourquoi je parle autant », dit-elle en riant. Ce sont deux jeunes adultes modernes, qui pourraient venir de n'importe quelle région d'Europe; lui est vêtu de manière élégante; elle a les cheveux relevés et porte un training rose. Ils ne sont revenus en Suisse que depuis quelques jours, à temps pour l'ouverture saisonnière d'un hôtel thermal. Les préparatifs battent leur plein. Il y a des montagnes de draps alentour, les aspirateurs et perceuses vrombissent. Dans une heure exactement, nos deux interlocuteurs reprendront le travail.

« Même en faisant des études, je n'aurais jamais trouvé un travail répondant à ma formation. »

Ana Pereira a grandi dans une petite ville portugaise de l'intérieur du pays, plutôt un bourg, où la plupart des gens vivaient de l'agriculture. Ses parents aussi ont « peu d'hectares »; ils vendent des raisins et des olives et produisent des légumes pour leurs propres besoins. Tandis que son beau-frère est entré dans l'entreprise de construction paternelle après la scolarité obligatoire, Ana Pereira a passé l'examen de maturité. « Quand je suis sortie du lycée en 2006, la situation au Portugal était déjà relativement précaire. » Le chômage était élevé, les prix des produits agricoles trop faibles pour nourrir une famille, et la maturité gymnasiale n'ouvrait pas les portes du marché du travail. « Je ne trouvais pas d'emploi ». Lorsqu'elle vit que de nombreux universitaires subissaient le même sort, elle décida de ne pas investir davantage dans la formation. « Pour moi, c'était clair. Je me disais que si j'allais

faire des études pendant cinq ans et qu'ensuite ma situation serait exactement la même, je ferais mieux d'aller travailler pendant ces cinq ans. » C'est une connaissance qui travaille dans le même hôtel qui l'a aidée à trouver cet emploi de femme de chambre. Les parents n'étaient pas enthousiasmés. Mais entre-temps, c'est déjà la huitième saison qu'elle passe dans les montagnes suisses.

« J'ai eu de la chance. Nous avons une très bonne ambiance de travail. »

L'hôtel emploie 30 ressortissants portugais. « Depuis le début, je me suis sentie bien ici » raconte Ana Pereira, « je suis ouverte, j'ai fait la connaissance de beaucoup de gens et j'ai toujours eu de bonnes relations avec mes supérieurs ». Ce qui n'est pas une évidence, car lorsqu'elle a signé son contrat de travail, reçu par la poste, elle ne savait pas ce qui l'attendait. On entend dire beaucoup de choses, par exemple que certains hôtels ont des salaires décents et que d'autres ne respectent pas le salaire minimum. « Mais que représentent nos salaires pour la Suisse, ça nous ne le savions pas avant. » Elle ne sait toujours pas si les conditions sont les mêmes pour tout le monde. « On n'en parle pas. Personne ne parle du salaire. » Mais elle a l'impression qu'elle est bien tombée. Comme les heures supplémentaires sont payées, la plupart ne voient pas d'inconvénients à ce que les journées de travail soient parfois plus longues. « C'est une question de réciprocité. Si nous touchons un salaire décent, il est évident que nous nous investissons dans notre travail. » De plus, l'hôtel finance un cours d'allemand pour tous. « Il est logique que nous assistions au cours, puisque l'hôtel le paie. » Mais Ana Pereira a encore du mal avec l'allemand.

« Même si nous nous plaisons ici et si nous savons ce qui nous attend, il est difficile à chaque fois de quitter les parents, la famille et notre pays. Mais

quand nous reprenons le bus pour retourner en Suisse, nous nous disons : combien de gens seraient contents d'avoir la possibilité d'aller en Suisse et de toucher un salaire à la fin du mois. Si nous n'avions pas eu la possibilité de venir ici, nous n'aurions rien du tout.»

Certains collègues de travail restent en Suisse toute l'année et ont des enfants qui vont à l'école sur place. Pendant les deux mois de fermeture de l'hôtel, ils pourraient éventuellement toucher une indemnité de chômage. Pour Ana Pereira, ce n'est pas une option. « Nous voulons retourner à la maison, c'est pour cela que nous avons toujours une autorisation L ». Elle trouve que le lieu n'est pas attrayant pour les jeunes. « On ne peut pas sortir ou faire quoi que ce soit. » Elle n'a pas de contacts avec les autochtones. L'hôtel est son microcosme. Elle a fait la connaissance de son mari parmi les Portugais de l'hôtel et s'est mariée il y a quatre ans. Elle a aussi fait venir sa sœur. Tous voient leur avenir au Portugal. « Notre souhait est de retourner là-bas un jour. Nous sommes en train de construire une maison dans mon village. Nous aimerions aussi avoir des enfants et fonder une famille, mais au Portugal. » Ils sont nombreux à vouloir rentrer – pour certains aussi vite que possible, d'autres veulent attendre la retraite, d'autres ne peuvent pas encore, parce qu'ils ont des dettes. Ana observe avec inquiétude combien il est difficile de retourner au pays pour les gens avec des enfants plus âgés et de tout laisser ici.

« Quand nous retournerons au Portugal, un jour... »

Le studio qu'elle partage avec son mari est petit, « mais ça va pour nous, nous voulons gagner de l'argent. » Les jours de congé sont partagés entre les travaux ménagers et le repos. « Nous mangeons

et nous dormons, et puis nous retournons travailler. » Pour le moment, la maison qu'Ana Pereira et son mari construisent n'est pas encore finie et ils feront la navette encore pendant un bon moment, que ce soit pendant les deux mois de fermeture entre les saisons ou lorsqu'ils ont une ou deux semaines de vacances. Actuellement, la situation au Portugal est encore plus mauvaise qu'avant. Mais elle espère que les longues années d'expérience dans l'hôtellerie et les rudiments d'allemand qu'elle possède seront un avantage lorsque, plus tard, elle cherchera un travail dans l'hôtellerie au Portugal. Elle ne sait pas quand elle pourra réaliser son rêve de faire sa vie au Portugal. « Nous recevons un nouveau contrat à chaque saison. Si nous voulons rester, nous signons ; sinon, nous ne signons pas. »

2 Conditions cadre juridiques

La loi fédérale sur les étrangers (LEtr), l'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE (ALCP), l'annexe K de la convention du 4 janvier 1960 instituant l'Association européenne de libre-échange, la loi sur les travailleurs détachés, la loi sur le service de l'emploi et la location de services – y compris toutes les ordonnances y ayant trait – ainsi que le *General Agreement on Trade in Services (GATS)* de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), en accord avec le droit du travail suisse et les directives spécifiques émises par les autorités de migration, ainsi que les conventions collectives de travail, dont certaines sont déclarées de force obligatoire générale et les contrats-type de travail (CTT), définissent les conditions cadre juridiques s'appliquant aux personnes venant en Suisse de l'étranger en vue d'y effectuer des séjours temporaires pour activité lucrative.

Les deux domaines d'application différents de la loi sur les étrangers et de l'accord sur la libre circulation des personnes poursuivent en outre des objectifs opposés. En effet, la LEtr tente d'imposer une admission restrictive, tandis que l'ALCP entend favoriser la libre circulation. Cet antagonisme de perspectives explique les fortes divergences des réglementations juridiques de ces deux domaines. Selon que, pour un groupe défini de personnes, s'applique l'accord sur la libre circulation des personnes ou le GATS, ou que l'on applique la loi sur les travailleurs détachés ou la loi sur le service de l'emploi; selon qu'une entreprise est soumise à la loi sur le travail, que de bonnes conventions collectives existent, la situation juridique de ce groupe au regard de séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse est très différente. L'approfondissement détaillé de toutes les dispositions dépasse le cadre du présent projet. Cependant, la situation juridique constitue un premier indicateur permettant d'apprécier dans quelle mesure une personne est protégée dans le cadre d'une mission professionnelle de courte durée en Suisse et d'identifier les situations dans lesquelles il faut s'attendre à des conditions précaires.

Toutefois, seule l'application du droit, telle qu'elle est en particulier visée par les mesures d'accompagnement, définit la situation réelle de la main-d'œuvre séjournant en Suisse pour une courte durée et les effets de cette forme d'emploi sur le marché du travail pour les autres travailleurs – ceux qui vivent déjà en Suisse et qui perdent éventuellement leur emploi ou n'en retrouvent

pas, dont les salaires et les conditions de travail sont potentiellement soumis à la pression de cette concurrence extérieure.

L'aperçu suivant expose d'abord les conditions d'admission (partie 2.1), puis brièvement l'obligation d'autorisation (partie 2.2) et l'obligation de s'annoncer (partie 2.3); il explique ensuite les différents types d'autorisations de séjour relevant du droit des étrangers (partie 2.4). Il donne une vue d'ensemble des réglementations juridiques les plus importantes, qui varient en fonction du statut de séjour, de l'origine, et du type d'activité lucrative (partie 2.5). Enfin, sont expliquées les données clé relatives aux mesures d'accompagnement (partie 2.6). Les explications ci-après se basent sur les directives de l'Office fédéral des migrations ODM intitulées «Séjour avec activité lucrative».

2.1 Conditions d'admission

Les personnes souhaitant travailler en Suisse doivent satisfaire aux conditions d'admission relatives aux séjours avec activité lucrative, celles-ci s'appliquant tant aux personnes dépendantes qu'aux personnes indépendantes et aux prestations de services transfrontalières. Conformément à la *loi sur les étrangers* (LEtr art. 17 à 24), cette activité lucrative doit notamment servir les intérêts économiques du pays; l'employeur doit avoir déposé une demande, les indépendants doivent établir que les conditions financières et les exigences relatives à l'exploitation de l'entreprise sont remplies, le nombre d'autorisations initiales de séjour – qu'il soit ou non de courte durée – fixé par les autorités ne doit pas être dépassé, et il doit être démontré qu'aucun travailleur en Suisse ni aucun ressortissant d'un Etat avec lequel a été conclu l'accord sur la libre circulation des personnes correspondant au profil requis n'a pu être trouvé. En outre, l'admission n'a lieu que si les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche sont respectées. Les autorisations de séjour pour exercer une activité lucrative – de courte durée ou non – ne peuvent être délivrées à quelques rares exceptions près qu'à des cadres, des spécialistes ou autres travailleurs qualifiés. Par ailleurs, les étrangers désirant immigrer doivent disposer d'un logement approprié.

Cependant, ces conditions restrictives ne s'appliquent pas aux cas relevant de l'accord sur la libre cir-

ulation des personnes conclu avec l'UE/AELE. Au contraire, ce dernier est régi par le principe de l'égalité de traitement, qui, par exemple, n'autorise pas à donner la priorité aux travailleurs indigènes lors d'un engagement. Les individus issus de pays pour lesquels s'applique la libre circulation des personnes doivent simplement justifier d'un poste de travail en Suisse, prouver qu'ils y fournissent une prestation de services transfrontalière temporaire ou qu'ils remplissent les conditions nécessaires pour l'exercice d'une activité lucrative indépendante pour être en droit d'obtenir une autorisation de séjour correspondante. Cependant, les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche doivent être respectées. En revanche, l'obligation de disposer d'un logement approprié ne peut pas être imposée, dans la mesure où une telle prescription n'existe pas pour les autochtones.

Le *General Agreement on Trade in Services GATS*, qui s'applique dans le cas des prestations de services transfrontalières induit pour les personnes employées par des sociétés étrangères de pays tiers des exceptions aux conditions d'admission selon la loi sur les étrangers, respectivement un droit à l'octroi d'une autorisation pour les cadres transférés, ainsi que pour les « autres personnes dont l'activité est indispensable » :

- **Transfert de cadres** (intra-corporate-transfer). Les cadres indispensables et les spécialistes hautement qualifiés d'entreprises étrangères de services installées en Suisse ont le droit de séjourner en Suisse pendant trois ans (durée pouvant être prorogée au maximum à quatre ans). Lorsqu'ils travaillent moins de 120 jours par an en Suisse, ils ne relèvent pas du contingentement. En dehors de ce cas, ce droit est soumis au respect des contingents (art. 30, al. 1 lettre h de la loi sur les étrangers, OASA art. 46).
- **Autres personnes indispensables**. Il s'agit de cadres qui entrent en Suisse pour fonder une filiale ou pour conclure des contrats de prestations de services, ou de prestataires de services d'entreprises sans établissement en Suisse dans le cadre d'un contrat de prestations de services (dans la branche de l'ingénierie et de l'informatique). Ils ont droit à un séjour pour activité lucrative d'une durée maximale de trois mois, qui n'est pas soumis au contingentement.

Concernant ces deux catégories de personnes, la priorité aux travailleurs résidant en Suisse ou dans l'espace UE/AELE ne s'applique pas, l'égalité de traitement étant obligatoire. Cependant, les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche doivent être respectées.

2.2 Obligation d'autorisation

Conformément à la *loi sur les étrangers* (art. 11), les étrangers souhaitant exercer une activité lucrative en Suisse nécessitent une autorisation, quelle que soit la durée du séjour; pour les salariés, celle-ci doit être demandée par l'employeur auprès du service de l'emploi compétent. Il n'y a pas de droit à l'autorisation; tant que les contingents ne sont pas épuisés, l'octroi de l'autorisation et du statut de séjour est laissé à l'appréciation des cantons. Ensuite, l'Office fédéral des migrations (ODM) vérifie uniquement la légalité des décisions.

Les personnes auxquelles s'applique l'*accord sur la libre circulation des personnes* ont en revanche un droit à l'octroi d'une autorisation de courte durée L permettant l'exercice d'une activité lucrative et – si elle n'est pas soumise à un contingent – à une autorisation de séjour B. Cependant, lorsqu'elles s'annoncent, elles doivent présenter un contrat de travail correspondant. L'exercice d'une activité lucrative d'une durée inférieure à 90 jours n'est pas soumis à autorisation, il doit cependant être déclaré. L'annonce, qui peut se faire en ligne, incombe à l'employeur. Lors de la prise d'emploi en Suisse, l'obligation d'annonce s'applique dès le premier jour. Dans le cadre de prestations de services assurées par des personnes détachées par des sociétés étrangères ou par des indépendants, cela n'est nécessaire qu'à partir d'une activité lucrative excédant huit jours par an – à l'exception des branches pour lesquelles, selon les informations publiées sur Internet par le Département fédéral de justice et de police DFJP, « l'expérience a montré que ces activités pouvaient être sujettes au dumping salarial et à des violations du droit du travail » (cf. art. 6 ODét et art. 14 OASA). Dans ces cas, l'annonce doit également intervenir dès le premier jour. Sont concernés: l'industrie de la construction et le second œuvre, l'hôtellerie-restauration, l'industrie du nettoyage dans les entreprises et les ménages privés, la sécurité et la surveillance, les voyageurs de commerce et le commerce du sexe.

2.3 Obligation de s'annoncer

Conformément à la *loi sur les étrangers* (art.12), toute personne entrant en Suisse dans l'intention d'exercer une activité lucrative soumise à autorisation doit systématiquement en faire l'annonce auprès de l'autorité compétente, qui lui octroiera l'autorisation de séjour correspondante. Concernant l'exercice d'une activité lucrative de courte durée, l'Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (art. 12 OASA) prévoit cependant quelques exceptions, ainsi aucune annonce n'est nécessaire pour les étrangers disposant d'une autorisation d'entrée (visa, lorsqu'il est exigé) pour l'exercice d'une activité lucrative n'excédant pas 4 mois par an.

2.4 Types d'autorisations selon le droit des étrangers

La catégorie de permis classique pour les personnes exerçant une activité lucrative pendant un court séjour est l'autorisation de séjour de courte durée L, pour laquelle il existe divers cas spéciaux. Avec l'introduction de la libre circulation des personnes, l'on a vu l'apparition des personnes soumises à l'obligation d'annonce, qui n'ont pas besoin d'autorisation si elles exercent une activité lucrative en Suisse n'excédant pas 90 jours par an. Elles doivent simplement être annoncées par leur employeur. Dans les faits, pour les emplois saisonniers d'étrangers, les autorisations de séjour B et les autorisations pour frontaliers G jouent également un rôle. C'est pourquoi les réglementations de ces deux catégories sont brièvement exposées.

Autorisation de séjour de courte durée (permis L)

L'autorisation de séjour de courte durée L (art. 32 LETr; art. 12, 16, 19, 55–57, 66 et 68 OASA) est valable pour une durée d'un an et peut ensuite être renouvelée pour atteindre une durée maximale de deux ans. Elle est accordée pour un motif de séjour défini et n'est valable que dans le canton qui l'a délivrée. Un changement d'emploi n'est possible que pour une raison importante. Cependant, cette restriction ne vaut pas pour les ressortissants de l'UE/AELE, auxquels s'applique la libre circulation des personnes. Lorsqu'ils obtiennent une autorisation L pour une durée supérieure à quatre mois, la validité de celle-ci est portée à douze mois, quelle que soit la durée du rapport de travail. De plus, ils peuvent changer d'emploi sans renouvellement de leur autorisation et travailler dans toute la Suisse.

Au sein de la catégorie d'autorisation L, il y a des *réglementations spéciales*³ pour certaines catégories d'étrangers qui sont exclues des nombres maximaux (contingents), lorsque ce type de dispositions existe. Par conséquent, qui exerce une activité lucrative d'une durée maximale de quatre mois sur une période de douze mois reçoit une autorisation dite de 120 jours. Les danseuses de cabaret (art. 34), ainsi que les artistes et musiciens engagés au mois (art. 19 al. 4 let. b) reçoivent une autorisation de 8 mois, pour autant que leurs engagements soient supérieurs à trois mois.

Les autorisations L ordinaires octroyées aux ressortissants d'Etats tiers – mais non les réglementations spéciales évoquées – sont soumises à un contingentement. Cependant, les contingents n'ont pas été épuisés en 2011 et en 2012.

Les ressortissants de l'UE25/AELE ont droit à une autorisation de courte durée L lorsqu'ils peuvent justifier

d'un contrat de travail en Suisse d'une durée comprise entre trois mois et un an. En revanche, pour les ressortissants des *pays de l'UE* que sont la Bulgarie et la Roumanie, l'exercice d'une activité lucrative inférieure à trois mois est aussi soumis à autorisation, ce qui restera probablement le cas jusqu'en 2016.

En tant que personnes qui ne sont pas déclarées comme résidents permanents en Suisse, les titulaires d'un permis L sont soumis à certaines restrictions lors de la conclusion de contrats. Au quotidien, celles-ci se traduisent par des difficultés lors de l'ouverture d'un compte bancaire (en particulier assorti d'une carte de crédit), lors de la conclusion d'un abonnement de téléphone mobile, lors de la signature d'un contrat de location ou de l'achat et de l'immatriculation d'un véhicule.

Personnes soumises à l'obligation d'annonce

Cette catégorie n'existe que pour les pays auxquels s'applique la libre circulation complète des personnes pour l'exercice d'une activité lucrative d'une durée maximale de 90 jours par an. Les personnes tenues de s'annoncer peuvent être des employés d'entreprises en Suisse, des travailleurs détachés par des sociétés étrangères ou des indépendants qui fournissent des prestations de services en Suisse.

Autorisation pour frontalier (permis G)

Conformément à la loi sur les étrangers, l'octroi d'autorisations pour frontaliers (permis G) était limité aux ressortissants des Etats limitrophes vivant dans la zone frontalière et exerçant une activité lucrative dans une zone frontalière en Suisse (art. 25 LETr). Ceux-ci doivent regagner leur domicile au moins une fois par semaine (art. 35 LETr). Il leur est également permis d'avoir une activité indépendante en Suisse. Mais aujourd'hui, les frontaliers ainsi définis tombent tous sous le coup de l'accord sur la libre circulation des personnes, la limitation aux zones frontalières – tant en Suisse qu'à l'étranger – devenant caduque. Ainsi aujourd'hui, les ressortissants de tous les pays de la zone UE/AELE concernés par la libre circulation des personnes qui conservent leur domicile dans leur pays d'origine et qui y retournent généralement toutes les semaines, peuvent être frontaliers. De plus, leur autorisation n'est plus liée à un emploi défini dans un seul canton, ils sont au contraire entièrement libres de changer d'emploi et de canton, sans être tenus de faire une nouvelle annonce ou de demander une nouvelle autorisation. La dénomination de « frontalier » tend donc à être remplacée progressivement par celle de « pendulaire international » (cf. par exemple la Cour européenne des droits de l'homme).

L'exercice d'une activité lucrative de moins de trois mois est également soumis à la procédure d'annonce. L'autorisation pour frontaliers issus de pays de l'UE/AELE est valable cinq ans lorsqu'ils justifient d'un contrat de travail d'une durée supérieure à un an. Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure à un an, la durée de validité est fonction du contrat.

Autorisation de séjour (permis B)

L'autorisation de séjour B est automatiquement octroyée aux ressortissants des pays concernés par la *libre circulation des personnes*, lorsqu'ils justifient d'un contrat de travail d'une durée supérieure à un an lors de l'annonce. Si les ressortissants de ces pays qui ont un emploi de durée déterminée prévoient de séjourner en Suisse pour une durée supérieure à un an dès le départ, ils n'apparaissent jamais dans les statistiques consacrées aux séjours de courte durée. A l'inverse, les cantons les plus restrictifs – tel celui de Zurich – attribuent en règle générale d'abord des autorisations de courte durée L aux ressortissants de *pays tiers*, même lorsqu'ils disposent de contrats de travail de durée indéterminée. Selon les déclarations des autorités, cela ne tient pas au fait que les contingents sont épuisés, mais cela leur permet d'examiner encore une fois de plus près la priorité des travailleurs indigènes. Une autorisation de séjour B n'est octroyée au terme de deux ans que si aucun travailleur résidant en Suisse ou dans un pays de l'UE/AELE n'est disponible. De plus, pour les ressortissants de pays tiers, l'autorisation de séjour est généralement limitée à un an, tandis que pour les ressortissants de pays de l'UE/AELE elle est valable cinq ans.

2.5 Autres réglementations juridiques importantes s'appliquant aux séjours temporaires pour activité lucrative

La protection ou la précarité des conditions de travail et de vie des personnes venant en Suisse dans le cadre d'un séjour temporaire pour activité lucrative ne dépend pas uniquement de leur statut de séjour, mais aussi de différentes autres réglementations juridiques dans les domaines suivants.

Prestataires de services étrangers (détachés et indépendants)

Même dans le cas de projets à moyen terme, les prestataires de services d'entreprises étrangères et les indépendants se voient dans un premier temps attribuer des autorisations de séjour de courte durée. La loi sur les travailleurs détachés dispose que les personnes employées à l'étranger ont non seulement droit à des rémunérations et des conditions de travail similaires à celles

qui prévalent en Suisse, mais que de surcroît la société qui les emploie doit couvrir leurs frais. En dehors de la rémunération qui doit correspondre aux salaires pratiqués localement et dans la branche, elle doit en particulier assumer les frais de voyage et ceux d'un logement approprié.

Assujettissement à l'impôt et prestations sociales

Lorsque des employés travaillent 30 jours ou plus en Suisse, ils sont assujettis à *l'impôt à la source*, pour lequel l'employeur établit le décompte. Cela vaut également pour les frontaliers. Sont systématiquement assujettis à l'impôt à la source: les acteurs culturels, les sportifs et conférenciers qui génèrent des revenus en Suisse, ainsi que les membres de l'administration ou de la direction de personnes morales dont le siège ou la gestion effective sont implantés en Suisse, qui fournissent une prestation en Suisse.

Concernant les *prestations sociales*, il y a une différence selon qu'une personne est assujettie au système d'assurances sociales suisse lors d'un court séjour pour activité lucrative ou qu'elle reste assurée dans son pays d'origine. Ainsi, dans le cas des *travailleurs détachés* (employés à l'étranger ou indépendants) originaires de l'espace UE/AELE, tous les aspects de la sécurité sociale demeurent régis par la législation du pays d'origine en matière sociale, puisqu'ils sont toujours employés à l'étranger. Ils doivent donc présenter une attestation de détachement qui confirme qu'ils sont assurés dans leur pays d'origine. Cependant, s'ils viennent d'un Etat tiers et travaillent plus de trois mois consécutifs en Suisse, ils doivent obligatoirement s'assurer à l'AVS, à l'AI, à l'APG et à l'AC. Ils paient eux-mêmes l'intégralité des cotisations parce que leur employeur n'est pas tenu de cotiser en Suisse. Toutefois, lorsqu'ils sont assurés au régime obligatoire selon le droit en vigueur dans leur pays, ils peuvent être dégagés de l'obligation d'assurance. Ils ne sont pas obligatoirement assurés dans le deuxième pilier (caisse de pension), mais peuvent s'y assurer à titre facultatif. De plus, durant leur première année d'exercice d'une activité lucrative en Suisse, les travailleurs détachés originaires de pays tiers ne sont pas tenus de s'assurer contre les accidents, même lorsqu'ils ne sont pas assurés à l'étranger. Ils ont cependant droit aux allocations familiales suisses.

Concernant les assurances sociales, les personnes séjournant pour une courte durée et celles tenues de s'annoncer qui prennent un *emploi en Suisse* sont soumises aux mêmes règles que les autochtones (principe de la soumission à la législation du lieu du travail). Lorsque le total des revenus bruts excède 2 300 francs par an, elles sont contraintes de s'assurer à l'AVS, à l'AI, à l'APG, à

l'AA, ainsi qu'à l'AC, mais les employés sont libres de cotiser en deçà de ce seuil. Pour les emplois dans un ménage privé ou dans une institution culturelle, l'obligation de s'assurer vaut dès le premier franc de salaire. Cependant au regard du deuxième pilier (caisse de pension), comme pour les autochtones, ils ne sont contraints de s'assurer que lorsque le rapport de travail excède trois mois et que leur revenu annuel aurait atteint au moins 21 060 francs. La durée maximale d'un emploi soumis à annonce et d'un emploi non soumis à l'obligation de cotiser à la caisse de pension coïncident donc (trois mois dans les deux cas).

Le droit à une *rente de l'AVS/AI* naît uniquement lorsqu'une personne a exercé une activité lucrative de plus de 12 mois au total en Suisse. Les assurés peuvent demander un paiement en espèces de leur avoir de prévoyance à la caisse de pension lorsqu'ils retournent définitivement à l'étranger. Dans les faits, cela n'est possible que pour les Etats tiers. L'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE/AELE dispose que l'avoir de prévoyance – à l'exception des prestations de sortie inférieures à la cotisation annuelle – ne peut pas être remboursé en espèces lors du retour dans l'un des Etats de l'UE/AELE. Si les avoirs ne sont pas remboursés, la prévoyance professionnelle est maintenue en Suisse. Le virement à une institution supplétive n'a lieu que six mois après la fin du rapport de travail. Ainsi, si des saisonniers retournent tous les ans chez le même employeur, leur assurance est maintenue. S'ils changent d'entreprise, l'avoir de prévoyance est transféré au nouvel employeur⁴.

Alors que les personnes tenues de s'annoncer n'ont pas droit à l'*indemnité de chômage* en Suisse, les titulaires d'une autorisation de séjour L supérieure à quatre mois peuvent percevoir de telles prestations s'ils tombent sous le coup de l'accord sur la libre circulation des personnes. Cela ne vaut pas pour les ressortissants d'Etats tiers, dont l'autorisation de séjour de courte durée est systématiquement liée à la durée du rapport de travail (même s'ils s'acquittent eux aussi des cotisations). Concernant l'assurance-chômage (AC), une réglementation transitoire s'appliquait jusqu'en mai 2009 pour les anciens Etats de l'UE15/AELE; celle-ci disposait que les titulaires d'un permis L ne pouvaient percevoir des prestations que lorsque la durée minimale de cotisation exigée (12 mois sur deux ans) avait été atteinte en Suisse, que les frontaliers devaient percevoir les indemnités de chômage dans le pays de leur domicile et qu'ainsi, les cotisations à l'AC étaient reversées au pays d'origine pour les deux types d'autorisations. Cependant, aujourd'hui pour les pays de l'UE17/AELE, il est tenu compte des durées de cotisations des titulaires de permis L qui ont été payées dans l'UE, mais les cotisations à l'AC des personnes effectuant un séjour de courte durée et celles des frontaliers

ne sont plus reversées au pays d'origine. Si des frontaliers perçoivent des indemnités de chômage dans leur pays de résidence, parce qu'ils ont perdu leur emploi en Suisse, les dépenses réelles de la caisse de chômage du pays concerné sont assumées par l'assurance-chômage suisse pendant trois mois (pour un emploi inférieur à 12 mois en Suisse) ou pendant cinq mois (pour un emploi supérieur à 12 mois).

La perception d'indemnités de chômage par des personnes titulaires d'un permis L originaires de l'UE/AELE a commencé à augmenter dès 2002, car c'est l'année à partir de laquelle les permis L d'une durée supérieure à 4 mois ont été octroyés pour 12 mois, indépendamment de la durée du rapport de travail. Ce sont les titulaires de permis L qui sont le plus fréquemment inscrits au chômage entre deux emplois saisonniers. De 2006 à 2011, entre 5 000 et 6 000 personnes avec un permis L ont perçu annuellement des indemnités de chômage pour un montant global de 50 millions de francs.

Conformément à la loi sur les étrangers, les personnes effectuant un séjour de courte durée ne peuvent pas prétendre à l'*aide sociale* régulière, parce que leur séjour est lié à une activité lucrative dont le revenu permet d'assurer leur subsistance. Cependant, sur ce point, l'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE/AELE prévoit une autre réglementation qui ne s'applique pas aux personnes tenues de s'annoncer, mais uniquement aux séjours de courte durée avec permis L. En effet, le manque de moyens financiers suffisants et la dépendance à l'égard de l'aide sociale ne peuvent pas constituer un motif de rejet de l'autorisation de séjour ni de renvoi lorsqu'il s'agit d'employés et de membres de leur famille. Par contre, les indépendants et les personnes qui ont renoncé volontairement à leur qualité de salarié perdent leur droit de résidence s'ils perçoivent l'aide sociale. Dans ce cas, une autorisation existante peut être révoquée. Quiconque perdant son emploi avant la fin du contrat de travail est dès lors considéré comme demandeur d'emploi. Selon l'accord sur la libre circulation des personnes, les demandeurs d'emploi peuvent être exclus de la perception de l'aide sociale, mais uniquement si les législateurs cantonaux le prévoient expressément.

Ces derniers temps, différents services sociaux et autorités cantonales supposent que dans le contexte de crise actuel et en raison du comportement solidaire de la population étrangère résidant en Suisse, un certain nombre de personnes – en particulier d'Espagne et du Portugal – entrent en Suisse grâce à des contrats de travail plus ou moins fictifs et sont licenciées peu de temps après⁵. Cependant, concernant les titulaires de permis L, les statistiques relatives à l'aide sociale ne permettent pas d'identifier une telle tendance jusqu'en 2011. La percep-

tion temporaire de l'aide sociale par ce groupe de personnes reste exceptionnelle, avec un nombre d'allocataires s'établissant à environ 500 par an⁶.

Regroupement familial

Selon la loi sur les étrangers (art. 45), le titulaire d'un permis L n'a pas droit au regroupement familial. Il peut cependant être autorisé si la famille vit ensemble en Suisse, qu'elle dispose d'un logement approprié et de moyens financiers suffisants. Mais l'accord sur la libre circulation des personnes diverge: les personnes effectuant un séjour de courte durée originaires de pays de l'UE/AELE, où cet accord est en vigueur, ont droit au regroupement familial. Il n'est pas exigé d'apporter la preuve de moyens financiers suffisants ou que l'on dispose d'un logement approprié, en raison du principe d'interdiction de la discrimination.

Placement de personnel et location de services

Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, l'on observe une nette augmentation du placement de personnel et de la location de services par-delà les frontières. Pour être plus précis, le placement de personnel consiste, pour une agence mandatée, à rechercher des personnes qui seront plus tard directement employées par l'entreprise. Cela est souvent le cas pour les contrats de travail de durée indéterminée. Pour la location de services, qui correspond au travail temporaire classique, la personne reste employée par l'agence d'intérimaires qui facture le travail effectué à l'entreprise dans laquelle s'effectue la mission. Dans ce cas, le traitement de l'employé au regard du droit des étrangers dépend du contrat d'engagement et non du contrat que la personne a conclu avec l'agence de location de services.

La loi sur le service de l'emploi et la location de services régit à la fois le placement de personnel et la location de services. Elle interdit aux sociétés ayant leur siège à l'étranger de placer du personnel et de louer des services en Suisse et soumet le placement et la location de services transfrontaliers par des entreprises suisses à une obligation d'autorisation renforcée, qui est directement traitée par le Secrétariat d'Etat à l'économie Seco. La liste des entreprises privées de placement et de location de services autorisées est publiée sur Internet. Selon les termes de la loi, les taxes pour le placement peuvent être payées soit par les employeurs, soit par les employés. Seuls les ressortissants de pays où s'applique la libre circulation des personnes peuvent être recrutés pour entrer en Suisse. L'activité de ces sociétés est donc limitée à l'espace UE/AELE.

2.6 Mesures d'accompagnement

Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (FlaM) sont destinées à éviter que les salaires et les conditions de travail en Suisse ne soient mis sous pression par l'ouverture du marché du travail à la main-d'œuvre en provenance de l'UE/AELE. La loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et au contrôle des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés, LDét), entrée en vigueur le 1er juin 2004, ainsi que l'ordonnance correspondante ont été durcies plusieurs fois depuis. Actuellement, les principales réglementations sont:

- *Contrôle du respect des conditions de travail et salariales en vigueur.* Pour les employés étrangers d'entreprises étrangères de l'espace UE/AELE qui fournissent des prestations de services en Suisse, les conditions minimales suisses en termes de conditions de travail et salariales doivent être garanties pour ce qui concerne la rémunération, les horaires de travail et de repos, les congés, la sécurité au travail et la protection de la santé au travail, la protection des femmes enceintes et en couches, la protection de la jeunesse, ainsi que l'égalité de traitement entre hommes et femmes (normes de la directive européenne relative aux travailleurs détachés). Les entreprises qui ne respectent pas ces règles doivent payer des amendes et, dans les cas graves, elles peuvent être exclues du marché du travail suisse pour une durée de cinq ans. Les contrôles sont principalement axés sur les travailleurs détachés, ainsi que sur les indépendants tenus de s'annoncer. Chaque année, l'on définit des branches cible dans lesquelles les contrôles seront intensifiés. Au cours de ces dernières années, il s'agissait du secteur du second œuvre, de la location de services, du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration, de la surveillance et de la sécurité.
- *Extension facilitée des conventions collectives de travail (CCT).* En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, les dispositions d'une CCT concernant les salaires minimaux, la durée du travail et l'exécution paritaire peuvent faire l'objet d'une extension facilitée permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail. Actuellement, on compte au total 39 CCT déclarées de force obligatoire à l'échelle fédérale, ainsi que plusieurs autres de portée cantonale et régionale, dont celles qui concernent des domaines importants en matière de séjours temporaires pour activité lucrative, comme la construction et le second œuvre, le nettoyage, l'hôtellerie-restauration et la location de services.

- *Contrats-types de travail (CTT) imposant des salaires minimaux obligatoires.* Dans les branches ne possédant pas de CCT, des contrats-types de travail (CTT) comportant des salaires minimaux impératifs peuvent être édictés par les autorités en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Le CTT *économie domestique*, entré en vigueur en 2010, est le seul qui comporte des exigences minimales à l'échelle fédérale. Il couvre également la prise en charge et les soins dans les ménages privés. Dans *l'agriculture*, il y a des CTT dans différents cantons, mais à l'échelon fédéral, on trouve uniquement des salaires de référence indiqués par les associations nationales. Il arrive souvent que des branches dans lesquelles il n'y a pas de CCT, mais uniquement des CTT rudimentaires, ne soient pas protégées non plus par la loi sur le travail. En sont notamment exclus *l'agriculture* et les ménages privés.⁷

Dans les branches régies par une CCT déclarée de force obligatoire, ce sont des commissions paritaires CP (employeurs et syndicats) qui en contrôlent le respect; dans les branches dépourvues d'une CCT de force obligatoire, ce sont des commissions tripartites CTP qui en sont chargées (autorités, employeurs, syndicats). Elles sont chargées de signaler les violations graves aux autorités cantonales d'exécution et peuvent demander des mesures, comme l'édition d'un CTT imposant des salaires minimaux impératifs ou demander l'extension du champ d'application d'une CCT. Ensuite, pour chaque année, le Seco établit un rapport relatif à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement.

Vikram Desai, spécialiste en informatique originaire d'Inde

« Avec mon entreprise, c'est un peu comme dans un couple. »

L'immeuble de bureau situé dans l'aire métropolitaine de Zurich pourrait se trouver n'importe où dans le monde; l'ambiance est internationale, la langue parlée est l'anglais, les gens qui vont et viennent habillés dans le style du monde des affaires sont jeunes, dynamiques et élégants. L'un des étages supérieurs est loué par la société d'informatique d'une entreprise indienne active à l'international pour laquelle Vikram Desai, 36 ans, travaille depuis qu'il a obtenu son diplôme universitaire. Il est en Suisse depuis quelques mois. Il a entamé sa carrière comme spécialiste en informatique et, à présent, il doit acquérir une nouvelle clientèle et optimiser les services dans le cadre de son affectation d'une durée de deux ans. Une mission dont on ne doute pas un seul instant qu'il ne puisse s'acquitter, même sans connaissances en allemand. Il incarne un mélange parfait d'élégance polie, de compétence professionnelle et de cordialité décontractée. Lorsque son entreprise lui offrit ce poste en Suisse, il s'apprêtait à rentrer en Inde pour s'y installer avec sa famille, après avoir passé de longues années aux Etats-Unis. Mais cette offre constituait une bonne occasion de connaître l'Europe et une étape importante pour sa carrière. « Je n'aurais jamais pensé venir en Suisse. J'en ai eu la possibilité, cette opportunité m'a plu et je me suis dit: pourquoi pas? »

« Jusqu'à présent, tout s'est très bien enchaîné. »

Vikram Desai prend la vie comme elle vient; il saisit les chances qui s'offrent. Jusqu'à présent, ses ambitions professionnelles, sa vie de famille et les intérêts de sa société étaient en adéquation. Lorsqu'il est sorti de l'université il y a treize ans, il a commencé comme programmeur à Madras. Puis il est allé dans sa ville natale, Delhi, et par deux fois aux Etats-

Unis pour un certain temps. La constante dans sa vie, c'est son entreprise. « Je crois que les rapports entre ma société et moi fonctionnent un peu comme le mariage », dit-il « il faut se parler et être là l'un pour l'autre ». Cela marche bien lorsque les deux parties profitent. Jusqu'à présent, cela s'est passé ainsi : soit je voulais aller ailleurs, soit la société voulait me détacher, et tant que cela conviendra aux deux, cela continuera. Les étapes de ma carrière, mes attentes et celles de la société ont toujours concordé jusqu'à présent. Ainsi, on avance toujours. » Les possibilités de carrière lui conviennent, mais aussi l'ambiance de travail et la culture d'entreprise. « C'est aussi l'un des facteurs pour lesquels je suis resté si longtemps. Que ce soit en Inde, aux Etats-Unis ou ici, j'ai toujours travaillé avec d'autres personnes. Mais le rapport de confiance fait partie de la culture d'entreprise, les gens sont très serviables. » Il a aussi rencontré sa femme dans la société, elle est également une spécialiste indienne de l'informatique. Depuis, ils ont été mutés ensemble ; elle a toujours travaillé, sauf en Suisse où les frais pour la garde de la petite fille sont très élevés. En compensation, elle apprend l'allemand – ce que Vikram Desai ne fait pas par manque de temps et parce qu'il n'y est pas obligé. Sa langue de travail est l'anglais et la communication avec les voisins ou avec les interlocuteurs de la vie quotidienne fonctionne bien ainsi.

« Pour moi, les gens sont incroyables ici, le top. »

Il ne s'est jamais considéré comme un migrant, dit-il, ni en Suisse ni aux Etats-Unis « Pour moi, ce n'est pas une migration, puisque je veux rentrer. Je ne fais que travailler. » Lors du déménagement en Suisse, la première chose à laquelle il a fallu s'habituer a été la différence avec le mode de vie américain. Par exemple, les heures d'ouverture des magasins plus limitées, ou le fait qu'ici, il ne faut pas systématiquement posséder une voiture. Vikram Desai est enchanté par les transports publics. « Je voulais d'abord m'acheter une voiture, mais on va plus vite avec les transports publics et puis pour la santé, cela ne fait pas de mal si on doit courir après le bus de temps en temps. Je ne fais pas de sport autrement. Je crois que cela nous fait du bien, à ma famille et à moi, d'aller au centre commercial à pied. Tout se trouve à proximité. »

Il décrit la serviabilité des gens ici comme le summum de son séjour. « Les gens sont très gentils, accueillants, accessibles, c'est mon impression. Et jusqu'à présent, la communication a très bien fonctionné. Même si les gens ne parlent pas l'anglais, ils peuvent toujours vous aider. Pour moi, cela est incroyable. » Le fait que sa société lui fournisse un logement meublé, toutes les autorisations et assurances, ainsi que les principales informations pour vivre et travailler en Suisse a facilité l'arrivée, même si au début, il a été très étonné de voir que certains documents officiels n'existent pas en anglais et qu'il fallait une aide pour traduire. « C'est la première fois que je suis en Europe, le rapport avec une autre culture a une grande importance pour moi, sur le plan personnel, mais aussi professionnel, car chaque interaction et tout ce que l'on fait constitue un enseignement. »

« Actuellement, l'Inde offre d'énormes possibilités. »

Après une année supplémentaire en Suisse, Vikram Desai veut retourner en Inde. Sa fille est en âge d'être scolarisée, et « comme chaque pays a un système scolaire différent, un style d'enseignement différent et d'autres possibilités de formation, il vaut mieux s'installer durablement ». Malgré les nombreuses années passées à l'étranger, ses liens avec son pays natal et en particulier sa famille sont restés très étroits. « Ma famille sait toujours ce qui se passe chez moi. J'appelle mes parents au téléphone au moins une fois par jour, sinon plus. » Il est bien possible qu'une fois en Inde, Vikram Desai et sa famille aillent habiter chez ses parents. D'un point de vue professionnel, le retour est prometteur : « actuellement, l'Inde offre d'énormes possibilités. » Il semble donc très invraisemblable qu'il revienne en Suisse un jour ou qu'il y reste plus longtemps que prévu. Mais si sa firme veut l'avoir ici ... Vikram Desai reste toujours ouvert, « s'il y a de bonnes possibilités de carrière, pourquoi pas ? Je ne peux pas l'exclure, ni le confirmer. »

3

Les raisons des séjours temporaires pour activité lucrative

Les raisons des séjours temporaires en vue de l'exercice d'une activité lucrative invoquées par les employeurs et par les migrants eux-mêmes ne se recouvrent pas. Par conséquent, elles sont exposées séparément.

3.1 Les raisons des employeurs

Les entretiens menés avec les représentants des employeurs mettent clairement en évidence qu'il n'existe pas un seul et unique motif dominant les incitant à recruter des personnes venues de l'étranger pour un engagement professionnel de courte durée en Suisse, mais qu'il existe de très nombreuses motivations allant du travail saisonnier au déplacement de personnel au sein d'entreprises internationales ou au détachement dans le cadre de prestations de services, en passant par le travail temporaire classique. Le vieillissement démographique et le manque de personnel dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées jouent notamment un rôle, ainsi que le fait que les employés étrangers posent des exigences parfois moins élevées, comme cela est évoqué ci-après.

3.1.1 L'emploi saisonnier

Branches: construction, hôtellerie-restauration, agriculture

Nationalités dominantes: peu de ressortissants d'Etats tiers. Dans le secteur principal de la construction, on trouve des Portugais, dans celui du second œuvre, des Polonais. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, on observe surtout des ressortissants des pays voisins pratiquant la même langue pour le service (plus des Allemands au Tessin), ainsi que des Portugais (Suisse alémanique et Suisse romande) et des Polonais (Suisse alémanique) pour les activités d'arrière-plan. Dans le secteur de l'agriculture, on retrouve des Portugais et des Polonais, ainsi qu'un nombre croissant de ressortissants d'Europe de l'Est.

Niveau de qualification: dans le secteur principal de la construction, dans l'hôtellerie-restauration et l'agriculture, on trouve fréquemment des personnes sans qualifications professionnelles formelles, mais qui disposent

d'une expérience professionnelle dans la branche. Dans le second œuvre, on rencontre souvent des professionnels qualifiés.

Même après l'abrogation du statut de saisonnier, certaines branches continuent à connaître de forts pics d'activité saisonnière auxquels elles font face avec des employés venus de l'étranger, qui ont souvent des contrats de travail à durée limitée. Pour ces emplois saisonniers à durée limitée, l'on a recours à des personnes avec un permis L et à des travailleurs issus de pays de l'UE/AELE soumis à l'obligation d'annonce, auxquels s'applique la libre circulation des personnes, tandis que les ressortissants de pays tiers n'ont qu'exceptionnellement accès à cette forme d'emploi. Cependant, toutes les personnes exerçant une activité saisonnière n'ont pas nécessairement un statut temporaire pour activité lucrative. Ainsi que le montre le 8e rapport de l'observatoire du Seco (2012), une partie des saisonniers est titulaire d'une autorisation de séjour B et pointe au chômage en hiver. Les interlocuteurs du Tessin et de Suisse romande indiquent que les frontaliers jouent également un rôle important dans cette forme d'emploi. Pour les personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative classique, les conditions varient fortement selon les trois branches mentionnées:

Secteur de la construction

Même les représentants syndicaux de la branche interviewés reconnaissent que la conjoncture du bâtiment, qui est très bonne depuis plusieurs années en Suisse, déclenche une demande de main-d'œuvre qui ne peut pas être couverte uniquement par des personnes résidant en Suisse. Presque l'ensemble du secteur de la construction de l'espace UE est en crise et le niveau des salaires est plus bas dans les autres pays. Ainsi, le recrutement de main-d'œuvre qualifiée ne pose pas de problème. De plus, les titulaires d'autorisations de courte durée représentent un gain de flexibilité dans une branche soumise à la pression sur les coûts. Le secteur de la construction est donc à même d'engager très rapidement des personnes pour certains projets. Par exemple dans la région de Zurich, en pleine expansion, les autorités expliquent qu'une grande partie des personnes sou-

prises à l'obligation d'annonce et des titulaires de permis L est recrutée dans le secteur du bâtiment par le biais de la location de services. Le Conseil fédéral confirme cette information pour les personnes tenues de s'annoncer dans le canton du Tessin (réponse à une question du Conseiller national Lega Lorenzo Quadri 12.5400). Pour les représentants de la Société Suisse des Entrepreneurs, cela constitue une solution gagnant-gagnant : chez elles, ces personnes ne gagneraient rien du tout ou pas assez. Pour les missions professionnelles à court terme, on recourt tant à de la main-d'œuvre qualifiée, qui à Zurich vient souvent d'Allemagne, qu'à des personnes sans formation professionnelle, mais avec beaucoup d'expérience. Elles sont souvent originaires du Portugal ; dans le second œuvre, elles viennent de plus en plus d'Europe de l'Est. Cependant, les membres de la Société Suisse des Entrepreneurs ne recrutent eux-mêmes plus qu'une minorité d'ouvriers. En dehors des grandes entreprises du secteur principal de la construction, qui embauchent directement, les représentants de la branche s'accordent à dire que ce sont les agences de location de services qui ont très largement repris le placement de personnel. On trouve parallèlement des personnes qui arrivent en début de saison et cherchent elles-mêmes du travail en Suisse, ainsi que des phénomènes de migration en chaîne par le biais de la famille ou de connaissances.

Le secteur principal de la construction et celui du second œuvre font état de certaines différences. Le représentant syndical observe davantage de titulaires de permis L dans le second œuvre. En revanche, dans le secteur principal de la construction, l'on fait parfois venir des équipes entières, tandis que les embauches individuelles concernent plutôt des engagements à plus long terme.

De nombreux sujets de conflits liés à l'emploi temporaire en Suisse sont d'abord apparus dans le secteur de la construction, bien organisé sur le plan syndical, ce qui conduisit à des améliorations subséquentes de la législation. Il s'agissait de problèmes relatifs au non-respect des prescriptions minimales concernant les salaires et les conditions de travail liés à la sous-traitance. Depuis que le Parlement fédéral a institué la responsabilité solidaire de l'entrepreneur contractant en cas de non-respect des conditions minimales de travail et salariales par les sous-traitants, les problèmes se sont désamorcés. La modification afférente de la loi sur les travailleurs détachés est entrée en vigueur le 15 juillet 2013. C'est en particulier dans le secteur du second œuvre qu'une augmentation du nombre d'indépendants venus de l'étranger a pu être observée ces dernières années. Afin de lutter contre d'éventuels faux indépendants qui tenteraient de contourner les conditions minimales de travail et de salaire, l'obligation de fournir des preuves de l'indépen-

dance dans le pays d'origine (par le biais de déclarations de sécurité sociale) a été renforcée le 1er janvier 2013 (modification de la loi sur les travailleurs détachés).

Différentes sources indiquent qu'une autre manœuvre de contournement consiste, pour les sous-traitants étrangers, à créer un établissement en Suisse pour engager leur personnel en tant que frontaliers. Sans annonce détaillée, ces derniers sont géographiquement mobiles, ils n'ont pas les mêmes droits en termes de remboursement des frais, et ils sont moins dans la ligne de mire des autorités de contrôle. A ce propos, un représentant des autorités évoque également l'existence de sociétés fictives ; il est en effet arrivé que de tels établissements aient été dissous après l'achèvement de certains projets – et aient disparu.

Hôtellerie-restauration

Selon de nombreuses informations concordantes, du personnel sans qualifications professionnelles formelles, mais disposant d'expérience dans la branche, est engagé pour des emplois saisonniers dans l'économie domestique, le service et la cuisine. Cependant, les établissements haut de gamme cherchent également du personnel qualifié. Dans le service, de bonnes connaissances de la langue locale ou de la langue de la clientèle (en particulier l'allemand au Tessin) constituent un avantage concurrentiel. Les emplois saisonniers dans le domaine de l'hôtellerie-restauration font partie des domaines dans lesquels les représentants de la branche, tant ceux des employeurs que ceux des employés, observent des effets d'éviction entre les différentes nationalités. Dans la mesure où la situation sur le marché de l'emploi est également difficile dans les pays voisins, les personnes qui en sont issues tendent dans une plus large mesure à pourvoir des emplois saisonniers. Elles sont privilégiées grâce à leurs connaissances des langues. Les autres raisons – comme les salaires moins élevés et les conditions de travail plus mauvaises acceptées par les personnes qui ne sont pas familières du pays – sont principalement évoquées par le représentant syndical du Tessin. Cet effet de glissement se fait majoritairement au détriment des groupes d'étrangers originaires du sud-ouest de l'Europe résidant en Suisse.

Agriculture

Aujourd'hui, l'agriculture est de loin la plus modeste des trois branches d'activité saisonnière. La majorité de cette main-d'œuvre saisonnière, ne disposant généralement pas de qualifications professionnelles formelles, assure les travaux d'entretien et de récolte dans le domaine de l'arboriculture, de la culture maraîchère et de celle des baies, du Valais jusqu'en Thurgovie et au

Tessin, en passant par le Seeland. Selon le représentant de la branche, de nombreuses exploitations disposent d'un noyau dur de personnes qui reviennent chaque année. Celui-ci leur permet également de recruter d'autres personnes en cas de besoin, pour remplacer les départs. Comme ces employés sont souvent eux-mêmes issus de régions rurales, ils savent plus ou moins ce qui les attend.

En termes de hiérarchie, le secteur principal de la construction se situe au-dessus des deux autres, notamment en raison du niveau nettement plus élevé des salaires. Ceux qui le peuvent se décideront donc pour un emploi dans le bâtiment. Le secteur de l'hôtellerie-restauration reste celui qui emploie le plus de femmes pour des activités saisonnières. Et dans l'agriculture, ce sont jusqu'à présent les « nouvelles » nationalités dans le cadre de l'ouverture progressive, avec les exigences les plus faibles en termes de salaires et de conditions de travail, qui arrivent en premier.

3.1.2 Les embauches liées au manque de main-d'œuvre qualifiée

Branches : variées, par exemple secteur de la santé, industrie métallurgique et mécanique

Nationalités dominantes : espace UE/AELE

Niveau de qualification : peu de personnes très qualifiées, parce qu'en général celles-ci ne sont pas embauchées pour une durée limitée; plutôt des personnes avec un niveau de qualification moyen (formation professionnelle formelle achevée).

Le marché du travail pour les personnes hautement qualifiées dans des domaines manquant de main-d'œuvre spécialisée fonctionne depuis un certain temps de manière intégrée à l'échelle européenne, sachant que ce sont en particulier des plates-formes Internet dédiées qui y ont contribué. Les personnes hautement qualifiées sont souvent recrutées directement et, si possible, pour une durée indéterminée par les institutions et les entreprises. Mais une partie de ces grandes institutions ou entreprises sous-traient désormais la recherche de personnel d'un niveau de qualification moyen à des agences de placement de personnel et à des bailleurs de services présents à l'échelle internationale (appelés providers, tels qu'Adecco, Manpower, Randstad, etc.). Pour des raisons juridiques, cette activité de placement est exclusivement menée à partir de l'espace UE/AELE. On retrouve également le modèle « try and hire », proposé par toutes les grandes agences de placement et d'intérim. Dans un premier temps, une personne est placée dans le contexte de la location de services, c'est-à-dire pour un emploi tem-

poraire, d'une durée de trois mois. D'un point de vue juridique, durant cette période elle est employée par l'entreprise de travail temporaire et fait partie des personnes tenues de s'annoncer. Si les deux parties sont satisfaites, l'entreprise recruteuse emploie ensuite la personne avec un contrat de durée indéterminée. Il est important de remarquer que les personnes tenues de s'annoncer ne viennent généralement pas en Suisse dans l'intention d'exercer une activité lucrative de courte durée, mais bien d'obtenir un permis B, dès qu'elles seront employées pour une durée indéterminée.

Pour l'employeur, le modèle « try and hire » réduit le risque de recruter une personne qui ne convient pas à l'emploi, même si cela lui coûte plus cher. Le bailleur de services n'est pas tenu d'établir de décomptes pour les cotisations de caisse de pension des trois mois au cours desquels il emploie la personne. Mais pour les employés, ce modèle présente également des inconvénients. Ils ont certes la possibilité de quitter leur emploi rapidement s'il ne leur convient pas ou s'ils ne souhaitent pas séjourner en Suisse pour une plus longue période. Cependant, ils sont contraints d'enchaîner consécutivement deux périodes de trois mois assorties d'une mauvaise protection sociale et de délais de congé courts.

3.1.3 Travail temporaire classique

Branches : diverses

Nationalités dominantes : pays voisins, souvent zones frontalières

Niveau de qualification : fréquemment niveau moyen, parfois étudiants

En dehors de l'emploi saisonnier dans la branche de la construction, les offres d'emplois réellement temporaires pour des missions consacrées à différentes manifestations, au remplacement passager de personnel absent ou pour répondre à un pic d'activité ne sont pas nécessairement publiées spécifiquement à l'étranger, mais mises en ligne sur Internet et donc automatiquement accessibles au-delà des frontières. Lorsqu'elles concernent des branches qui recrutent du personnel qualifié sur le modèle décrit plus haut, par le biais d'agences présentes à l'international, elles impliquent les mêmes réseaux de recrutement transfrontaliers. Concernant le secteur de la santé par exemple, dans le domaine de la prise en charge en milieu hospitalier on trouve plutôt des équipes stables; seules les lacunes sont comblées par des agences de travail temporaire. Cependant, on trouve aussi des bailleurs de services spécialisés dans certaines branches et parfois pour certaines nationalités, susceptibles d'être des succursales de bailleurs de services étrangers. Le cas

échéant, ceux-ci sont à même de coopérer avec des sociétés de conseil en entreprises et des fiduciaires suisses.

Selon les déclarations d'un bailleur de services, à candidatures égales, la préférence se porte généralement sur les personnes dont l'engagement est le plus simple d'un point de vue administratif. Il s'agit en premier lieu de personnes vivant en Suisse, en second lieu de personnes vivant à l'étranger qui disposent déjà d'un permis de frontalier et seulement en troisième lieu de personnes soumises à l'obligation de s'annoncer ou de titulaires d'un permis L venant de l'espace UE/AELE. Implicitement, cela revient à donner la priorité aux travailleurs résidents. Cela montre aussi que les frontaliers assument une partie des emplois de durée limitée et qu'ils se positionnent souvent devant les personnes tenues de s'annoncer et les titulaires de permis L.

3.1.4 Déplacement de personnel au sein d'entreprises internationales

Branches: branches des secteurs secondaire et tertiaire orientées à l'international

Nationalités dominantes: en fonction des succursales et des débouchés

Niveau de qualification: pas de personnes peu qualifiées, mais surtout des personnes hautement qualifiées, en outre des métiers manuels techniques (comme des monteurs) ayant un niveau de qualification moyen.

Il y a pratiquement dans toutes les entreprises internationales du personnel qui ne vient que temporairement en Suisse pour y exercer une activité lucrative. Cela vaut à plus forte raison dans le cas de groupes étrangers dont le siège ou les établissements sont implantés en Suisse. En cas de besoin, ces entreprises font venir des employés du pays d'origine en vue de la mise en place de la firme et de garder le contact. Les *cadres supérieurs* qui assistent régulièrement à des réunions ou autre reçoivent le plus souvent une autorisation de 120 jours. Les autres déplacements de personnel, qui expliquent en grande partie le nombre relativement élevé de personnes effectuant un bref séjour dans l'industrie métallurgique et celle des machines concernent majoritairement la transmission de *savoir-faire*.

Voici comment le représentant d'une entreprise de cette branche décrit la situation: chaque pays dispose d'un savoir-faire spécifique. Une succursale en Suisse par exemple développe des prototypes, mais n'a pas de production. Des spécialistes, des ingénieurs, des monteurs provenant d'autres pays viennent en Suisse pour tester les machines, mais aussi pour apprendre à les démonter et à

les remonter dans un pays donné. Ils seront ensuite chargés de les mettre en service là-bas, de les tester et de les entretenir. Cette situation est typique de l'industrie des machines. Par le passé, ce sont plutôt les ingénieurs suisses qui se déplaçaient dans les différents pays. Aujourd'hui, le mouvement s'inverse, ce sont les spécialistes concernés qui viennent en Suisse. Lorsqu'ils sont originaires de pays de l'UE, ils sont généralement soumis à l'obligation de s'annoncer. Lorsqu'ils sont issus d'Etats tiers, il leur faut une autorisation L.

On observe le même phénomène avec les *clients* et les *preneurs de licences* qui assurent la production, principalement en Extrême-Orient. Ils envoient des personnes en Suisse pour apprendre les procédures en détail, ainsi que pour identifier les points auxquels il faut être particulièrement attentif. En outre, les entreprises ont des *programmes de rotation des emplois*. Il s'agit dans ce cas de transmettre le savoir-faire international indispensable aux personnes hautement qualifiées, à « potentiel élevé », qui peuvent aspirer à un emploi de cadre. Ces programmes durent de trois à six mois, en fonction de quoi ces personnes relèvent soit de l'obligation de s'annoncer, soit de la réglementation des séjours de courte durée. D'un point de vue juridique, ce sont des travailleurs détachés. Ils restent employés dans leur pays d'origine, leur contrat étant complété par un avenant. En outre, il y a toujours les *expatriés* classiques, dont la mission à l'étranger est assortie de nombreux avantages. Etant donné que le logement, le voyage, l'école des enfants, etc. leur sont payés, ils sont très coûteux. C'est pour cette raison qu'aujourd'hui, les expatriés sont presque toujours des spécialistes de très haut niveau qui assurent également des fonctions dirigeantes. On recourt à ces personnes par exemple lorsqu'on désire améliorer l'ancrage de la culture d'entreprise en un lieu donné ou favoriser le développement local. Le contrat des expatriés est suspendu dans le pays dans lequel ils étaient employés originellement et est remplacé par un contrat d'expatriation. Ils restent deux à trois ans. S'ils sont originaires d'un pays de l'UE, ils reçoivent une autorisation de séjour B; s'ils viennent d'un pays tiers, ils se voient parfois attribuer un permis L dans un premier temps.

L'interlocuteur en charge auprès de l'Office fédéral des migrations confirme que la part des « transferts internes à un groupe » n'est pas négligeable, notamment parmi les personnes d'Etats tiers qui effectuent un séjour de courte durée.

3.1.5 Travailleurs détachés et prestataires de services indépendants issus de l'espace UE/AELE

Branches: diverses, mais en particulier secteur du second œuvre et domaine TIC (technologies de l'information et de la communication)

Nationalités dominantes: pays voisins, Pologne

Niveau de qualification: moyen et élevé; dans le secteur de la construction, on trouve également des manœuvres

La concurrence exercée sur les entreprises locales par des sociétés issues de pays voisins (parfois créées spécialement dans ce but) recourant à des *travailleurs détachés* est avant tout thématisée dans le secteur du second œuvre. Selon la durée de leur engagement, les travailleurs détachés relèvent soit de l'obligation de s'annoncer, soit des séjours de courte durée. Dans le secteur du bâtiment, l'externalisation de certaines étapes de travail à des entreprises sous-traitantes étrangères constitue une alternative directe au recrutement de personnel propre, auquel on a parfois recours, et sert entre autres à réduire les coûts. Cet artifice devrait perdre de son attractivité car les entrepreneurs contractants sont désormais responsables du respect des conditions usuelles de rémunération et de travail, y compris chez leurs sous-traitants.

Dans le second œuvre, qui se caractérise par des métiers artisanaux, on trouve également des *indépendants* des régions frontalières environnantes qui proposent leurs services. Ils doivent cependant déposer une caution d'au moins 10 000 francs et s'annoncer au moins huit jours à l'avance pour pouvoir exercer une activité en Suisse. En revanche, ils ne sont pas contraints de s'acquitter des mêmes charges sociales, ni de l'impôt à la source, comme c'est le cas pour les personnes employées directement. En outre, ils ont le droit de travailler à bas coût, puisque l'auto-exploitation n'est pas interdite. Les contrôles effectués dans le cadre des mesures d'accompagnement ont clairement montré qu'il s'agit parfois de pseudo-indépendants. C'est pour cette raison qu'au cours de ces dernières années, l'obligation de fournir des preuves de l'indépendance a été durcie dans les dispositions légales. En dehors du secteur du second œuvre, les indépendants jouent également un rôle dans la branche des *médias et de l'informatique*. Par ailleurs, les *travailleuses du sexe* sont souvent considérées comme des indépendantes lorsqu'elles pratiquent la prostitution de rue et qu'elles ne sont pas employées par un établissement sexuel ou un club de sauna.

3.1.6 Professionnels détachés issus d'Etats tiers

Branches: en particulier secteur des TIC (technologies de l'information et de la communication)

Nationalités dominantes: principalement l'Inde

Niveau de qualification: élevé (minimum bachelor)

L'externalisation du développement de logiciels et des services informatiques à l'étranger est très développée dans les grandes entreprises comme les banques. L'Inde en particulier s'est spécialisée dans cette activité. Les entreprises d'informatique (service providers) sont présentes en Suisse et dans l'ensemble de l'Europe par le biais de succursales. Dans le cadre de projets de développement de grande ampleur, il est courant que des spécialistes viennent dans le pays pour une période donnée. Ainsi, dans le canton de Zurich par exemple, la plupart des demandes relatives à un séjour de courte durée émanent de ressortissants de pays tiers travaillant dans le secteur des TIC. A propos de ces Etats tiers, les autorités soulignent qu'il ne s'agit pas de « branches à risques » (comme le nettoyage, l'hôtellerie-restauration et la construction). La raison de ce boom s'explique dans une certaine mesure par le manque de main-d'œuvre qualifiée. Ce ne sont pas uniquement des succursales indiennes d'entreprises occidentales connues qui proposent des prestations de services informatiques. Les sociétés multinationales appartenant à des Indiens jouent un rôle essentiel. Ces sociétés doivent également prouver qu'elles ne trouvent pas les personnes adéquates ni en Suisse, ni dans l'espace UE/AELE. Dans le cas de l'externalisation de projets entiers du domaine de l'informatique, les règles du GATS peuvent s'appliquer, qui permettent aux « personnes indispensables » de travailler en Suisse pour une durée déterminée. Les représentants des autorités zurichoises craignent le caractère brûlant de la situation si les banques venaient simultanément à licencier des informaticiens tout en achetant des prestations de services d'entreprises indiennes. Cependant, comme le précisent les représentants d'une société d'informatique indienne, les donneurs d'ordre qui suppriment des postes doivent prouver aux autorités que les spécialistes de l'informatique indiens ne reprendront pas leur travail. Il semblerait que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée persiste en matière de spécialistes de l'informatique et que la clientèle exprime des besoins importants en termes de savoir-faire et de ressources.

Ainsi que cela est confirmé de toutes parts, en règle générale les ressortissants indiens qui effectuent un court séjour pour travailler dans l'informatique ne viennent pas en Suisse pour briguer un poste. Dans l'informatique, les emplois à durée limitée ne sont pas fréquents. Les entreprises qui n'emploient pas d'informaticiens à poste fixe collaborent plutôt avec des services providers (prestataires de services) ou des travailleurs indépendants, plutôt que de recourir à des contrats de durée déterminée. Les indépendants viennent souvent de pays de l'UE et travaillent en Suisse dans le cadre de la libre circulation des personnes. En outre, dans le cas où les entreprises internationales manquent de main-d'œuvre qualifiée dans ce domaine, l'on a couramment recours à de courts

séjours en déplaçant le personnel entre les différents sites. En revanche, selon le représentant d'une société informatique indienne, les spécialistes indiens conçoivent souvent les projets en amont en Inde, avant de venir en Suisse, et ils continuent à les prendre en charge après leur retour en Inde. En règle générale, ils séjournent en Suisse pendant deux ans et ensuite ils reviennent éventuellement avec une autorisation de 120 jours non contingentée, dans le cadre du même projet. Les représentants de cette société informatique indienne soulignent que leur groupe fait appel à un modèle de détachement du personnel qui prévoit systématiquement un renouvellement, sur la base d'un plan de rotation. L'objectif est d'éviter d'avoir recours à des autorisations de séjour B, car les contingents sont très limités.

Cela se traduit dans la statistique consacrée aux autorisations de travail contingentées octroyées à des ressortissants d'Etats tiers, où se dessine le statut particulier de l'Inde. En 2012, ce sont 1330 permis L qui ont été octroyés à des ressortissants indiens pour l'exercice d'une activité lucrative, ce qui représente un nombre quasi équivalent à celui de l'ensemble des personnes originaires des pays suivants: Etats-Unis, Canada, Chine et Russie. Par contre, le taux de main-d'œuvre qualifiée indienne avec une autorisation B est nettement plus faible.

En règle générale, les ressortissants d'Etats tiers qui séjournent pour une courte durée sont toujours des spécialistes et sont titulaires d'un diplôme universitaire. Mais ce ne sont pas tous des travailleurs détachés. Dans les cantons avec une pratique restrictive, même les ressortissants de pays tiers avec un contrat de durée indéterminée n'obtiennent qu'un permis L. Cela permet de vérifier plusieurs fois la priorité donnée aux autochtones et aux ressortissants des pays de l'UE.

3.1.7 Vieillesse démographique et pénurie de personnel dans la prise en charge des personnes âgées

Branches: soins et prise en charge dans les ménages privés

Nationalités dominantes: Allemagne, Pologne et autres pays d'Europe de l'Est

Niveau de qualification: il s'agit parfois de formations qui ne sont pas forcément reconnues en Suisse, parfois de qualifications professionnelles étrangères à la branche et souvent d'expérience dans la prise en charge de personnes âgées

Lorsqu'ils sont confrontés à des besoins extensifs de soins et de prise en charge, les *ménages privés* se tournent de plus en plus vers la main-d'œuvre étrangère, parce

qu'elle est la seule à être disposée à effectuer ce travail, mais également parce que ces ménages ne veulent pas ou ne peuvent pas assumer le niveau des salaires et les conditions de travail demandés par les autochtones. Le fait qu'ils aient la possibilité d'embaucher – dans certains pays – des personnes disposant d'une formation en soins infirmiers qui n'est pas reconnue en Suisse et qu'ils puissent ainsi légalement les rémunérer au salaire d'une personne non qualifiée, va dans le sens de leur intérêt.

Dans le domaine des ménages privés et des soins à domicile, ou de la prise en charge non médicale, on emploie souvent la notion de «seniopair» pour désigner les aides à la personne d'un certain âge, ce qui souligne le caractère familial, privé et bon marché de ces arrangements. Dans sa bienveillance affectueuse, «l'ange venu de Pologne» vanté dans la publicité ne devrait, dans la mesure du possible, pas uniquement se laisser guider par les horaires de travail définis par contrat.

Bien souvent, les ménages privés ne sont pas habitués à établir des décomptes d'impôts et d'assurances sociales pour les employés et il n'existe pas d'associations qui les soutiennent à ce sujet, comme dans l'agriculture ou dans l'hôtellerie-restauration. Dans le cadre de la lutte contre le travail au noir, il y a bien une procédure simplifiée de décompte, mais elle comporte une limite en termes de salaire qui serait probablement dépassée dans la plupart des situations exigeant une prise en charge lourde⁸. Ainsi, les ménages privés préfèrent dans certains cas recourir à des recrutements par le biais de prestataires privés de soins à domicile, une branche qui connaît un boom depuis quelques années et qui n'a commencé que récemment à s'organiser et à développer des standards communs⁹. Les prestataires privés de soins à domicile qui placent du personnel étranger sont considérés par le Secrétariat d'Etat à l'économie Seco comme des bailleurs de services soumis à autorisation, qui doivent soumettre les contrats cadre passés avec leurs employés à approbation. Pour empêcher une prise en charge 24 heures sur 24, une réglementation explicite au sujet du service de piquet doit y être prévue.

3.1.8 Exigences moins élevées en matière de salaires, de prestations sociales et de conditions de travail

Branches: en particulier les secteurs de l'hôtellerie-restauration (parahôtellerie incluse), de l'agriculture, des soins et de la prise en charge dans les ménages privés (à ce sujet, voir plus haut)

Nationalités dominantes: pays de l'UE/AELE ayant un taux de chômage élevé et de faibles salaires. Dans le service et les ménages privés, on privilégie les personnes issues de la même région linguistique

Niveau de qualification : souvent des personnes sans formation professionnelle formelle

Là où les professionnels avec une bonne formation font défaut, l'on ne se rabat pas forcément sur des emplois de durée déterminée exercés par des étrangers pour recruter une main-d'œuvre à moindre coût, avec de moins bonnes conditions de travail. Bien plus, il s'agit en premier lieu de trouver du personnel; vient ensuite le facteur de la flexibilité accrue, qui permet de gérer la pression sur les coûts. Les associations d'employeurs, les bailleurs de services et même les syndicats s'accordent tous plus ou moins sur ce point.

Dans les branches organisées en petites entreprises et qui ne recherchent pas prioritairement des professionnels disposant d'une qualification formelle, la situation est différente. Cela fait par exemple plusieurs décennies que le *secteur agricole* peine à trouver des autochtones aux conditions proposées, sa survie s'appuyant sur la main-d'œuvre saisonnière étrangère, moins exigeante. De même, dans l'*hôtellerie-restauration*, où les entreprises luttent souvent pour leur subsistance, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'autochtones pour pourvoir ces emplois qu'on engage des étrangers. Ainsi, les syndicats tessinois rapportent par exemple qu'un même segment peut à la fois compter des chômeurs et, dans le même temps, recourir de plus en plus souvent à de la main-d'œuvre provenant d'Italie centrale et du Sud. Les principales raisons citées qui expliquent cette situation sont un niveau de rémunération plus bas et le fait que les employés qui viennent d'arriver en Suisse sont prêts à travailler plus, parce qu'ils pensent que cela est normal.

Dans les branches évoquées, les employés sont généralement logés sur place. Souvent les personnes vivant en Suisse ne sont pas prêtes à accepter cette situation. Mais pour les employeurs, cette solution peut avoir son importance. Les petites entreprises ont souvent plus de facilités à offrir des prestations en nature, comme le gîte et le couvert, plutôt que de verser des prestations équivalentes en espèces.

Plus l'écart de rémunération est important et plus la situation de l'emploi est difficile dans le pays d'origine et dans le reste de l'Europe, plus les employés sans qualification formelle et ceux engagés avec des contrats à durée déterminée sont soumis à une pression qui les incite à accepter de mauvaises conditions.

3.2 Les raisons des personnes séjournant temporairement pour activité lucrative

Comme les entretiens avec les employeurs l'on déjà montré, on trouve sous un même statut des personnes

dont le rang social et la capacité de négociation sont très différents. Les motifs qui les incitent à venir en Suisse sont également très hétérogènes. Les 20 personnes interviewées qui exercent une activité lucrative temporaire citent en majorité des conditions économiques difficiles dans leur pays d'origine. Mais ce sont aussi souvent les expériences faites par des connaissances ou des membres de la famille qui leur ont donné l'idée de venir en Suisse. Le plan de carrière personnel, la réponse à une offre d'emploi ou aux besoins d'une entreprise, ainsi que des réflexions liées au salaire, sont également cités à plusieurs reprises. D'autres souhaitaient relever le défi d'une expérience à l'étranger pour des raisons d'ordre personnel.

3.2.1 Conditions économiques difficiles dans le pays d'origine

Lors des entretiens menés avec des personnes effectuant un court séjour en vue de l'exercice d'une activité lucrative, les déclarations portant sur les situations de crise sont très différentes selon le contexte personnel et le pays d'origine. Ainsi, la jeune banquière indienne qui suit le «career starting program» d'une banque explique: «Je pense qu'au regard de la crise économique actuelle, la Suisse est l'un des rares pays qui offre encore des possibilités de carrière. C'est pourquoi je suis contente d'avoir pu venir en Suisse.» Alors que le travailleur saisonnier bulgare qui travaille chez un maraîcher déclare: «La pauvreté, c'est la pauvreté qui m'a incité à venir en Suisse. C'était par nécessité. Le problème c'est qu'il n'y a pas d'argent, il n'y a pas de travail là-bas. Si je ne travaille pas, que va devenir ma famille? Nous voulons simplement que nos familles aient de quoi manger, qu'elles ne souffrent pas.»

Parmi ceux qui sont touchés par la crise, il y a un certain nombre de personnes relativement âgées, comme cette femme qui a la double nationalité italienne et argentine, ex-secrétaire, qui travaille actuellement comme femme de chambre et dans la blanchisserie d'un hôtel tessinois. Ce sont en premier lieu les difficultés économiques en Amérique du Sud qui ont poussé la famille à s'installer en Espagne, jusqu'à ce que le travail vienne aussi à y manquer. Son mari cherche un emploi depuis deux ans, sans succès. L'une de ses filles a terminé ses études de droit, mais n'a pas encore trouvé d'emploi, l'autre étudie la gestion d'entreprise. Le travailleur saisonnier espagnol du bâtiment a longtemps vécu en Suisse, avant de créer sa propre entreprise de construction en Espagne il y a 19 ans – il l'a fermée pendant la crise. Il a tout de suite eu la possibilité de reprendre un poste de chef de groupe chez son ancien chef, et il devrait obtenir un contrat de durée indéterminée. L'aide familiale polonaise, dont le mari ne travaille pas, assure depuis des années l'entretien de sa famille grâce à son travail à l'étranger. Elle a deux filles

mariées, un fils adulte et trois petits enfants. Mais aucun d'eux n'est encore réellement indépendant financièrement.

La travailleuse saisonnière portugaise fait partie de la « génération perdue » de jeunes adultes générée par la crise économique actuelle; elle travaille dans le même hôtel thermal depuis huit ans. Elle a obtenu sa maturité et aurait pu faire des études. Mais comme elle estimait que, même en faisant des études, elle ne trouverait pas d'emploi, elle y a renoncé. Un autre Portugais, qui est surqualifié pour le métier de « car jockey » qu'il exerce, c'est-à-dire de chauffeur interne dans une grande entreprise de transports, tient particulièrement à souligner qu'il n'a jamais été au chômage. Mais au Portugal, il ne recevait pas toujours son salaire, et les perspectives d'avenir étaient particulièrement incertaines. Désormais, il apprécie la fiabilité. Il vient de signer un contrat de durée indéterminée, ce qui lui ouvre la perspective d'obtenir un permis B.

Côté employeurs, les interviewés s'accordent également à dire que les difficultés économiques constituent le principal motif de séjour temporaire en vue de l'exercice d'une activité lucrative en Suisse. Tous les interlocuteurs tessinois évoquent la croissance du chômage en Italie. Dans les régions frontalières, il est de plus en plus fréquent de se rabattre sur des engagements de courte durée en Suisse, mais également sur des postes permanents. Les motivations tiennent aussi aux salaires qui sont plus élevés. Mais selon les déclarations du représentant syndical, certaines branches cherchent de manière ciblée des travailleurs saisonniers dans des régions plus méridionales et plus pauvres par l'intermédiaire d'agences, parce qu'elles ont la possibilité d'y trouver de la main-d'œuvre acceptant des salaires inférieurs. En Suisse romande, les frontaliers ont également gagné en importance dans les emplois saisonniers. En revanche, en Suisse alémanique, on n'observe apparemment pas de développement analogue.

Pas de travail, pas d'argent – c'est également ainsi que les interlocuteurs du secteur du bâtiment et de l'agriculture décrivent les motivations de leurs travailleurs saisonniers qui viennent de contrées plus lointaines. Dans les pays avec des niveaux de salaires nettement plus bas, la migration pendulaire avec un rythme annuel peut aussi constituer une solution à plus long terme pour financer la subsistance dans le pays d'origine. La représentante de la branche des soins à domicile décrit une situation semblable concernant les Allemands de l'Est qu'elle emploie. L'enjeu consiste souvent à ne pas tomber sous le coup de la loi Hartz 4, c'est-à-dire à ne pas devenir dépendant de l'aide sociale, ou à financer la formation des enfants. Généralement, la plupart des personnes employées temporairement en Suisse ne souhaitent pas immigrer définitivement, préférant pratiquer une migration pendulaire en

alternant tous les quinze jours les périodes de travail et les périodes passées dans leur pays d'origine.

3.2.2 Famille et connaissances

Il n'est pas rare que ce soient des connaissances ou des membres de la famille ayant une expérience de la Suisse qui ont donné aux interviewés l'idée de s'y rendre. Les deux femmes employées dans l'hôtellerie avaient toutes deux une amie qui travaillait dans le même hôtel. Le saisonnier bulgare employé chez un maraîcher, originaire d'une région frontalière de la Macédoine, a de la famille du côté macédonien qui vit en Suisse depuis longtemps. Le jeune citoyen de l'UE qui vit au Venezuela y a rencontré des citoyens suisses immigrés de deuxième génération, d'origine latino-américaine, à qui il a ensuite rendu visite et qui lui ont permis de trouver des missions professionnelles par le biais de connaissances. La chercheuse slovène, qui travaille à mi-temps dans une haute école et dans une organisation internationale, a noué des contacts décisifs lors d'une conférence internationale. Quant au coach sportif nord-américain, il a été incité à s'installer par des compatriotes ayant affaire en Suisse. Le père du Français qui travaille dans le milieu du spectacle vit en Suisse depuis des années et est à l'origine du premier engagement de son fils.

3.2.3 Possibilités professionnelles et chances de gain, besoins de l'entreprise et défi personnel

Dans la mesure où différentes personnes interviewées ont cité à la fois les perspectives professionnelles et salariales, les besoins des entreprises et des motivations personnelles, ces éléments sont résumés ici. Ainsi, le coach sportif nord-américain explique que, dans la perspective de son avenir professionnel, il souhaite développer son expérience et son réseau de contacts de manière ciblée. La jeune banquière indienne recrutée dans une université espagnole souhaite saisir l'opportunité offerte « par l'une des meilleures banques du monde ». Le directeur chinois d'une société du secteur des TIC essaie parallèlement de nouer des contacts européens dans le domaine des pièces détachées de voitures de luxe, afin d'entrer dans la société de son frère en Chine. Le jeune citoyen européen venant d'Amérique du Sud est physiothérapeute et aimerait ouvrir son propre cabinet dans son pays, grâce à l'argent gagné en Suisse. Cependant, il souligne aussi l'importance de l'expérience personnelle: « Je pense que c'était nécessaire pour moi. J'ai beaucoup appris. Si je n'étais pas venu en Suisse, je n'en serais pas là ». La jeune cheffe comptable russe explique: « Je n'avais pas concrètement prévu d'aller à l'étranger. » Mais elle voulait prendre un nouveau départ dans la vie.

Concernant les motivations de leur séjour en Suisse, deux personnes hautement qualifiées et deux personnes occupant des emplois à bas salaire citent explicitement des raisons tenant à la rémunération. L'artisan allemand déclare également : « Le prix y est aussi pour quelque chose. ». Mais son choix de travailler en Suisse tient plus au fait qu'il y a suffisamment de clientèle aisée qu'au taux horaire applicable, supérieur de 5 à 10 % : « Pour assurer le travail supplémentaire engendré par l'obligation de s'annoncer et le dédouanement, on en a besoin. Cet argent sert à payer la bureaucratie. »

Les besoins de l'entreprise ont joué un rôle déterminant pour les trois personnes déplacées au sein de leur groupe pour venir en Suisse, mais qui ont manifesté leur accord. Le manager chinois déclare : « Avant de venir en Suisse, au cours d'un entretien, mon chef m'a demandé si je voulais aller dans ce pays. Nous avons besoin de gens pour le marché suisse. Ils m'ont dit : relève ce défi ! » Deux personnes du milieu de la recherche et de la culture, disposant de bonnes qualifications, indiquent que leur séjour était motivé par une offre d'emploi, elles ne cherchaient pas explicitement un travail en Suisse. Seules les deux personnes qui avaient déjà vécu en Suisse auparavant ont choisi délibérément ce pays comme lieu de travail. Pour sept autres personnes qui ne sont pas arrivées en Suisse fortuitement, ce sont des raisons personnelles qui les ont amenées, c'est-à-dire des connaissances ou des membres de la famille qui ont joué un rôle important lors de la recherche d'emploi.

Luis Sánchez Hernández, conducteur de machines de chantier, originaire d'Espagne

« L'ambition de gagner de l'argent m'est passée. »

Luis Sanchez a 55 ans. Sa journée de travail achevée, il est assis dans le clubhouse de l'équipe locale de football, où il vient souvent durant ses loisirs. Le patron de la buvette est espagnol, ils se connaissent. Luis Sanchez est un homme vigoureux, qui dégage une impression de force physique et qui travaille dans le secteur de la construction depuis bientôt 40 ans. Revenu en Suisse il y a quelques mois, il y avait déjà vécu pendant 20 ans par le passé. En 1995, il était retourné en Espagne et y avait fondé sa propre entreprise de construction, qu'il a dirigée avec succès pendant 19 ans. Mais il a récemment fermé son entreprise et est revenu en Suisse pour y chercher du travail. Arrivé à temps pour le début de la saison de construction, il a entamé la dernière étape de son parcours professionnel avec un contrat de durée déterminée et une autorisation de séjour de courte durée.

« Sans relations, c'est impossible. »

Luis Sanchez parle allemand, il connaît les démarches auprès des administrations et des autorités locales et lors de son retour en Suisse, il a pu compter sur les contacts qu'il avait noués par le passé avec des anciens employeurs et la société de gérance immobilière pour laquelle il exerçait accessoirement la fonction de concierge pendant 19 ans. Il a aussi des amis et des connaissances avec qui il est resté en contact pendant toutes ces années. « Je me suis adressé au chef d'une entreprise pour laquelle nous exécutons des mandats dans le temps et je lui ai dit que je cherchais du travail. Il m'a dit : si tu veux, tu peux commencer demain ». Il a signé le contrat sans trop se soucier des conditions d'engagement, mais il a néanmoins constaté que le contrat de travail de durée déterminée était assorti d'un permis L, qui

entrave la recherche d'un logement, la conclusion d'un abonnement de téléphone portable et l'achat d'un véhicule. C'est uniquement grâce à des relations et au fait qu'il a insisté avec opiniâtreté qu'il dispose désormais non seulement d'un téléphone portable mais aussi d'un logement. Il a même réussi à acheter une voiture, qui lui permet de se rendre sur les lieux de son travail de manière autonome. A l'issue d'une odyssée qui l'a mené du garagiste à la commune, qui ne voulait pas accéder à sa demande, en passant par l'assurance, le service des automobiles et l'office cantonal de migration, il a enfin obtenu une plaque d'immatriculation temporaire. « Maintenant, j'ai tout ce que je voulais, mais uniquement parce que je me suis investi, parce que je savais comment faire. Sinon, c'est impossible ». Cependant, Luís Sanchez ne fait aucun reproche à son employeur : s'il avait eu connaissance des difficultés liées au permis L, il l'aurait vraisemblablement employé avec un contrat de durée indéterminée. « Un jour, je lui en parlerai. Mais cela viendra quand ce contrat prendra fin. »

« Ici aussi, on ressent un peu les effets de la crise. »

Luís Sanchez est sûr qu'il obtiendra un contrat de durée indéterminée, bien qu'il dise ressentir quelque peu les effets de la crise, même en Suisse. « Ce n'est plus comme avant », dit-il. « Il y a 20 ans, je gagnais presque la même chose que maintenant. Mais la vie est devenue beaucoup plus chère. » Comme il est payé à l'heure, en cas d'intempéries, de maladie ou de jours fériés, il subit une perte de salaire. « C'est devenu plus difficile, mais la situation est toujours bonne, grâce au système de contrôle du marché du travail qui existe ici. Je suis chef de groupe. Actuellement, nous sommes trois sur un chantier où nous étions huit ou neuf dans le temps, pour le même travail. Malgré tout, je trouve que c'est encore très bien. Bien sûr, il ne me reste pas beaucoup d'argent à mettre de côté. En plus, le cours du franc par rapport à l'euro n'est plus le même que celui du franc par rapport à la peseta. Nous étions avantagés. »

Ce qui a aussi changé à ses yeux, c'est la collaboration au sein des groupes, parce que souvent une partie des équipes est constituée de travailleurs temporaires. Il trouve que dans ces conditions, il est

difficile de rassembler les qualifications nécessaires et de forger une équipe efficace, bien coordonnée. Lui-même ne souhaite pas être employé comme travailleur temporaire, parce qu'il y a trop de changements, tant dans l'encadrement que dans les lieux de mission. Il préfère avoir affaire à un seul interlocuteur, afin de pouvoir aller au bureau et parler au chef.

« Maintenant, ce qui est important pour moi, c'est de profiter de la vie. »

Il ne se fait pas de souci pour la situation du secteur du bâtiment : « L'ambition de gagner beaucoup d'argent m'est passée. Maintenant, ce qui est important pour moi, c'est de profiter de la vie. Je n'ai plus besoin de beaucoup d'argent, je suis installé, maintenant je travaille pour vivre, c'est tout. Evidemment, si je peux encore épargner un peu, c'est bien aussi. » Après le travail, il va voir des collègues, il aide parfois un ami à l'atelier, il fait des excursions dans les montagnes le week-end ou il fait un tour au clubhouse. « Je connais beaucoup de gens parce que je sors beaucoup. Je ne rentre à la maison que pour dormir. »

« Un peu ici, un peu là-bas. »

Luís Sanchez aimerait travailler en Suisse jusqu'à la retraite. Il a bon espoir de trouver du travail, d'obtenir bientôt un contrat de durée indéterminée et un permis B. Sa femme, qui est restée en Espagne, cherchera sûrement à nouveau du travail en Suisse. Il ne sait pas encore où il ira vivre une fois à la retraite. Le fait qu'il soit propriétaire d'une maison en Espagne et qu'il y ait ses racines plaide en faveur de son pays. Tous ses frères et sœurs ont fait leur carrière professionnelle en Suisse et en Grande-Bretagne, ils sont tous retournés en Espagne. Mais s'il avait le choix, Luís Sanchez dit qu'il aimerait bien alterner entre la Suisse et l'Espagne, plutôt que de rester toujours au même endroit. « C'est agréable de connaître autre chose. Quand on est retraité et qu'on a le temps, c'est autre chose. Un peu ici, un peu là-bas, ce serait bien. »

4 Les voies qui mènent en Suisse

La manière dont les personnes soumises à l'obligation d'annonce et celles qui effectuent un séjour temporaire prennent connaissance des possibilités de travailler en Suisse ainsi que les voies qui y mènent se distinguent selon les branches et le type d'activité. Le marché du travail fonctionne en partie de manière directe et sans intermédiaires par-delà les frontières (partie 4.1); parfois, les autorités et les associations soutiennent le placement de la main-d'œuvre (partie 4.2). Il ne faut pas sous-estimer l'importance de la migration en chaîne, c'est-à-dire la recommandation qui a lieu par des membres de la famille et des connaissances (partie 4.3). Cependant, le placement de personnel par des professionnels et la location de services par des agences de travail temporaire présentes à l'international jouent également un rôle d'une importance croissante (partie 4.4). Mais l'emploi de durée déterminée en Suisse ne correspond pas toujours à un nouvel engagement. Le fait que parallèlement les détachements effectués par des entreprises étrangères dans le cadre de mandats de prestations de services jouent également un rôle, a déjà été évoqué dans le chapitre 1.1. Ces personnes sont toutes amenées à faire le déplacement vers la Suisse, qui leur est payé ou non par l'employeur (partie 4.6), et leurs connaissances préalables des conditions du marché du travail suisse sont plus ou moins étendues (4.7).

4.1 Offres d'emploi et candidatures directes

L'importance croissante de l'Internet pour les offres d'emploi a facilité le recrutement de personnel au-delà des frontières, mais également les candidatures d'étrangers en réponse à des annonces émises en Suisse, en particulier concernant la recherche de personnes parlant la même langue. Toutes les entreprises d'une certaine importance publient des offres d'emploi sur leur propre site Internet. On trouve aussi des plates-formes Internet dédiées à certaines branches, qui publient des offres d'emplois saisonniers. Cela est particulièrement le cas dans le domaine de l'hôtellerie-restauration. Dans le secteur des soins à domicile, Internet joue aussi un rôle prépondérant. Les prestataires de services du domaine des soins recherchent parfois de manière ciblée du personnel étranger sur leur site Web.

Le fait que des personnes viennent d'elles-mêmes en Suisse pour chercher du travail semble être un phéno-

mène largement provoqué par la crise. Un bailleur de services de Suisse romande indique que des candidats frappent quotidiennement à sa porte, notamment des Espagnols et des Portugais. La solidarité entre compatriotes est très marquée. Le représentant syndical explique qu'au Tessin, à la suite des tremblements de terre en Italie, certaines personnes qui n'avaient plus de travail cherchaient directement un revenu de remplacement au Tessin. Cependant, la plupart d'entre elles avaient également des membres de leur famille ou des connaissances vivant en Suisse. Dans l'agriculture, les candidatures directes semblent moins fréquentes que le recrutement de compatriotes par le biais de travailleurs saisonniers qui ont fait leurs preuves. Dans le secteur du bâtiment, les syndicats voient presque les candidatures directes en Suisse comme un désavantage, parce que souvent ce sont des équipes entières qui sont employées par le biais de sous-traitants étrangers, ceux-ci recrutant eux-mêmes leur personnel directement à l'étranger. Dans le domaine des soins à domicile, les candidatures spontanées déposées personnellement sont également rares. Cela peut se produire lorsqu'une aide à domicile, qui travaille déjà en Suisse, perd son emploi en raison du décès de la personne prise en charge.

Parmi les personnes interviewées effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative, en dehors du conducteur d'engins de chantier espagnol qui a appelé son ancien employeur après 19 ans, aucune n'a cherché un emploi elle-même.

4.2 Les services des autorités et des associations

Dans le cadre des actions destinées à remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les autorités s'engagent également en faveur du recrutement de personnel à l'international, par le biais d'une participation aux plates-formes dédiées à l'emploi, aux manifestations et aux bourses de l'emploi. La plate-forme EURES, à laquelle participe le Secrétariat d'Etat à l'économie Seco, en est un exemple. En outre, de très nombreuses informations relatives au travail en Suisse, aux conditions de travail et aux rémunérations usuelles sont disponibles en ligne sur les sites Web de la Confédération et des cantons. Cependant, ces efforts visent davantage des postes fixes que des séjours de courte durée.

C'est avant tout dans les branches structurées de manière artisanale que les *associations* s'engagent en faveur du placement de travailleurs saisonniers. Ainsi, dans l'agriculture, la branche prestations de services de l'Union Suisse des Paysans s'occupe du placement de personnel, tandis que dans l'hôtellerie-restauration, les associations d'employeurs coopèrent avec des agences étrangères. Pour ces deux branches à bas salaires, le placement par de grandes agences de travail temporaire est trop onéreux – contrairement à la situation qui prévaut dans le bâtiment. Même si les associations jouent un rôle important dans le placement de personnel, comme dans l'agriculture, les saisonniers sont généralement employés directement par les entreprises dans lesquelles ils effectuent leurs missions. Les conditions de travail dans le cadre de ce type de placements sont largement standardisées, elles s'appuient souvent sur les CTT et les CCT existants. Il est également fréquent que les prestations sociales soient décomptées par le biais de ces associations (sauf AVS/AI/APG et l'impôt à la source). Lorsque les contrats de travail sont conclus directement, sans intermédiaire, il est d'usage dans la branche de continuer à appliquer les mêmes réglementations.

En revanche, parmi les personnes interviewées, aucune n'est arrivée en Suisse par cette voie.

4.3 Migration en chaîne

Dans toutes les branches saisonnières, le recrutement par le biais de collaborateurs déjà employés ou de leurs collègues est essentiel. Premièrement, il est avantageux en termes de coûts, car même dans l'agriculture, le placement à but non lucratif via l'Union des paysans coûte quelques centaines de francs. Deuxièmement, ces personnes qui recommandent des employés endossent une certaine responsabilité. Le représentant de l'Union paysanne de Thurgovie estime que 90 % des contrats saisonniers sont conclus avec des personnes qui ont déjà été employées par le passé ou dans le cadre de la migration en chaîne. Dans le secteur principal de la construction aussi, les missions revenant régulièrement et l'embauche par le biais de personnes déjà employées sont désignées comme le principal pivot de recrutement de personnel, que ce soit par les employeurs ou par les employés. Selon eux, il arrive toujours qu'une entreprise de construction emploie la moitié d'un village. La situation est semblable dans l'hôtellerie-restauration et dans le secteur de la santé. Dans ce dernier cas, même les bailleurs de services donnent systématiquement des « bons de recommandation » à des personnes qui travaillent bien.

Environ un tiers des personnes interviewées ont trouvé leur emploi par l'intermédiaire de la famille ou de connaissances; on trouve parmi eux des personnes tra-

vaillant dans l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et les soins à domicile. L'Italienne employée dans un hôtel tessinois expose une situation qui s'applique probablement à toutes les branches à bas niveau de qualifications: « Ici c'est comme ça: quand on connaît des gens qui peuvent vous recommander, on trouve du travail. Sinon, on ne trouve pas de travail. » Les relations personnelles dans la profession ont parfois aussi leur importance dans le domaine du sport et de la culture – dans le cas de la cheffe comptable russe hautement qualifiée, elles ont joué un rôle déterminant.

4.4 Placement de personnel et location de services

Comme les autorités zurichoises compétentes l'expliquent, les agences de placement et de location de services sont souvent les premières à ouvrir les portes. Elles facilitent l'embauche de main-d'œuvre étrangère dans le but de pourvoir des postes temporaires en Suisse. Lorsque les personnes s'y connaissent un peu mieux, elles sont moins dépendantes de ce mode de placement. Pour les entreprises aussi, il peut être intéressant de sous-traiter la mise en ligne des profils et la recherche de personnel, sans trop de frais.

Comme cela a déjà été mentionné, le placement de personnel et la location de services depuis l'étranger sont interdits et le placement transfrontalier depuis le territoire suisse est très strictement réglé. Les grandes entreprises de travail temporaire approuvent clairement cette solution et sont officiellement favorables à des contrôles sévères. Les agences étrangères ne seraient pas au fait des conditions locales et feraient de fausses promesses aux employés. L'enjeu consiste à les protéger. Elles sont attachées à l'image de sérieux de la branche. Mais en réalité, leurs succursales dans les pays de recrutement et en Suisse collaborent étroitement. De nombreuses associations coopèrent aussi avec des agences étrangères en matière de placement. Conformément au responsable du Seco, en cas de violation de l'interdiction de placement depuis l'étranger, il n'est pas facile de poursuivre les agences étrangères. En effet, les autorités de contrôle doivent établir l'intention frauduleuse, c'est-à-dire prouver que ces agences savaient que leur activité était interdite en Suisse. Ainsi, le Seco adresse régulièrement des courriers à ces sociétés lors de la première infraction et les rend attentives au fait que leur activité est illégale en Suisse, en les sommant d'y mettre un terme. A la suite de quoi, il arrive fréquemment qu'elles se retirent ou qu'elles fondent une succursale en Suisse, afin de pouvoir étendre légalement leur activité à ce pays.

Les infractions constatées lors de contrôles sur le territoire conduisent rarement à un retrait de l'autorisa-

tion. Les tribunaux ont déjà reproché au Seco de ne pas avoir préservé le principe de proportionnalité. Car la fermeture d'une société de location de services se serait également répercutée sur les places de travail des travailleurs temporaires. Depuis le début de l'année 2013, une convention collective de travail déclarée de force obligatoire (CCT) est entrée en vigueur, qui institue également la mise en place d'organes de contrôle paritaires. Toutes les parties sont optimistes quant au fait que cela contribuera à imposer de bonnes conditions dans le domaine de la location de services et du placement. Etant donné que les réglementations usuelles du métier, du lieu et de la branche des entreprises locataires de services sont décisives au regard des emplois concrets, la CCT de la location de services renvoie aux conventions collectives.

Les organisations privées qui assurent le placement d'aides à domicile dans les ménages privés constituent un cas particulier. D'un point de vue juridique, ces services sont considérés comme des agences de placement de personnel lorsque les aides à domicile sont employées directement par les ménages privés. Ils sont considérés comme des bailleurs de services lorsque les aides à domicile restent employées par ces organisations, mais que le droit de donner des instructions incombe au ménage privé et non au service d'aide à domicile. Dans les deux cas, pour exercer cette activité, ils nécessitent une autorisation correspondante délivrée par le Seco. Les grands bailleurs de service suisses ne jouent pratiquement aucun rôle sur ce marché. Leurs services sont bien souvent trop onéreux pour les ménages privés.

Théoriquement, l'emploi auprès d'un service de soins peut offrir une certaine sécurité dans le contexte de la prise en charge à domicile. Comme l'indique la représentante de la branche, en cas d'incompatibilités, cette solution permet tant au ménage privé qu'à l'employée d'effectuer un changement, sans entraîner une perte d'emploi. Cependant, dans de nombreux services d'aide et de soins à domicile, il est d'usage d'avoir des contrats cadre qui ne prévoient que du travail sur appel. Ainsi, le risque de ne pas être immédiatement affectée à une nouvelle mission, lorsque l'activité au sein d'une famille cesse, pèse uniquement sur l'aide à domicile. Il existe cependant aussi des entreprises qui se distancent de cette pratique et qui offrent un emploi fixe à leurs aides à domicile, en tant que frontalières.

Parmi les personnes interviewées, le pianiste slovaque et le spécialiste en anesthésie néerlandais sont employés en Suisse par une agence, respectivement par un bureau de travail temporaire – ce qui n'est pas le cas de l'aide à domicile polonaise. Le Néerlandais travaillait déjà pour la même agence d'intérim aux Pays-Bas ; il est désormais employé par sa succursale suisse. Avec trois

autres collègues néerlandais qu'il connaît depuis longtemps, il collabore parallèlement au développement de cet établissement en Suisse. Le chef parmi eux est celui qui dispose de la plus grande expérience en Suisse : « Il y a plusieurs bureaux néerlandais ici. Il travaillait pour l'un d'eux et s'est dit : je peux faire mieux. Alors il est venu chez nous. »

La succursale est encore de taille modeste. Elle collabore avec une firme suisse de consultants qui fait office de « payroller », c'est-à-dire qu'elle est en charge du placement, du décompte des salaires et des assurances sociales. Le Néerlandais interviewé a conclu son contrat suisse avec le payroller. De plus, la succursale suisse a un agent fiduciaire suisse chargé de veiller à la gestion correcte de la comptabilité et des autorisations. Le Néerlandais n'est pas un travailleur temporaire au sens strict, dans la mesure où il a simultanément un emploi en Hollande soumis aux assurances sociales, qu'il aide à mettre en place la succursale suisse et, qu'en cas de succès de l'entreprise, il aura la possibilité de s'y associer. Actuellement, c'est la maison-mère hollandaise qui couvre ses périodes creuses et lui met un véhicule à disposition pour assurer les aller et retour.

4.5 Prestation de services

Les frontières entre un emploi « normal » et la prestation de services sont souvent fluctuantes, comme le montrent les exemples fournis par les interviewés. Ainsi, l'ingénieur chinois qui travaille en Chine dans une société suisse, séjourne une année en Suisse dans le cadre d'un transfert de savoir-faire. En revanche, le spécialiste de l'informatique indien est également chargé des acquisitions. L'imam turc qui officie dans une mosquée suisse a le statut de travailleur détaché, car il est employé par l'Etat turc. Le directeur chinois dans le groupe chinois du secteur des TIC a pour mission de prospecter sur le marché suisse et d'assurer le contact avec la maison-mère. En revanche, pour l'artisan allemand, la prestation de services en Suisse est devenue très habituelle. Il ne prospecte pas de manière fondamentalement différente de ce côté-ci de la frontière.

4.6 Le voyage vers la Suisse

Concernant les chemins qui mènent à un emploi en Suisse, on peut retenir que les formalités liées aux séjours temporaires pour activité lucrative sont généralement effectuées par les employeurs ou par les entreprises de placement. Les frais de voyage des travailleurs détachés doivent être assumés par leur employeur. C'était le cas pour les personnes interviewées. De plus, parmi ces dernières, les personnes mutées au sein d'un même groupe obtiennent des billets d'avion pour rendre visite plusieurs

fois par an à leurs familles dans le pays d'origine. Mais c'est dans le cas des offres d'emploi émises en Suisse que les entreprises étaient les plus arrangeantes. Au total, douze interviewés ne sont pas arrivés en Suisse à leurs propres frais; parmi eux toutes les personnes hautement qualifiées et celles venant d'Etat tiers, mais également la Polonaise aide à domicile, dont l'employeuse a été socialement engagée durant toute sa vie. Les huit autres personnes ont financé leur voyage elles-mêmes, dont les cinq qui occupent un emploi peu qualifié. La plupart de celles-ci ont voyagé en bus.

4.7 Connaissances préalables sur les salaires et les conditions de travail en Suisse

Seuls ceux qui connaissent leurs droits sont en mesure de réclamer leur application. Cependant, au moment de la conclusion du contrat de travail de la plupart des personnes interviewées, les connaissances relatives aux conditions du marché du travail suisse et aux réglementations applicables étaient très faibles, quel que soit le niveau de qualification. Les personnes qui ont déjà vécu en Suisse, celles qui ont de la famille avec un niveau de qualification suffisamment élevé et qui résident depuis longtemps en Suisse ou les personnes habitant dans les régions frontalières, comme l'artisan allemand, font exception à cette règle. Les autres ne connaissaient pas les conditions de travail usuelles et ne savaient pas si le salaire qu'on leur proposait était adéquat. Concernant les personnes faiblement qualifiées, il faut ajouter qu'elles ne sont pas à même de cerner leur statut de séjour ni leur statut fiscal, ni leur statut en matière d'assurance sociale, ni les exigences qui y sont liées. Elles ne savent pas ce qui est légal ou ce qui devrait l'être. Même le Néerlandais venu en Suisse pour chercher du travail, employé dans le secteur de la santé et qui dispose de bonnes qualifications, ne s'y retrouvait pas sur Internet lorsqu'il cherchait le salaire minimum applicable à sa spécialité, malgré ses connaissances en allemand. Tout cela lui paraissait bien plus compliqué que ce à quoi il est habitué. Les réponses fournies par le « car jockey » portugais qui venait de signer un contrat de durée indéterminée après son premier engagement de durée déterminée ne sont pas inhabituelles: « Connaissez-vous les conditions minimales en termes de salaire et d'horaires de travail lorsque vous êtes arrivé en Suisse ? » « Non, je n'avais aucune idée. » « Et maintenant, êtes-vous informé ? » « Non, je ne suis toujours pas très sûr ». En revanche, il n'est pas établi que les autochtones apporteraient des réponses très différentes.

Les personnes disposant de bonnes qualifications qui travaillent dans une grande entreprise y reçoivent généralement un soutien pour acquérir de meilleurs repères. Parmi ces personnes, les travailleurs détachés ne

changent pas d'employeur. Pour eux, le caractère international fait parfois tellement partie d'un quotidien où ils pratiquent l'anglais, que la Suisse ne représente qu'une étape parmi d'autres. Le directeur chinois d'une société du secteur des TIC illustre bien cet état de fait: « Nous sommes dans un domaine exigeant. Pour faire fonctionner un système, il faut des centaines de personnes qui travaillent dans le monde entier. Nous sommes reliés par Internet. On trouvera par exemple un expert aux Etats-Unis qui sera chargé du design à un très haut niveau. Nous avons un bureau de recherche et développement en Inde pour la conception de logiciels et d'autres unités en Allemagne ou en Italie. Généralement, je suis en Suisse, mais parfois je voyage à travers la moitié de l'Europe. Il faut savoir ce qui se passe dans d'autres pays pour avoir des éléments de comparaison. Bien sûr, il est aussi important parfois de rencontrer directement les personnes impliquées. »

A un niveau plus modeste, les agences de travail temporaire, mais également les membres de la famille ou les connaissances assurent des fonctions d'introduction analogues. Par contre, les interviewés n'ont eu que très rarement des contacts avec les services communaux ou cantonaux en charge de l'intégration. Ils apparaissent comme une catégorie largement « oubliée ». L'imam, qui a dû signer une convention d'intégration, fait exception. Celle-ci prévoit en particulier que son permis L ne pourra être converti en permis B que s'il peut justifier de bonnes connaissances de la langue locale.

Maria Nowak, aide à domicile originaire de Pologne

« Tant que j'aurai la force, je reprendrai la route. »

Maria Nowak, une femme de cinquante ans rayonnante de cordialité, est assise à la petite table de cuisine de la maison de Mme W., atteinte de la maladie d'Alzheimer, qu'elle prend en charge. Elle a aidé Mme W. à s'habiller et lui a préparé son petit déjeuner. Maintenant, elle peut prendre le temps de converser. Elle a un grand sens de la famille et lui est toute dévouée. Sa cousine, qui fait office d'interprète et passe de temps à autre voir Mme W., incarne en quelque sorte sa patrie lorsqu'elle en est loin. Les journées qu'elles passent ensemble, le lieu de travail qu'elles partagent, l'origine commune – Maria Nowak et sa cousine se connaissent tellement bien que la cousine narre avec éloquence le travail chez Mme W., qui a besoin d'une prise en charge permanente, le village de Pologne d'où Maria est originaire, ainsi que la vie quotidienne en Suisse. Maria indique les mots clé, complète ça et là en allemand. Et elle rit beaucoup.

« Elle est comme ça Maria, c'est une femme travailleuse qui ne peut jamais rester assise tranquillement. »

Depuis trois ans, l'aide à domicile fait la navette entre la Pologne et la Suisse, toutes les trois semaines. Trois personnes se partagent la prise en charge de Mme W. : la cousine, que Maria Nowak a sollicitée pour le poste, assure la permanence pendant la journée. Maria Nowak et l'une des sœurs de sa cousine se relayent pour assurer la prise en charge la nuit. Elle n'a pas grand-chose à faire durant la nuit, mais il est important qu'il y ait constamment une présence. Quand elle est en Suisse, Maria Nowak habite dans la maison de Mme W., à l'étage – « en haut... au ciel ! », dit-elle en riant, il y a un logement indépendant. Elle peut s'y retirer et se reposer, quand elle en a envie. Mais dans la journée, elle est aussi souvent en bas, chez Mme W. ; elle cherche la compagnie de sa cousine et l'aide un peu. « Elle est comme ça, Maria », dit cette dernière, « elle aime la vie de famille, c'est une femme très travailleuse qui ne peut

jamais rester assise tranquillement. Il faut toujours qu'elle s'occupe ». L'ambiance est familiale et pas uniquement parce que le travail de prise en charge est assuré par des femmes originaires de la même grande famille polonaise (en cas d'urgence, une nièce de la cousine peut prendre le relais). Depuis la Deuxième Guerre mondiale, Mme W. a toujours eu de bonnes relations en Pologne ; elle connaît le pays et ses habitants et apprécie le travail que font ses aides à domicile. Auparavant, durant la nuit et les week-ends, la permanence était assurée par un service local d'aide à domicile, mais Mme W. ne supportait pas bien les nombreux changements. « Maintenant, elle est rayonnante et heureuse et notre travail est récompensé par le fait qu'elle se lève et qu'elle rit. » Les conditions de travail loyales – rappelons que Mme W. était engagée socialement toute sa vie – mais avant tout le fait qu'elle l'apprécie personnellement, font que Maria Nowak tire une expérience positive de son travail. Cela fait une grande différence par rapport à d'autres postes qu'elle a occupés dans d'autres pays. C'est pourquoi elle continuera, tant qu'elle pourra.

« Il n'y pas d'argent et les enfants veulent vivre aussi. »

Maria Nowak est originaire d'un petit village. Elle est couturière de métier, mais elle s'est mariée et a eu des enfants tôt. En Pologne, il est d'usage que les personnes âgées soient prises en charge dans les familles. Elle aussi a soigné sa mère jusqu'à son décès, il y a neuf ans. « Les femmes polonaises ont de l'expérience avec les personnes âgées », explique la cousine « et lorsque nous avons cherché une nouvelle solution pour la prise en charge de Mme W., il nous paraissait naturel de nous adresser à Maria. » Après le décès de sa mère, celle-ci s'est vue obligée de chercher du travail à l'étranger. Son mari, qui est chauffeur de poids lourds, ne travaille pas et l'argent manquait constamment. A l'époque, son plus jeune fils avait 15 ans et sa deuxième fille était encore en formation. Maria Nowak ne trouvait pas d'emploi en Pologne ou alors

si loin du village et si mal payé, qu'il ne serait presque rien resté après avoir payé les frais de transport et de nourriture hors domicile. Dans le même temps, le coût de la vie est élevé. « Il n'y a pas de travail », dit-elle « tout est très cher, mais il n'y a pas d'argent. On est obligés d'aller dans un autre pays pour travailler. » Lorsqu'on lui demande si cela est lié à la crise, un rire amer lui échappe : « La crise ? Je ne sais pas ce que font ces gens dans la politique. Tout est fichu au sommet et, en bas, les gens n'arrivent plus à vivre. »

« Là aussi, il faut que j'apporte mon aide. »

Grâce à des connaissances, elle a trouvé différents emplois saisonniers dans toute l'Europe ; elle a travaillé dans une champignonnière aux Pays-Bas, elle a récolté des asperges en Allemagne et a soigné des personnes âgées en Italie. « Elle a toujours réussi à trouver des gens qui l'ont aidée, parce qu'ils savaient qu'elle est polyvalente et travailleuse », dit sa cousine. Mais la responsabilité financière et la pression de devoir assurer la subsistance de toute la famille pèsent lourdement à Maria Nowak. Ses enfants sont certes devenus adultes entre-temps, ses deux filles ont elles-mêmes des enfants en bas-âge, mais ils sont toujours dépendants de l'argent que leur mère gagne à l'étranger. L'un de ses gendres a bien un emploi, mais son petit salaire ne lui permet pas de nourrir sa famille qui comptera bientôt trois enfants. L'été, son fils travaille sur des chantiers en Pologne – mais l'hiver, il est également sans emploi. Autant la séparation d'avec sa famille est à chaque fois difficile, autant quand elle va en Suisse, elle est contente d'être soulagée des soucis d'argent et de la pression, grâce à ce travail. Afin de pouvoir ramener un maximum d'argent qu'elle gagne avec cet emploi à 50 % chez Mme W., Maria vit très modestement. C'était également le cas pour les emplois saisonniers précédents. Elle sort peu, elle est peu intéressée par les contacts, en dehors de ceux qu'elle entretient avec sa famille – l'argent que ses collègues dépensent pour

aller boire un café, elle préfère l'épargner pour le ramener à la maison. « Elle est comme ça, Maria » dit sa cousine, « elle veut toujours rendre service aux autres. »

« Pour le moment, je suis encore forte. »

Maria Nowak est très satisfaite de l'emploi qu'elle occupe auprès de Mme W. Son allemand s'améliore constamment et la communication avec Mme W. fonctionne bien : « Quand elle a besoin de quelque chose, je comprends tout. Et quand je lui dis quelque chose, elle comprend aussi. » Cependant, ou plutôt de ce fait, elle se fait beaucoup de souci pour l'avenir. Elle a certes un contrat de travail à durée indéterminée, mais la situation de Mme W. pourrait changer du jour au lendemain. Cela lui cause beaucoup de souci. Que se passera-t-il si elle ne peut plus être prise en charge à domicile ou si elle décède ? « Aucune idée », dit-elle, « aucune idée. S'il n'y a plus de travail ici, je devrais à nouveau en chercher ailleurs. En Hollande ? En Italie ? » Elle ne peut pas imaginer de s'installer durablement en Suisse comme sa cousine, ni de déménager de la campagne à la ville, où les opportunités d'emploi seraient peut-être un peu meilleures. Sa maison, ses racines sont au village près de sa famille, même si Maria Nowak est contrainte de repartir pour gagner de l'argent à l'étranger et que le poids de la responsabilité financière lui pèse lourdement. De ce point de vue, l'incertitude quant à l'avenir est grande : « Je veux vivre en Pologne. Tant que j'aurai la force, je repartirai. Mais si je n'avais plus la force – je ne sais pas. J'ai encore la force, mais je ne sais pas pour combien de temps. »

Dans quelques jours, elle repartira en Pologne, pour la première communion de l'un de ses petits-fils. Elle se réjouit naturellement de retrouver sa famille. Nous espérons pour elle que ce sera une belle fête. « Merci », dit-elle, puis elle ajoute en riant : « Après tout, c'est moi qui paie tout ! »

5 Travailler en Suisse

Dans le cas de séjours temporaires pour activité lucrative, les réglementations légales n'admettent que le traitement égal du personnel étranger et autochtone, indépendamment du fait qu'il prenne un emploi en Suisse ou qu'il y travaille comme détaché, tant pour l'espace UE/AELE qu'au-delà (abstraction faite de la priorité des autochtones et des personnes originaires des Etats de l'UE/AELE). Dans la réalité des faits, cela signifie que les conditions minimales de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession doivent être respectées. Etant donné que le niveau des salaires et la situation du marché du travail sont meilleurs en Suisse que dans beaucoup de pays d'origine des migrants, dès l'introduction de la libre circulation des personnes, l'on avait craint que les préceptes cités ne soient pas appliqués automatiquement. C'est pourquoi l'on a pris des mesures d'accompagnement et les autorités fédérales surveillent en permanence la situation et les résultats des contrôles effectués dans le cadre des rapports de l'Observatoire et des rapports FlaM du Seco. Les éléments développés ci-dessous se basent sur ces rapports, mais aussi sur des entretiens avec des autorités, des associations, des sociétés de location de services et des employeurs et, par ailleurs, sur 20 interviews de personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative.

Les entretiens menés ne peuvent prétendre donner une image représentative des conditions de travail lors de séjours temporaires pour activité lucrative. Bien plus, on peut admettre que des personnes satisfaites, se trouvant dans des conditions juridiquement bien ordonnées, étaient plutôt disposées à participer à un entretien. Parfois, les interviews ont été organisées par le biais des employeurs, par la force des choses. L'image qui apparaît ici est donc celle de séjours temporaires pour activité lucrative où, du point de vue des entreprises et des employés, tout se passe bien, et non celle des rares cas accompagnés de conflits. Le fait que les employeurs, tout comme les personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative, sont globalement satisfaits du travail nous a été confirmé par toutes les parties, également par différents représentants syndicaux.

On constate que lors de l'apparition de problèmes au travail, toute la situation de vie s'en trouve affectée, car le droit de séjour est lié au travail. Cela a été le cas lorsque le premier hôtel tessinois a fait faillite, dans le-

quel travaillait la femme de chambre italienne qui avait également trouvé un travail saisonnier pour son mari. Elle savait qu'il y a beaucoup de chômeurs au Tessin. Son mari n'a effectivement jamais retrouvé d'emploi. Elle-même a retrouvé un travail grâce à une collègue. Au début, la cheffe comptable russe n'était pas vraiment satisfaite du profil de ses tâches. Elle aurait aimé changer de poste en interne. Sa société l'aurait soutenue dans cette démarche si le permis L n'avait pas été lié à un poste bien défini et s'il n'y avait pas eu le risque de ne pas obtenir d'autorisation pour un meilleur emploi. Cela lui a fait comprendre ce qui pourrait arriver si, en cas de temps difficiles, la firme était obligée de procéder à des restructurations. Cette personne qui avait fait beaucoup d'efforts pour s'établir en Suisse, apprendre l'allemand, repasser un examen pour obtenir un diplôme de comptable reconnu sur le plan international, aurait dû quitter la Suisse en l'espace d'un mois en cas de perte d'emploi.

La situation est très difficile pour le Français dont la vie professionnelle reste précaire. En effet, ayant une formation en management de projet, il travaille dans l'accompagnement de la production auprès de troupes de théâtre, où il assume souvent le rôle de médiateur. Il n'y a pas d'emplois clairement définis pour ce type de travail et il était encore plus difficile de mettre ses compétences à profit en France qu'en Suisse. C'est pourquoi il voit sa chance en Suisse, même s'il est obligé par moments de prendre les emplois les plus divers pour subsister. Il vit en Suisse depuis trois ans, mais n'a jamais atteint la stabilité professionnelle nécessaire pour obtenir un droit de séjour permanent. Pour l'heure, cet homme de 40 ans ne sait pas si dans deux mois, il pourra poursuivre une activité lucrative en Suisse. D'un point de vue juridique, il pourrait obtenir une autorisation de séjour en Suisse comme travailleur indépendant. Ses problèmes ne sont donc pas d'ordre purement légal.

Pour les personnes détachées très mobiles à l'international, l'instabilité qui peut être liée à la mobilité du travail à court terme est amortie par la firme, qui assure la continuité et aide ses employés à s'adapter aux nouvelles conditions de vie de chaque mission. L'informaticien indien compare son rapport avec son employeur (indien) au mariage: « Il faut qu'il y ait un soin mutuel et c'est ce que ma société a fait pour moi jusqu'à présent. Je suis très heureux dans cette entreprise. Les étapes de

ma carrière, mes attentes et celles de la société ont toujours été en adéquation jusqu'à présent.»

L'incertitude concernant l'avenir n'est pas toujours une catastrophe. Le jeune homme d'Amérique du Sud avec des racines italiennes, par exemple, ne travaille pas en Suisse par nécessité. Chez lui, ce sont l'expérience personnelle, les amis, un chef respectueux et l'aventure d'un emploi backstage qui priment. La situation de l'Espagnol qui travaille sur les chantiers, revenu en Suisse pour faire le travail qu'il faisait déjà il y a 20 ans, est particulièrement intéressante. «Ce n'est plus comme avant», dit-il. Mais grâce au contrôle des conditions de travail, la situation est toujours satisfaisante.

Ainsi que le montrent les contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement (cf. les rapports FlaM annuels du Seco), l'égalité du traitement n'est pas toujours facile à appliquer selon les branches. L'une des difficultés à constater l'inégalité du traitement, notamment dans les branches sans conventions collectives ni contrats-types de travail, tient au fait que souvent les conditions minimales ne sont définies nulle part. Parfois, les différences sont liées au caractère temporaire de l'emploi et à la situation de migration elle-même. Ainsi les migrants travaillant temporairement en Suisse sont souvent plus touchés par les différences existant généralement entre les travailleurs temporaires et les employés à poste fixe, comme l'insécurité accrue en termes de revenu ou la protection minimale en cas de problèmes de santé. Par conséquent, les premières questions analysées dans ce chapitre sont : qui sont les parties contractantes et pour quelle durée les contrats sont-ils établis ? (partie 5.1). Puis viennent les sujets des salaires et des conditions de travail. A ce propos, se posent les questions du logement et de la nourriture, qui doivent être réglées pendant un engagement de courte durée et qui mènent à des calculs mixtes – questions qui ne se posent pas pour les autochtones (partie 5.2). L'on a mis l'accent sur les impôts et les assurances sociales (partie 5.3) et sur les expériences en matière de contrôle et d'application des droits (partie 5.4).

5.1 Cocontractants et durée du contrat

La situation contractuelle des personnes interviewées est très contrastée. Trois d'entre elles n'ont qu'un contrat de travail oral, voire pas de contrat du tout. Deux travaillent dans le domaine de la culture et du sport – en partie comme travailleurs indépendants et avec des engagements alternants. Parmi les autres, les personnes détachées disposent de contrats de travail de durée indéterminée. Il est fréquent chez les personnes détachées qu'un contrat additionnel soit conclu en plus du contrat de travail lui-même, afin de déterminer ce qui

revient en supplément aux employés pendant la durée de leur engagement en Suisse. Cela est le cas des personnes interrogées. Elles perçoivent aussi le versement des frais prescrits.

Les personnes hautement qualifiées originaires de pays tiers qui ont été recrutées par des sociétés établies en Suisse ont aussi des contrats de travail de durée indéterminée, afin de pouvoir rester dans le pays pendant une assez longue durée. Les personnes hautement qualifiées de pays extracommunautaires effectuent généralement des séjours plus longs. Comme le confirme le représentant des autorités zurichoises, il s'agit souvent de contrats de plus d'un an et parfois aussi de contrats à durée indéterminée, ce qui, dans les deux cas, pourrait donner lieu à une autorisation de séjour B pour les personnes venant de pays appliquant la libre circulation des personnes.

Les rapports de travail des indépendants en Suisse sont établis à long terme. Un pianiste de bar slovaque vient depuis 29 ans comme migrant pendulaire pour des engagements d'un mois chacun dans des hôtels suisses. L'artisan allemand n'aurait pas pu monter son affaire sans la clientèle suisse. Pour un chanteur d'opéra venu d'Allemagne, mais originaire des Etats-Unis, les engagements auprès d'institutions culturelles suisses renommées sont un atout supplémentaire et une carte de visite. Excepté le Français actif dans le domaine du théâtre, aucun des travailleurs indépendants ne désire vivre durablement en Suisse.

Les personnes qui font la navette entre leur pays d'origine et la Suisse ont également des contrats à durée indéterminée, comme le Néerlandais travaillant dans le domaine de la santé et l'aide à domicile polonaise. Le Néerlandais est employé dans la filiale suisse d'un bailleur de services hollandais, et la Polonaise sait que sa relation de travail prendra fin au plus tard avec le décès de la patiente. L'emploi par le biais de la location de services dans le cas du Néerlandais n'est pas synonyme de précarisation. Il pourrait choisir d'avoir un emploi fixe. Le pianiste d'hôtel originaire de Slovaquie, qui doit son emploi à une agence, souligne que cette forme d'emploi liée à des versements de commissions résulte de son libre choix et qu'il pourrait aussi bien se faire engager directement.

Depuis huit ans, l'employée d'hôtel portugaise ne signe qu'un contrat saisonnier avec l'hôtel thermal qui l'emploie. Elle pourrait avoir un contrat de durée indéterminée, mais elle souhaite passer les deux mois de l'entre-saison dans son pays. Pour les quatre autres personnes interrogées, un contrat à durée indéterminée en Suisse et, par conséquent, un permis B seraient les bien-

venus compte tenu du contexte de crise ou de pauvreté récurrente régnant dans leurs pays d'origine. Le Portugais travaillant comme « car jockey » vient de voir ce vœu réalisé. L'Espagnol qui travaille dans le bâtiment et qui avait vécu en Suisse pendant des années y parviendra probablement et l'Italienne de l'hôtel tessinois a aussi bon espoir. Tous ont en commun de vouloir retourner dans leur pays lorsque les conditions économiques se seront améliorées. Seul le saisonnier bulgaro-macédonien qui travaille chez un maraîcher voudrait clairement pouvoir vivre en Suisse avec sa famille.

En règle générale, la *durée du contrat* dépend en premier lieu des besoins des entreprises. Selon les déclarations concomitantes des représentants des branches les plus diverses, la limite de trois mois, qui permet uniquement un emploi soumis à annonce et simultanément un emploi sans décompte des cotisations de caisses de pension, ne joue pas un rôle décisif. Trois mois peuvent suffire dans le secteur de l'arboriculture, mais pour la culture maraîchère, la saison dure de six à neuf mois. Le représentant de l'*agriculture* de Thurgovie pense que la procédure d'annonce est un bon système, car elle entraîne peu de bureaucratie et peu de frais. Mais cela n'est pas essentiel, car de ce fait, on n'embauche pas plusieurs personnes successivement pour contourner le permis L. Les frais ne sont pas très élevés. Dans l'*hôtellerie-restauration*, les trois mois couvrent peut-être la saison d'hiver; mais au Tessin, la limite de trois mois a peu d'importance car la saison dure de Pâques jusqu'aux vacances d'automne. Dans le secteur de la *construction*, il y a, parmi les personnes effectuant des séjours temporaires, d'une part les successeurs des saisonniers classiques, qui viennent en Suisse pour environ neuf mois et, d'autre part, des engagements très courts de quelques semaines dans le cadre de commandes isolées, notamment dans le second œuvre. Ces emplois sont souvent couverts par des bailleurs de services.

En revanche, la limite des trois mois joue un rôle en tant que période d'essai étendue dans les modèles « try and hire » des grands bailleurs de services chez lesquels les employés peuvent être définitivement engagés par les entreprises locataires de services au bout de trois mois. Des situations analogues sont rapportées dans le domaine des *soins à domicile*. Ainsi que l'explique la représentante de la branche, généralement les aides à la personne sont d'abord employées par un service privé d'aide et de soins à domicile dans le cadre d'un court séjour soumis à l'obligation d'annonce. Après un certain temps, l'on est en mesure de juger si l'on peut passer à un emploi de durée indéterminée dans le cas où le service de soins se porte assez bien financièrement, et si la situation convient aux deux parties. Selon les représentants des syndicats, les fluctuations sont importantes. La représentante de la branche est d'avis que l'élément décisif consiste à trouver un bon

arrangement à long terme permettant aux aides à domicile de pratiquer une migration pendulaire. Selon elle, le fait de disposer d'un emploi à durée indéterminée confère aux personnes concernées la sécurité désirée. Mais cette démarche n'est pas pratiquée partout. Lorsque les courts séjours avec un emploi à durée déterminée se succèdent – au sens d'un travail transfrontalier à la demande –, les problèmes respectifs sont nettement plus importants.

5.2 Salaires et conditions de travail

Toutes les personnes concernées par des séjours temporaires ne parlent pas volontiers de leur rémunération. Lorsqu'elles le font, il apparaît nettement que les grandes différences qui existent généralement en Suisse selon les branches et les niveaux de qualification se reflètent aussi dans les séjours temporaires pour activité lucrative. Ce qui est décisif pour le Bulgare avec son emploi saisonnier chez un maraîcher, c'est le montant qu'il peut envoyer à la maison à la fin du mois. Malgré son bas salaire, ce sont 1800 à 2000 francs. « Nous faisons des économies. Nous sommes très économes. Il faut faire des efforts pour économiser. » Il partage une chambre avec un collègue dans le logement mis à disposition par l'entreprise et, malgré les 50 heures de travail hebdomadaire réglementaires, il essaie de faire des heures supplémentaires, qui sont payées en sus. Le seul « luxe » qu'il s'accorde est un ordinateur avec une connexion Internet, afin de pouvoir communiquer avec sa famille par Skype.

Dans le contexte de la branche, ce virement n'est pas un faible montant. Ainsi, le salaire minimum recommandé par l'Union Suisse des Paysans pour des employés non qualifiés étrangers à la famille se monte à 3170 francs bruts, indépendamment du temps de travail. Les exploitations agricoles ne sont pas soumises aux prescriptions maximales de la loi sur le travail et il n'y a de contrats-types de travail (CTT) que dans certains cantons, qui prescrivent un nombre d'heure maximum, parfois au niveau de 55 heures hebdomadaires. Dans le cas de cette variante maximale, il en résulte un salaire horaire brut de 13.40 francs; mais même avec le CTT le plus progressiste de 45 heures par semaine, le salaire excède à peine 16 francs. Bien entendu, ces prescriptions sont valables pour tous – Suisses ou étrangers. Mais en réalité, il n'y a pratiquement que les étrangers pour effectuer de tels travaux. La Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles (ABLA) tente à présent d'élaborer un nouveau contrat modèle conjointement avec l'Union Suisse des Paysans. Cependant en Suisse alémanique, les améliorations se heurtent à une grande résistance.

Ainsi que le montre le décompte modèle de l'Association saint-galloise des paysans pour 2013 disponible sur Internet, *au faible niveau de rémunération viennent*

s'ajouter des déductions élevées: Fr. 645.– pour la nourriture, Fr. 345.– pour le logement, Fr. 267.50 pour les déductions sociales, Fr. 233.50 pour la caisse-maladie et Fr. 191.– pour l'impôt à la source. Dans cet exemple, le montant restant s'établit à 1488 francs. Cela signifie que le montant versé en espèces ne représente même pas la moitié de la somme du salaire brut. Selon le représentant thurgovien de l'association, dans l'*agriculture*, il est de plus en plus fréquent que les ouvriers se chargent eux-mêmes de leurs repas pour économiser quelques francs. Cela est également le cas dans l'entreprise du saisonnier bulgare travaillant chez un maraîcher. Cela mène parfois à des conflits dans les entreprises familiales, car la facture mixte pour les ménages des paysans n'est alors plus rentable. Comme dans les autres branches (hôtellerie-restauration, soins à domicile), les déductions pour la nourriture et le logis suivent en général les règles de l'AVS pour le salaire imputable en nature. Les 645 francs par mois déduits dans l'exemple ci-dessus sont trop élevés, dit-on. Mais on admet en revanche que l'on ne pourrait pas se loger à meilleur marché (pour les 345 francs imputables selon l'AVS). Malgré les bas salaires, l'agriculture ne fait pas partie des branches sur la sellette pour les nombreuses infractions aux conditions de salaire et de travail en vigueur. Selon le représentant de la branche, l'on s'efforce de respecter les conditions de travail prescrites dans ce secteur, et l'on y parvient bien.

Dans l'hôtel thermal où travaille la femme de chambre portugaise, les employées titulaires d'une auto-risation de courte durée ne parlent pas de leur salaire, même entre elles. Elle ne sait pas ce que ses 30 compatriotes employés dans l'hôtel gagnent. Mais elle sait maintenant qu'elle reçoit plus que le salaire minimum. Et elle entend dire par des collègues que tous les hôtels ne respectent pas le salaire minimum. Pour se renseigner, l'Italienne de l'hôtel tessinois a consulté le syndicat. «Lors du premier voyage en Suisse, je ne savais rien des prescriptions de salaire minimum. J'avais un contrat. Je savais que le salaire était bas. Les salaires des employés d'hôtel sont faibles dans le monde entier. Maintenant, je sais que le salaire minimum est de 3400 francs bruts. C'est ce que je reçois», déclare-t-elle. Tous les mois, 220 francs lui sont retirés du salaire pour le repas de midi, et elle ne peut pas habiter dans l'hôtel. Cela est souvent un inconvénient dans l'*hôtellerie*, car les chambres pour le personnel sont beaucoup moins chères que les autres logements des régions touristiques.

Pour le domaine de l'*économie domestique*, dans le cadre d'un CTT, la Confédération a fixé des salaires horaires minimum de 18.20 Fr. pour les employés non spécialisés sans expérience, de 20 Fr. pour ceux qui présentent une attestation ou quatre ans d'expérience professionnelle, et de 22 Fr. pour les personnes ayant

terminé une formation. Ces tarifs sont également variables pour les *soins et la prise en charge à domicile*. Cela évite certes une conversion arbitraire comme dans le cas de l'agriculture, mais ne détermine pas clairement le *temps de travail ni la réglementation du temps libre*. Les CTT complémentaires de certains cantons présentent des prescriptions très différentes à ce sujet. Mais le facteur principal est que les ménages privés ne peuvent assumer une prise en charge de 24 heures sur 24 à de tels tarifs. Généralement, les aides à domicile ne sont pas actives pendant 24 heures sans interruption; mais comme elles vivent sur leur lieu de travail, elles sont automatiquement toujours sur la brèche. C'est pourquoi la représentante de la branche pense qu'il conviendrait de définir la prise en charge avec davantage de précision. Le contrôle du temps de travail est du ressort des entreprises. Il y a des cas de prise en charge dans lesquels la présence au cours d'une journée de travail normale est amplement suffisante et où l'employée a du temps libre. Dans les cas où un renforcement de la présence s'avère nécessaire, il convient de remédier à la situation par des services de remplacement ou la visite d'une clinique de jour ou une permanence de nuit.

La famille où travaille la Polonaise interrogée s'en tient parfaitement à ces prescriptions. Elle ne procède à aucune déduction pour les repas, elle héberge l'employée dans son propre logement, qui était vide de toute façon, et paie le bus pour faire l'aller et retour en Pologne. Mais même dans le cas d'un arrangement loyal se pose la question de la *limitation du temps de travail* et de la présence bénévole. La tâche de la personne polonaise qui assume les soins à domicile consiste à être présente le soir et la nuit auprès de Mme W., qui est démente. Dans la journée, Mme W. est prise en charge par la cousine de l'employée polonaise. Mais comme l'employée polonaise ne veut pas passer sa journée seule, sans aucune présence familiale, elle est souvent là et porte assistance, même si son employeuse ne l'exige pas. Dans ce cas précis, le fait que la vie privée et le travail soient imbriqués n'est pas le fait de l'employeuse. Cependant, la proximité du travail et du logis crée une zone de flou dont on peut sciemment repousser les limites.

Les projets de recherche concernant cette forme de travail du secteur du «care» font apparaître nettement que les services d'aide et de soins à domicile recrutent des employées d'un certain âge, qui restent au domicile et n'envisagent pas de sorties. Cela permet de limiter les heures de travail à facturer, qui sont fragmentées et réparties sur toute la journée. Comme le montre la recherche sur le travail du «care», les employées qui effectuent ce type de travail sont dans une certaine mesure des «prisoners of love» (Folbre 2004). Ce qui signifie qu'elles ne laissent pas les personnes prises en charge

seules, même lorsque le temps de travail rémunéré est écoulé.

L'imam turc connaît le même genre de situation en ce qui concerne la délimitation de ses heures de travail. Quand on lui demande quel nombre d'heures il doit effectuer, il répond : « 40 heures par semaine, mais je suis toujours là. Les gens viennent toujours ici. Cette présence est bénévole. Nous travaillons du matin au soir. Nous avons une prière turque cinq fois par jour. Chaque samedi et dimanche les enfants viennent à l'école coranique. »

Dans le domaine des soins à domicile, il y a des prestataires qui ont parfaitement conscience des problèmes de délimitation entre le travail et le temps libre et qui protègent leurs employés en les soumettant à la compétence de conseillères en soins jouant le rôle de médiatrices, et en établissant des rapports détaillés. La représentante de la branche est d'avis que le contrôle est nécessaire. Il convient de surveiller le temps de travail en permanence. Car la zone de tensions entre travail et vie privée dans la même maison est toujours présente – plus la pression financière est importante, plus cela est prononcé. La représentante de la branche rappelle que le souci d'économie des ménages concernés, qui va jusqu'à l'embauche de travailleurs au noir, est lié au fait que le financement de la prise en charge à la maison n'est pas égal à celui pratiqué dans les homes pour personnes âgées, car l'on ne peut pas exiger de prestations complémentaires. Elle est d'avis qu'il y a là nécessité d'agir. Selon cette représentante, le travail au noir est aussi un gros problème. De nombreuses personnes se font engager directement par une famille, et ne sont donc soumises à aucun contrôle de qualité. Il n'y a que l'association suisse des services d'aide et de soins à domicile qui assume éventuellement le rôle de rendre attentif aux dysfonctionnements. Toujours selon la représentante de la branche, une partie des personnes directement employées arrive par des agences de placement étrangères qui font de la publicité sur leur site Web pour des emplois en Suisse. Les prestataires établis en Suisse, qui embauchent les gens en conformité avec les CTT ne peuvent pas concurrencer le travail au noir.

Un certain nombre de personnes interviewées travaillant dans d'autres branches sont fières de leur bonne rémunération. C'est le cas du pianiste slovaque qui reçoit 200 francs bruts par jour pour jouer du piano pendant six heures dans les hôtels. « C'est très bien payé », dit-il. Mais son temps de travail se répartit en plusieurs prestations. Le travail commence souvent à trois heures de l'après-midi pour se prolonger jusqu'à minuit, avec des pauses. Une fois ôtés les assurances sociales, l'impôt à la source, la nourriture et l'hébergement, il perçoit 120 francs nets

par jour. Ensuite, il doit verser entre 700 et 800 francs par mois à l'agence. Lorsqu'il est en Suisse pour un mois, il travaille souvent sans jours de congé. Pour son engagement actuel, il a un jour de repos hebdomadaire. Cela est une exception. Le jeune Italien venant d'Amérique du Sud, qui travaille dans l'équipe technique d'un théâtre, est aussi très satisfait de son salaire : « 250 francs par jour. Je gagne beaucoup ». S'il lui arrive de travailler de temps à autre plus de huit heures par jour, cela est automatiquement considéré comme une nouvelle journée de travail. Par ailleurs, il a trois repas principaux par jour, plus un goûter, qui ne sont pas soustraits de son salaire. « Les repas sont très bons, avec des fruits, des jus, tout ! Quand nous travaillons plus longtemps et parcourons de longues distances, l'hôtel est payé. »

Pour le Français qui travaille dans le domaine du théâtre, le problème a toujours été le fait que ses engagements ne représentaient pas un travail à temps complet. « La quasi-totalité des emplois que j'ai eu étaient à mi-temps. Pour pouvoir avoir le permis L, il fallait que mon mi-temps atteigne 3000 francs. Sinon, je n'avais pas le droit d'être là. » De ce fait, il a souvent proposé à ses employeurs d'assumer d'autres tâches. Ainsi, il avait généralement plusieurs emplois en même temps, ce qui représentait un certain nombre de difficultés, car dans son principal emploi au théâtre, les heures de présence étaient souvent bien plus longues que ce qui était stipulé dans le contrat. Sur le plan juridique, il n'y a pas de gain minimum prescrit pour se voir octroyer le droit de séjour, ce qui n'exclut pas que certaines instances agissent différemment.

Dans les branches qui n'emploient pas majoritairement des étrangers pour effectuer certains travaux, les différences avec les autochtones sont moins visibles. Dans l'industrie de la construction par exemple, les conditions de travail ne sont pas toujours respectées au regard des personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative, expliquent les représentants des syndicats. Dans cette catégorie d'emplois, il est fréquent qu'ils ne perçoivent que le salaire minimum ; ils travaillent souvent par le biais de la location de services et ne profitent pas, comme les employés à poste fixe, des assurances sociales surobligatoires ou de la planification de carrière. Lors de leur classement, il arrive souvent qu'ils soient affectés à des catégories trop basses, ce qui est difficile à vérifier. En outre, il subsiste toujours des difficultés pour la reconnaissance et la comparabilité des diplômes étrangers.

Les infractions les plus courantes dans le bâtiment concernent le dépassement du temps de travail ; il arrive souvent que les salaires soient certes respectés, mais que l'on travaille plus longtemps que convenu. Cela est aussi lié au fait que les équipes travaillent en continu

lorsqu'elles viennent en Suisse pour quelques jours ou quelques semaines (pas toujours en respectant les temps de repos prescrits par la loi sur le travail). Selon le représentant du syndicat, quand le décompte de salaire est correct, de telles infractions sont difficiles à déceler. Pour les travailleurs détachés, il y a un problème spécifique dans la mesure où le salaire est payé à l'étranger, dans la monnaie du pays d'origine et, généralement, une fois le mandat achevé.

Dans le secteur du bâtiment, les employeurs paient des forfaits pour la nourriture et le logement à l'extérieur ou mettent des logements à disposition. On observe que, pour des raisons de coûts, les ouvriers choisissent parfois de vivre dans un bus VW, dans une caravane ou dans un camping, voire même de dormir sur le chantier. L'Espagnol interviewé rapporte que personne ne dort plus dans une baraque de chantier, comme dans le temps. Cependant, un représentant syndical critique la mauvaise qualité des hébergements et parle d'une dégradation qui serait pire qu'au temps des saisonniers.

Le chanteur d'opéra perçoit aussi des sommes forfaitaires pour les frais de repas et d'hôtel. Comme il téléphone beaucoup, il préfère si possible dormir du côté allemand de la frontière en raison des coûts de roaming. La société indienne du secteur informatique, quant à elle, a pris en location des appartements d'entreprise et veille à ce que plusieurs personnes détachées habitent à proximité les unes des autres, afin de permettre des contacts quotidiens entre compatriotes.

Généralement, les personnes hautement qualifiées parmi les interviewés ont vérifié après leur arrivée en Suisse que leur rémunération était conforme à leur fonction et n'ont pas constaté de problèmes. Dans la société de l'informaticien indien, se sont plutôt les employés suisses qui se plaignent de ce que les personnes détachées sont mieux traitées qu'eux. En effet, en plus de rémunérations équivalentes, les étrangers ont un logement de fonction payé, des frais de voyage et de déménagement payés, etc. Les temps de travail des personnes hautement qualifiées sont largement spécifiques aux branches et, contrairement aux employés de la construction, de l'hôtellerie-restauration ou de l'agriculture, ils ne sont pas pris en compte séparément chez les cadres. Dans les dernières branches citées, certaines personnes sont employées avec ou sans salaire de base et avec un salaire horaire; elles ne sont donc pas fâchées d'effectuer des heures supplémentaires, qui leur permettent de rapporter plus d'argent à la maison ou de retourner plus rapidement au pays en compensation de ce temps de travail.

Plus que le temps de travail hebdomadaire contractuel, *le manque de sécurité en matière d'emploi et de*

gain est le facteur qui différencie nombre de personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative des employés à poste fixe. L'Espagnol qui travaille sur des chantiers de construction, et qui est payé à l'heure, avait moins d'argent sur son compte au mois de juin en raison des nombreux jours fériés. Le chanteur d'opéra explique: « Nous sommes payés par répétition et par représentation. Si nous ne chantons pas, nous ne gagnons rien. C'est pourquoi nous évitons de tomber malade. » Le manque de sécurité est particulièrement prononcé chez le jeune employé d'origine italienne qui travaille dans les backstage: « C'est un travail au jour le jour. Tous les jours, mon chef me demande: tu viendras demain, oui? »

Le spécialiste néerlandais en anesthésie bénéficie avec son emploi temporaire de plus de sécurité. Si une journée d'opération est annulée, « alors je reçois d'avantage d'argent des Pays-Bas, afin que je perçoive tout de même mon salaire normal », explique-t-il. Pour l'artisan allemand, les heures de travail en Suisse sont dictées par les heures d'ouverture de la douane: « Lorsque la douane ouvre le matin, il y a déjà une file d'attente énorme, alors nous devons patienter. Il peut se passer une demi-heure ou une heure avant que nous ayons passé la douane. Ensuite on travaille, on fait une pause de midi à une heure et à quatre heures et demie, on arrête, on retourne repasser la douane, on fait la queue et on rentre à la maison. »

De nombreuses personnes interrogées ne connaissent pas de *jours de congé* en Suisse. En effet, elles accumulent les heures de travail consécutives pour pouvoir à nouveau retourner chez elles. Cela vaut autant pour le spécialiste néerlandais en anesthésie que pour le chanteur d'opéra qui vit en Allemagne, mais aussi pour la Polonaise qui donne des soins à domicile, pour l'artisan allemand, l'entraîneur sportif d'Amérique du Nord ou le pianiste slovaque. Pour eux, la Suisse est un lieu de travail qu'ils quittent rapidement une fois leur tâche accomplie, afin de pouvoir rentrer chez eux. D'autres passent des week-ends normaux ici à effectuer des travaux ménagers, des courses, à se reposer ou à communiquer avec leur famille par Skype. Ceux qui restent pour plus longtemps en Suisse interrompent leur séjour généralement au moins une fois pour passer des vacances dans leur pays d'origine.

Tandis que les *activités de loisirs* des personnes avec des bas salaires se passent avec la famille, les collègues et amis, celles qui gagnent bien leur vie en profitent pour faire connaissance avec la Suisse et l'Europe. L'informaticien indien par exemple a découvert easyJet et il dit en riant que sa famille n'est pratiquement jamais à la maison. D'autres se sont rapprochés de clubs de randonnée et y ont noué des amitiés. Les employés de grands

groupes profitent des offres de loisirs et de sport. Le pianiste compose pendant ses loisirs : « J'ai un studio mobile. Ou alors je prends ma voiture et vais en montagne. »

5.3 Impôts et assurances sociales

Hormis les deux personnes qui ont un statut non défini, toutes les personnes interviewées effectuant un court séjour paient des impôts à la source, mais la plupart n'ont pas idée de leur situation du point de vue des assurances sociales ni des droits qu'elles auraient en cas de maladie ou de perte d'emploi. En particulier, le système de caisse-maladie reste un mystère pour beaucoup. La plupart espèrent que les cotisations versées à l'assurance-vieillesse en Suisse contribueront à améliorer leur situation positivement quand elles seront âgées, mais elles n'en sont pas très sûres. Elles dépendent de ce que les dispositions prises par leurs employeurs correspondent à leur cas et répondent aux prescriptions.

Seule une personne parmi les interviewées a déjà perçu des versements des assurances sociales en Suisse ; il s'agit de l'Italienne travaillant dans l'hôtel tessinois. Elle a appris par le syndicat que, en sa qualité de citoyenne de l'UE, elle pouvait rester en Suisse entre deux engagements et pointer au chômage, vu qu'elle n'a pas de travail entre les saisons. Cependant, dans le même temps, elle doit chercher un emploi permanent, ce qui dans sa situation est pratiquement impossible. Il semble que cette réglementation soit peu connue de la main-d'œuvre saisonnière des pays de l'UE/AELE. Elle est également mentionnée par la Portugaise que son employeur a rendue attentive à cette possibilité, mais qui n'en fait pas usage. Il est fort possible que de nombreux employeurs ne connaissent pas bien les prescriptions en vigueur dans ce domaine. Sinon, le saisonnier qui travaille dans la culture maraîchère, et qui aurait bien besoin d'une telle assurance sociale, en aurait entendu parler. En revanche, le Français qui travaille dans le domaine du théâtre a été surpris de ne pas avoir droit aux indemnités de chômage quand il est inoccupé entre deux engagements : « J'ai fait une demande d'indemnités de chômage au printemps dernier, mais elles ne m'ont pas été attribuées. J'avais travaillé pendant deux ans, comme cela est obligatoire, mais cela ne m'a pas été accordé, parce que ... je ne sais pas. En France non plus, je n'ai droit à rien, vu que je travaille ici. » Il est possible qu'il ait été considéré comme travailleur indépendant ou qu'il n'ait disposé que d'une autorisation spéciale de 8 mois octroyée aux acteurs culturels.

5.4 Contrôles et application des droits

Les représentants des autorités zurichoises sont convaincus que les dispositions et les possibilités de les

appliquer sont connues et transparentes. Le canton a publié sur la toile les salaires usuels qui doivent être versés et les adresses de contact. Des notices d'information et des services d'information gratuits auprès du tribunal des prud'hommes sont également disponibles. Le bailleur de services de Suisse romande pense également qu'en règle générale, les gens connaissent bien leurs droits, ne serait-ce que parce que les CTT sont consultables sur la toile. Par ailleurs, ils ont souvent de la famille en Suisse ou bien ils échangent avec d'autres personnes dans les clubs d'expatriés ou les associations de migrants, où ils trouvent éventuellement de l'aide. Cependant, la cheffe comptable russe a éprouvé des difficultés à trouver « des informations publiques sur ses droits, sur ce qu'elle peut faire ». Elle dit que la plupart des informations sont conçues en fonction des droits des citoyens de l'UE/AELE. Elle n'a jamais eu de contact avec un service d'intégration et n'a jamais été invitée à une manifestation d'accueil.

La représentante de la branche des soins à domicile déclare que les Allemandes qu'elle emploie sont généralement bien informées. Elle doute cependant que cela soit aussi le cas pour les employées venant d'Europe de l'Est. Le syndicaliste de la branche du bâtiment rappelle qu'en cas de conflit, il faut être disposé à faire front, ce qui peut entraîner des inconvénients pour l'emploi futur. En outre, les procédures sont coûteuses, compliquées et longues. Sans syndicat pour vous soutenir, cela est pratiquement mission impossible. Le représentant de l'Association des paysans de Thurgovie a lui aussi le sentiment qu'il est difficile de se défendre pour les employés de l'agriculture, parce qu'ils ne maîtrisent pas la langue. Les intermédiaires (secrétariat de l'USP, Agroimpuls ou coopérative d'utilisation de matériel agricole) reçoivent parfois des appels téléphoniques en ce sens. Pour le représentant de l'association thurgovienne, les employés de l'agriculture ne se rendent pas dans les syndicats, ils sont « trop loin ». Pour lui, la possibilité de saisir la justice est certes présente, mais pour ces travailleurs, la voie est très difficile. En plus des difficultés d'ordre linguistique, ils ne connaissent pas les procédures. Ils quitteraient plutôt leur travail précipitamment.

Le pianiste slovaque a aussi connu des problèmes lorsqu'il a voulu faire reconnaître un dépassement massif des heures de travail. Le propriétaire de l'hôtel s'est fâché, mais à la fin, il a tout de même consenti à lui faire au moins cadeau des frais de parking. Dans les cas critiques, le pianiste sait qu'il a son agence pour le protéger.

Les rapports annuels FlaM du Seco donnent une idée du nombre de contrôles effectués et de leurs lieux. On y trouve aussi l'évaluation des instances compétentes et leurs recommandations quant aux branches à surveiller

étroitement. Seul l'artisan allemand du secteur de la construction sait comment les contrôles se passent, pour y avoir été confronté lui-même: «Dès qu'on se déclare, on est contrôlé. Mais je ne dois pas apporter de preuves de salaires, puisque je n'ai pas d'employé, c'est pourquoi je suis plutôt libre. Avoir un apprenti fait partie du statut d'indépendant, mais dès qu'on a un employé, il faut justifier que l'on verse le salaire minimum – qui est différent dans chaque canton – et il faut payer les frais. Cela viendra à partir du mois d'août, quand mon apprenti sera un artisan spécialisé. Jusqu'à présent, on contrôlait si l'on était déclaré, si l'on avait une pièce d'identité, si l'on a une entreprise et que l'on n'est pas un pseudo-indépendant, et c'est tout. Ce sont généralement des contrôles brefs.»

Les avis exprimés dans les interviews d'experts sont partagés quant à savoir si les *contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement* fonctionnent bien au regard des séjours temporaires pour activité lucrative. Les responsables des autorités zurichoises, par exemple, ne trouvent pas que la situation dans leur canton soit précaire. Selon eux, les mesures d'encadrement fonctionnent, même si de temps à autre il y a des «brebis galeuses». Pour eux, il est important d'être vigilant – mais on l'est. Il y a parfois une certaine ignorance chez les sociétés qui travaillent pour la première fois en Suisse. Mais après avoir payé une première amende, elles ne récidivent pratiquement plus. Dans le canton de Zurich, les contrôles se concentrent surtout sur les personnes soumises à l'obligation d'annonce. Les autres groupes, comme les frontaliers, n'étaient pas visés jusqu'à présent.

D'autre part, les représentants syndicaux du secteur du bâtiment expliquent qu'ils reçoivent de nombreuses indications de la part d'autochtones qui craignent pour leurs conditions de travail et qui signalent des infractions. Mais les syndicats suisses abordent aussi directement les personnes effectuant de courts séjours et essaient de se mettre en réseau avec les syndicats de leurs pays d'origine. Ils rapportent que les contrôles dans le second œuvre sont beaucoup plus difficiles et que là, on ne découvre pratiquement que de grosses irrégularités. Les représentants des syndicats ont la nette impression que les contrôles sont trop peu nombreux dans le secteur de la construction et qu'il est très difficile d'y imposer le droit. Par conséquent, les exclusions du marché du travail suisse sont prononcées avec beaucoup de réserve. Il faudrait que l'on puisse réagir immédiatement aux abus en fermant les chantiers et en saisissant la propriété de la firme fautive, car ultérieurement, les autorités n'ont plus prise; elles ne peuvent poursuivre les firmes à l'étranger et les amendes sont faibles.

Le représentant du Seco indique qu'il est difficile de définir le taux des infractions en raison du système d'an-

nonce qui ne fonctionne pas de manière analogue dans tous les cantons, mais aussi en raison de la nature des infractions, qui vont de simples oublis à la fraude systématique. Lorsque les déclarations d'infractions sont tardives, il est difficile de réagir dans les cas individuels. Le Seco estime par ailleurs que le travail des commissions paritaires, qui fonctionnent selon le système de milice, est qualitativement très contrasté. Cela peut être dû en partie à la restructuration des instances paritaires correspondantes après la nouvelle déclaration de force obligatoire d'une CCT, comme c'est le cas actuellement dans le domaine de la location de services.

Cees Achterberg, spécialiste en anesthésie originaire des Pays-Bas

« La décision de partir à l'étranger s'est imposée, mais elle était bienvenue. »

Cees Achterberg, 43 ans, sort directement du bloc opératoire pour réaliser l'interview dans la cafétéria de la clinique privée nichée dans les montagnes, puis il retourne immédiatement au travail, mais d'un pas léger. Les mouvements de va et vient affairés dans les locaux de l'hôpital – qu'il connaît à peine mis à part le bloc opératoire et la cafétéria – ressemblent un peu aux navettes qu'il effectue entre la Suisse et les Pays-Bas, dans sa vie de « travailleur des frontières », comme il dit. Cela fait trois mois que le spécialiste en anesthésie exerce en Suisse en tant que travailleur temporaire. Son employeur est une filiale nouvellement créée d'une société de placement néerlandaise. Pour l'instant, il travaille moins que ce qu'il voudrait, alors il essaie d'enchaîner les jours de travail. « Quand j'ai fini, je reprends tout de suite la route pour rentrer à la maison et je passe les week-ends avec ma compagne. Je fais deux à trois mille kilomètres toutes les semaines. C'est quand même éprouvant. »

« Pour moi, il est important d'éviter la routine. »

Aux Pays-Bas aussi, Cees Achterberg a été intérimaire dans différents hôpitaux. Au départ, il était infirmier ; étant jeune, il a parcouru le monde dans la marine, ensuite il a suivi une formation dans la médecine d'urgence et a effectué plus tard une formation d'anesthésiste dans une haute école. Pendant dix ans, il a eu un poste fixe. « Ensuite, j'ai commencé à m'ennuyer un peu, c'est pour cela que j'ai commencé à travailler dans différents hôpitaux en tant qu'intérimaire. » Mais dans le sillage de la crise, la demande en matière d'intérimaires hautement qualifiés a baissé, et il y avait de moins en moins de travail pour lui. « Au début de l'année, je suis resté à la maison pendant trois mois. Comme je suis employé par une agence de travail temporaire, je recevais quand même ma paye ». Mais il n'aime pas rester à la maison. C'est pourquoi le spécialiste en anesthésie a décidé de tenter sa chance en Suisse.

« Cela s'est imposé, mais depuis je suis satisfait. Je suis encore jeune, je n'ai pas de jeunes enfants à la maison. Et pour moi c'est un défi de travailler à l'étranger. Cela m'a toujours intéressé. » Il préfère renoncer à la sécurité, plutôt qu'à son développement professionnel et personnel.

« Il faut voir comment on procède ici. »

Actuellement pour Cees Achterberg, le défi consiste surtout à prendre pied sur le marché du travail suisse. Au début, les difficultés étaient liées aux formalités fastidieuses, avant que lui et les trois collègues qui ont fondé conjointement la filiale suisse de l'agence puissent entamer leur véritable travail. La prochaine étape consistera à acquérir de nouveaux contrats et de nouveaux clients – un long processus qui ne pourra mener à la réussite qu'en acquérant progressivement la confiance et en établissant des relations. « On ne peut pas simplement contacter un hôpital par téléphone ; il faut prendre rendez-vous avec la direction et la gestion des ressources humaines. Il est important de connaître les gens. Lorsqu'ils sont satisfaits, le bouche à oreille fonctionne. C'est comme ça que l'on avance, patiemment. » Le travail en lui-même est comparable à celui qu'il effectuait aux Pays-Bas ; la formation et le profil professionnels sont semblables dans les deux pays. Cees Achterberg, qui parle l'allemand, s'est senti bien accueilli dès le début – accepté à la fois par le corps médical et par les patients. Maintenant, il veut se familiariser avec le suisse allemand. Depuis ses missions temporaires dans des cliniques néerlandaises, il est habitué à s'adapter aux différentes cultures de travail : « C'est exactement la même chose. On arrive à un nouveau poste, il faut apprendre à regarder comment on fait ici. En Suisse, on travaille quand même de manière légèrement différente de chez nous, en Hollande. C'est comme ça, je ne viens pas ici pour changer des choses. »

« Les reste viendra plus tard : trouver un logement, faire moins de route. »

Durant la semaine, quand Cees Achterberg est en Suisse, en dehors du travail il a peu de temps pour faire autre chose, même s'il aime faire du sport et qu'il estime qu'il est important de « s'intégrer un peu ». Mais sa situation professionnelle compte encore beaucoup d'aspects provisoires ; il est encore trop tôt pour se soucier de l'organisation de sa vie et de ses loisirs. La priorité revient à la vie professionnelle, il faut parvenir à un volume de travail plus important et plus stable pour lui-même et pour la société. « Notre rêve est d'arriver à une bonne croissance. D'avoir plus de travail. Alors nous pourrions faire des projets pour l'avenir. » Mais si les carnets de commandes se remplissent, comme il le souhaite, il ne pourra pas aller voir sa compagne tous les week-ends. « Il faut que je voie comment cela va se passer. Cela pourrait être difficile. Elle a son propre cabinet en Hollande et je ne crois pas qu'elle me suivrait en Suisse. » Il lui semble impensable de renoncer à ses relations amicales, à sa vie sociale en Hollande, du moins dans un avenir proche. « Mais cela fait peu de temps que je suis ici, cela peut encore changer. » Car enfin, par expérience, le spécialiste en anesthésie sait que les changements se font souvent de manière inattendue. « Il y a cinq ans, la situation actuelle du marché du travail néerlandais était impensable. Je ne sais pas combien de temps je ferai cela ici. Peut-être encore 10 ans. J'espère évidemment que dans quelques années les Pays-Bas renoueront avec la croissance. Mais j'aimerais bien aller travailler en Afrique aussi. »

6 Vivre en Suisse

Ceux qui viennent en Suisse pour y effectuer un séjour temporaire pour activité lucrative ont également une vie en dehors du travail. Ils doivent se loger, il leur faut un réseau de contacts locaux et s'intégrer tant bien que mal. La famille et le partenariat doivent se concilier d'une manière ou d'une autre avec la mobilité internationale. Ce sont aussi ces expériences qui déterminent le degré de satisfaction envers la phase de travail en Suisse et qui révèlent où se trouvent les problèmes et les difficultés.

6.1 Le logement

A l'exception de l'artisan allemand qui passe la frontière pour rentrer chez lui tous les soirs, toutes les personnes interrogées ont besoin d'un logement. Pour certaines, il ne s'agit pas d'une solution permanente. L'entraîneur sportif originaire d'Amérique du Nord et le chanteur d'opéra des Etats-Unis venant d'Allemagne dorment dans des hôtels peu coûteux ou dans des chambres de bailleurs privés. Le jeune Italien travaillant dans les backstage habite chez des amis. Le Français actif dans le domaine du théâtre n'a jamais eu de logement stable durant les trois ans passés en Suisse au total, ce qui s'explique entre autres par la difficulté de se loger à Genève. Il a parfois loué une chambre d'un côté ou de l'autre de la frontière; en cas de besoin, il dort chez différents amis.

Parmi les autres personnes séjournant temporairement en Suisse pour y exercer une activité lucrative, rares sont celles à avoir cherché un logement par elles-mêmes, dont deux n'y sont pas encore parvenu. Pour la jeune banquière indienne venant du Proche-Orient avec son contrat de travail à durée indéterminée, c'est toujours le permis L qui a été mentionné comme motif de refus. A présent, elle habite chez une Suissesse en tant que sous-locataire et attend de recevoir un permis B. L'Espagnol employé dans le bâtiment a été chanceux, car il a pu avoir un logement par la gérance immobilière auprès de laquelle il travaillait comme concierge lors de son précédent séjour en Suisse. La cheffe comptable russe n'a dû chercher un logement que lorsqu'elle a déménagé à l'intérieur de la Suisse et elle y est parvenue juste avant de perdre son permis B. Plus tard, elle aurait bien voulu changer de logement, mais avec un permis L cela était sans espoir, malgré son contrat de travail à durée indéterminée. La chercheuse slovène a trouvé un logement

avec une collègue étrangère après avoir passé quelques temps en Suisse: «Lorsque nous avons emménagé, les personnes du deuxième étage – un couple d'un certain âge – nous a dit bonjour et souhaité la bienvenue en ajoutant: c'est bien que ce soit vous. On ne sait jamais qui pourrait s'installer ici!» Elles n'ont pas vraiment apprécié le compliment.

Certains étrangers habitent chez leur employeur. Cela vaut pour le saisonnier travaillant chez un maraîcher, mais aussi pour la Polonaise donnant des soins à domicile. La Portugaise de l'hôtel thermal vit avec son mari (qu'elle a rencontré ici) dans un studio meublé de l'établissement avec possibilité de faire la cuisine, à côté de sa sœur et de son beau-frère. Le pianiste est toujours logé dans la partie réservée au personnel des grands hôtels où il joue. L'imam et sa famille vivent dans un logement appartenant à la mosquée.

Pour d'autres personnes, c'est la société qui a réglé le problème du logement de façon externe. Cela vaut pour le Néerlandais qui travaille temporairement dans le secteur de la santé à qui l'on paie son loyer, pour l'informaticien indien, le manager chinois du domaine des TIC et son compatriote ingénieur auprès d'un groupe suisse, qui vivent dans des appartements meublés loués par leurs sociétés. L'Italienne de l'hôtel tessinois (établissement qui n'a pas de chambres pour le personnel) a reçu l'aide de l'entreprise pour trouver un logement.

6.2 Réseau de contacts et intégration personnelle

Pour la plupart des personnes interrogées effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative, les relations au travail sont essentielles en matière de réseau de contacts personnels et elles sont globalement vécues de manière positive. Certaines de ces personnes évoluent dans des cercles très cosmopolites. Cela vaut autant pour le saisonnier des cultures maraîchères avec ses 30 collègues issus de la moitié de l'Europe que pour l'Espagnol sur les chantiers, pour la cheffe comptable russe, la banquière indienne du «career starting program» ou le pianiste d'hôtel slovaque. La chercheuse slovène remarque avec regret qu'elle n'a pratiquement pas d'amis suisses, car dans son école supérieure et dans l'organisation internationale où elle travaille, il n'y a pas beaucoup d'em-

ployés autochtones. Mais plusieurs personnes déclarent qu'elles ne se sont jamais fait des amis aussi rapidement qu'ici, dans ce milieu international.

D'autres n'ont pas d'entourage réellement international, mais ont majoritairement affaire à des compatriotes ou à des autochtones. Cela vaut pour les deux employés saisonniers de l'hôtellerie, pour l'employée polonaise à domicile, le Néerlandais du domaine hospitalier, mais aussi dans une certaine mesure pour l'informaticien indien, les deux Chinois et l'imam turc. Ce dernier n'a guère de contacts avec des imams non turcs « en raison du problème de la langue ». Mais il souhaite œuvrer à la bonne intégration de la population turque et de sa religion en Suisse: « Lors de la prière du vendredi, je fais toujours les recommandations suivantes aux gens: 'vous devez travailler et ne pas avoir recours à l'aide sociale'. Il faut qu'ils s'intègrent bien ici et qu'ils apprennent à bien parler. » Lui-même a suivi un cours de langue pendant deux mois la dernière fois qu'il était en Suisse, mais il a toujours du mal à comprendre. Cette fois-ci, il ambitionne d'obtenir un master en sciences de l'Islam à l'université. Il a fait installer le câble pour regarder les programmes de télévision allemands et il écoute Radio SRF 2, comme la professeure d'allemand le lui a recommandé, car on y parle allemand et non le dialecte. La rencontre avec les communautés religieuses autochtones lui tient aussi à cœur. « Récemment, 60 personnes sont venues à la mosquée. Nous avons organisé une rencontre avec des juifs et des chrétiens. Maintenant, nous voulons poursuivre sur cette voie. Nous avons invité les voisins à manger pour la fête du Ramadan. Il faut que nous nous rencontrions. Je vous inviterai aussi lors du prochain Ramadan. Je vous enverrai un SMS. Vous pourrez aussi emmener des collègues. »

L'informaticien indien est absolument enthousiasmé par les Suisses: « Les gens sont très ouverts et serviables. Nous n'avons jamais eu de problème. Même quand ils ne parlent pas l'anglais, ils vous aident. Pour moi, cela est carrément incroyable. » Ce sont également les bonnes relations qui retiennent le Français travaillant dans le domaine du théâtre: « D'une certaine manière, c'est ici que je m'intègre le mieux professionnellement. Et maintenant les professionnels me demandent de rester, me disent: 'mais tu ne vas pas partir, on va avoir besoin de toi'. Sauf que je ne sais pas comment rester. J'ai choisi Genève comme lieu de travail parce que c'est ici que j'ai le réseau professionnel le plus efficace. » La Polonaise qui donne des soins à domicile est insérée dans sa famille élargie, même en Suisse, car la prise en charge de jour est assumée par sa cousine, qui vit ici. En dehors de la famille de la personne dont elle s'occupe et des voisines, elle n'a pas de contacts. Elle quitte à peine la maison, parce qu'elle ne veut pas dépenser d'argent. Les

Portugaises du grand hôtel thermal restent aussi généralement entre elles; elles n'ont pratiquement pas de contacts avec des autochtones.

L'artisan du bâtiment allemand ne rallie pas toujours l'enthousiasme de ses collègues: « Bon, il arrive de temps à autre que l'on ne soit pas accueilli par des applaudissements comme étranger, c'est évident. De l'hostilité, cela arrive. Ils n'aiment pas trop que quelqu'un vienne et leur 'prenne' leur travail. Mais je n'y vais pas avec des antécédents. Je n'ai pas de problèmes, rien. Je m'entends avec tout le monde. Il faut s'adapter, oui. » Le Néerlandais a été agréablement surpris de voir que tout marchait bien au bloc opératoire, la responsabilité et la confiance. « L'anesthésiste doit travailler avec un Hollandais qui parle peut-être un peu moins bien l'allemand. Je m'habitue vite au suisse allemand. C'est un peu comme le néerlandais avec le 'ch-ch-ch'. » Pour l'ingénieur chinois qui travaille dans un groupe suisse, les collègues de travail sont aussi les premiers contacts. Il a encore du mal à apprendre leurs noms, qu'il ne peut pas prononcer. Lui-même se nomme Tony parce que, inversement, la situation est la même. Mais à la maison, personne ne le connaît sous ce nom, hors de l'entreprise. « La culture est très différente ici. But it's fun. Mes collègues m'ont dit: 'Tony! pour toi ça ne va pas trop mal ici, tu es un type ouvert'. Et j'ai dit: 'Okay, it's life!' ». Cependant, quand il s'agit de sujets plus personnels, il préfère parler à son collègue chinois, qui est venu en Suisse en même temps que lui et qui habite dans la même maison. C'est aussi avec lui qu'il entreprend des excursions dans les environs qu'il ne connaît pas, pendant son temps libre. Pour l'Italienne de l'hôtel tessinois, les débuts ont été difficiles: « La première année, je ne connaissais personne, personne, personne. Maintenant, j'ai quelques connaissances au travail. L'une de mes collègues est devenue une amie. » Dans l'ensemble, le fait d'avoir de la famille en Suisse facilite cette transition de manière décisive. Une période rendue difficile par le manque de connaissances linguistiques. Les amis suisses de longue date, comme le pianiste en possède, mais aussi l'Espagnol qui travaille dans le bâtiment ou l'Italien dans les backstage, jouent un rôle important.

Deux personnes parmi les interviewés mentionnent leur colocataire comme étant un bon interlocuteur. D'autres, comme la chercheuse slovène, entretiennent des amitiés à distance: « Mes amis sont éparpillés partout, et je ne peux pas les voir souvent. Je passe beaucoup de temps au téléphone et sur Internet. Une grande partie de ma vie sociale se compose de contacts virtuels. » Le spécialiste en anesthésie néerlandais parle d'un groupe Facebook de Hollandais en Suisse: « Il y en a beaucoup, beaucoup! » Ils se rencontrent, mais je ne sais pas si c'est bien, parce que dans ce cas, on reste toujours

entre soi.» Il en va de même pour l'employé sud-américain aux racines italiennes qui travaille dans les backstage et qui a été invité à participer à des rencontres de Latinos vivant ici. «Mais cela m'ennuie. Je suis en Suisse. Je suis venu ici pour découvrir autre chose. Mes amis ici sont Suisses pour la plupart. Mes amis latinos sont en Amérique du Sud.»

Presque tous les interviewés confirment qu'ils ont des personnes de confiance ici; la plupart d'entre eux mentionnent à nouveau des contacts de travail. Comme le dit le directeur chinois des services informatiques: «Je peux m'adresser à un ami. J'ai 415 collègues dans la société.» Ceux qui ont de la famille en Suisse s'adressent souvent à elle. Le saisonnier des cultures maraîchères explique: «Si j'ai besoin de quelque chose, j'ai la famille – on ne peut pas se confier à des étrangers.»

6.3 Partenariat et famille

Les trois quarts des personnes interrogées effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative vivent en partenariat; il s'agit donc de la grande majorité. Mais elles ne sont pas nombreuses à vivre avec leur partenaire en Suisse. Dans l'un des cas, le partenaire vient régulièrement en visite comme touriste et dans un autre cas, l'engagement en Suisse est très court. Tous les autres vivent séparés de leur partenaire pendant plusieurs mois. Presque les trois quarts des interviewés ont des enfants, certains ont des enfants déjà adultes. Ceux-ci n'ont cependant pas encore achevé leurs études ou les ont terminées mais n'ont pas trouvé de travail par la suite, et l'activité lucrative des parents est liée à ce contexte. Parmi les personnes qui ont des enfants mineurs (tous des hommes) et qui ont participé aux entretiens, seules deux ont leur famille avec elles, en Suisse: l'imam et l'informaticien indien. La famille de l'imam a déjà vécu en Suisse auparavant. Et les jeunes jumeaux, qui allaient au jardin d'enfants à l'époque, se réjouissaient de revenir. La fille aînée doit passer les examens de maturité en Turquie et reste là-bas jusque-là. Par la suite, elle veut essayer de faire des études en Suisse. A l'inverse, pour l'informaticien indien, les bonnes écoles constituent un motif de retourner en Inde à moyen terme quand sa petite fille sera plus grande. Pour le moment, elle va ici à l'école internationale. Les opportunités professionnelles pour sa femme, également informaticienne, sont meilleures en Inde. En Suisse, c'est la première fois qu'elle ne travaille pas, parce que la prise en charge des enfants y est très coûteuse.

La Portugaise dans l'hôtel thermal a fait la connaissance de son partenaire portugais au travail, en Suisse. Cela a également été le cas pour la chercheuse slovène. Son ami n'est ni Suisse ni citoyen de l'UE. A présent, ils

doivent s'organiser pour pouvoir vivre ensemble à l'avenir et concilier la mobilité internationale induite par le travail. Les autres couples sans enfant ne vivent pas ensemble en Suisse. Mais généralement, ils surmontent la séparation avec leur partenaire. Ainsi, le Néerlandais du domaine de la santé voit-il souvent son amie: «Je suis toujours à la maison pour le week-end. Parfois, je suis là pendant toute une semaine. Mais si je travaillais davantage en Suisse, cela pourrait devenir plus difficile. Elle est psychothérapeute en Hollande avec son propre cabinet, je ne crois pas qu'elle me suivrait en Suisse.» Le pianiste slovaque retourne régulièrement voir sa femme après un mois de travail. Pendant ses engagements, elle vient une ou deux fois en visite, sans devoir payer pour la chambre ni pour les repas. «J'ai de nombreux hobbies et ma femme aussi, et nous profitons aussi un peu du temps quand nous ne sommes pas ensemble. Cela fait 20 ans que nous sommes un couple et je vous assure que pour la relation de couple, cette distance est une chose fantastique.» L'Espagnol employé du bâtiment espère qu'à moyen terme, sa femme retrouvera aussi un emploi en Suisse.

Il en va autrement lorsqu'il y a des enfants en jeu. Même s'il y a de bonnes raisons pour un emploi de courte durée en Suisse et que la séparation temporaire a été convenue avec la famille, cela n'est jamais chose facile. L'Italienne dans l'hôtel tessinois, à qui l'on a posé la question de savoir comment elle vit la situation globalement, donne une réponse typique: «Oui, oui. C'est bien. Il n'y a pas de problèmes. On ressent un peu la pression parce qu'il y a beaucoup de travail, mais sans ça, rien. Bien sûr, je me sens seule. Mes enfants me manquent.» Même pour la Polonaise qui donne des soins à domicile, qui ne reste loin que trois semaines d'affilée et qui a aussi des enfants adultes, la séparation avec eux, mais surtout avec ses petits-enfants, est la plus grosse difficulté. Mais elle n'a pas trouvé d'autre solution. «Pas d'argent, et les enfants veulent vivre aussi...» Ils communiquent par Skype tous les deux jours, parfois même tous les jours.

«Je ne suis pas heureux», dit le saisonnier bulgarmacédonien travaillant dans la culture maraîchère en soulignant de suite que cela n'a rien à voir avec son employeur ou avec le travail – là tout va bien – mais qu'il s'agit de la séparation avec la famille: «Mon souhait est que ma femme et les enfants viennent ici et que nous travaillions ensemble ici. S'il y avait une possibilité de faire venir la famille ici, nous serions très heureux. S'il y avait du travail toute l'année, ce serait bien pour toute la famille. Pour que nous ne nous sentions pas si seuls. Nous aimerions vivre ensemble. Nous avons ce besoin. Les enfants sont dépassés par la situation. Ma fille me demande aussi: 'Papa, est-ce qu'il faut que tu partes?' Mais avec un permis L, elle ne peut pas venir. Seul un permis B

donnerait aux enfants le droit d'aller à l'école en Suisse. » « Jusqu'à présent, vous retourniez dans votre pays en hiver ? » « Oui, nous rentrons dans nos familles et chez nos enfants pour apporter de l'argent. » « Et votre femme et vos enfants ne viennent jamais ici, en Suisse ? » « Non. Nous nous partageons une chambre à deux. Si j'avais la possibilité d'avoir un logement plus grand, alors ma famille pourrait venir me voir. » « Donc, le reste de l'année vous ne voyez votre famille que par Skype ? » « Nous avons droit à des vacances une fois par saison. » « Et sans cela, vous n'avez aucune possibilité de vous voir ? » « Il n'y en a pas. C'est pourquoi j'aimerais qu'ils puissent venir ici et que nous puissions mener une vie de famille. Nous espérons. Notre employeur est content de moi. Nous attendons. Cela peut venir tôt ou tard. Nous ne savons rien du tout. » « Est-ce qu'avec l'argent que vous gagnez ici, il n'est pas possible de construire une vie meilleure dans votre pays, d'ouvrir un commerce ou quelque chose comme ça ? » « Il n'y a pas de vie là-bas. Nous n'avons aucun espoir. Qu'est-ce que je pourrais faire là-bas ? Vous devriez voir nos villages, très pauvres. Et en ville aussi, c'est difficile. » D'un point de vue juridique, ce saisonnier pourrait faire venir sa femme en Suisse malgré sa nationalité extracommunautaire, scolariser ses enfants ici, et – si sa femme ne trouve pas de travail – améliorer ses modestes revenus avec l'aide sociale pour atteindre un minimum vital. Ce sont le manque d'information ou d'autres raisons qui s'y opposent.

Le cas du « car jockey » portugais qui a reçu de nombreuses visites de sa famille pendant les vacances scolaires et qui espère, maintenant qu'il a obtenu un emploi de durée indéterminée, que sa femme trouvera elle aussi bientôt un travail et pourra le rejoindre, montre que la libre circulation des personnes peut aussi prendre d'autres visages. Avec les relations familiales, cela n'est pas sans espoir.

Mais même là où il n'y a pas d'obstacles juridiques, il y a des motifs de laisser sa famille à l'étranger. Dans le cas des deux Chinois par exemple, leurs femmes ne voulaient pas venir, ce qui leur pèse beaucoup. La femme du chef des services informatiques a un bon poste stable auprès des autorités de migration chinoises. Il lui serait difficile de trouver du travail en Suisse. Et elle ne voudrait pas rester en Suisse pendant deux ans sans travailler. En outre, en retournant en Chine, elle retrouverait difficilement un poste comparable. Ainsi, la famille communique par Skype pendant le week-end, car dans la semaine cela n'est pas possible en raison du décalage horaire. La femme de l'ingénieur chinois travaille dans le même groupe suisse. L'employeur a fait preuve de compréhension et ils ont évoqué ensemble la possibilité que la femme de l'ingénieur et sa fille viennent en Suisse. Mais la femme ne parle pas l'anglais et la fille va bientôt finir

l'école. Celle-ci aurait dû aller à l'école internationale en Suisse et tout recommencer en anglais. Par ailleurs, cet ingénieur lui-même peu à l'aise dans une société étrangère, craignait que sa femme et sa fille ne se soient senties seules et dépayées. Mais pour les vacances, elles viendront peut-être en Suisse. Lui aussi est toujours en contact avec sa famille par le biais de Skype. Tout comme le directeur des services informatiques, il peut interrompre son séjour en Suisse deux fois par an pour rentrer dans son pays dans le cadre de congés payés.

Le Français qui travaille dans un théâtre est confronté à un dilemme particulier, car il ne voit son fils que rarement. En effet, celui-ci vit chez sa mère dans le sud de la France. Les frais de voyage sont un problème pour lui. Il pense souvent à rentrer pour être plus près de son fils. Mais il aime son travail ici et en a besoin pour payer la pension alimentaire. Ainsi, il reste tiraillé entre l'envie de partir et celle de rester.

Chez une partie des personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative, les relations avec la famille sont restées très étroites. Ainsi, même au cours de sa huitième saison à l'hôtel thermal, la Portugaise correspond presque quotidiennement avec ses parents par Skype. L'informaticien indien, très mobile à l'échelon international, échange tous les jours avec ses parents, parfois même plusieurs fois par jour. Et comme cela a déjà été mentionné, un quart des personnes interrogées ont de la famille en Suisse avec qui elles ont des liens étroits, à une exception près.

6.4 Satisfaction et difficultés

A l'exception de quelques cas conflictuels qui causent des remous dans les médias, selon les informations fournies par les représentants interrogés, les autorités cantonales et fédérales entendent peu parler de problèmes liés aux séjours temporaires pour activité lucrative. Dans la boîte mail de l'Office fédéral des migrations, des courriels citent les difficultés quotidiennes pouvant se produire en liaison avec des permis L, comme l'ouverture d'un compte en banque, la conclusion d'un contrat pour téléphone portable ou la recherche d'un logement. En outre, selon l'expérience de la société indienne d'informatique, la familiarisation avec une culture étrangère est un sujet important. Dans ce domaine, cette société soutient ses employés de manière ciblée, et a mis au point un système de parrainage, dans lequel des collègues expérimentés aident les nouveaux arrivants.

Interrogés directement quant à leur degré de *satisfaction*, tous les interviewés s'expriment positivement, à l'exception du Français. Pour lui qui ne sait pas comment

les choses vont évoluer dans deux mois, la situation est « très déstabilisante et hyper précaire ». En revanche, le manager chinois du domaine des TIC, qui a déjà travaillé en Allemagne, au Pakistan et au Sri Lanka, aime la Suisse : « En hiver, j'aime bien aller en montagne faire du ski, et j'y vais souvent ; en été, j'aime mieux aller faire du vélo près des lacs. Parfois, je fais de l'escalade, mais je ne suis pas un pro, je choisis des petites montagnes. J'aime aussi la manière de travailler avec les Suisses, leur professionnalisme – j'apprends beaucoup. » L'employé sud-américain qui travaille dans les backstage évoque « le calme, la sécurité et la force économique. Ce qui me plaît le plus ici, c'est que les efforts sont récompensés. » Il a été très étonné par son chef, qui fait peu de cas de la hiérarchie : « La manière dont il nous traite est incroyable, il travaille aussi avec nous et nous parle. » Il n'a jamais eu de conflits dans son équipe internationale. Les attentes élevées de l'entreprise constituent un autre aspect, comme l'ingénieur chinois le sent maintenant dans un groupe suisse. Parfois il ose à peine poser des questions à ses collègues de travail. « Mais il faut que je le fasse, c'est pour cela que je suis ici. »

Le représentant syndical qui connaît bien l'hôtellerie-restauration tessinoise atteste que pour ce qui concerne les rapports de travail moins qualifiés, globalement et à peu d'exceptions près, les deux parties sont satisfaites : « Les gens sont habitués à accepter les choses. » La plupart n'ont pas d'alternatives prometteuses, ils veulent revenir et ne critiquent pas leurs entreprises. Ce qui pourrait être typique pour d'autres domaines avec des emplois peu qualifiés.

Évaluant la situation, la représentante du service de placement agricole est d'avis que dans l'agriculture, les deux parties profitent. Les entreprises n'ont pas suffisamment de fonds pour employer des gens toute l'année et nombre de résidents temporaires ne veulent pas quitter leur pays définitivement. Le fait qu'ils reviennent toujours indique qu'ils sont satisfaits. Dans l'hôtellerie-restauration, la composition des nationalités a fortement changé et l'on peut supposer que les actuels employés saisonniers s'en iront dès qu'ils auront de meilleures opportunités dans leur propre pays. La fidélité n'est pas aussi marquée que dans l'agriculture. Ce qui rend attrayant le travail des soins à domicile est la possibilité de pratiquer une migration pendulaire, mais aussi le fait que les femmes recrutées, d'un certain âge, ont souvent peu de chances sur le marché du travail. Dans le même temps, ces employées sont particulièrement vulnérables, car elles ne sont pratiquement pas protégées par des associations.

Dans le cas des séjours temporaires pour activité lucrative, comme pour les autres types d'emplois, la

marge de manœuvre et le risque potentiel d'exploitation sont étroitement liés au niveau de qualification. Les employés avec de bonnes qualifications ont des alternatives, même lors d'un court séjour ; ils connaissent mieux leurs droits et peuvent bien s'informer. Hormis le cas où leur pays d'origine ou leur branche se trouve dans une crise aiguë, ils ne se laissent pas mettre sous pression et n'envisagent pas de revenir. En outre, ils possèdent de bien plus grandes chances d'obtenir une autorisation de séjour B en Suisse.

Quand on demande aux personnes interrogées quelle a été *la meilleure expérience* vécue ici, elles sont nombreuses à répondre que tout était bien. Plusieurs d'entre elles ont été agréablement surprises par les beaux paysages ; d'autres disent que les gens sont très aimables par rapport à d'autres pays ou qu'ils parlent tous l'anglais. La dame russe est très impressionnée par la démocratie régnant dans la communauté à l'échelon communal. En revanche, la Portugaise de l'hôtel thermal n'est pas euphorique : « Nous sommes simplement là pour l'argent. Si nous gagnions autant d'argent au Portugal, nous ne serions sûrement pas là. »

La *plus mauvaise expérience* pour le pianiste est « quand quelqu'un met le doigt sur les différences ethniques. Cela arrive parfois. » Un certain nombre de personnes interviewées mentionnent les problèmes linguistiques et la difficulté d'apprendre l'allemand. Le fait de ne pas pouvoir mener une vie de famille normale est aussi cité de manière répétée. Ce ne sont pas uniquement les difficultés liées au droit des étrangers qui sont mises en cause, mais aussi le coût élevé de la vie au vu d'un bas salaire et le fait que le ou la partenaire ne trouve pas de travail. Les personnes qui séjournent pour un certain temps mentionnent souvent les problèmes cités plus bas relatifs au permis L. Pour le collaborateur italien d'Amérique du Sud travaillant dans les backstage, c'est un contrôle de police qui lui reste négativement en mémoire. Comme il n'avait presque pas d'argent sur lui, il a été traité comme une personne indésirable, ce qu'il associe à son apparence physique afro-latino-américaine.

La question sur les *difficultés* spécifiques ramène à des sujets analogues, sachant que la plupart disent ne jamais avoir connu de difficultés. C'est à nouveau le Français du milieu du théâtre qui prend le contre-pied en déclarant : « A la vérité, je ne sais pas du tout où je vais aller, parce que je n'arrive pas à m'installer ici. » L'intermittent du spectacle italien ne veut pas continuer à travailler au noir et ne sait pas comment légaliser sa situation. Le pianiste slovaque craint un renforcement des prescriptions d'admission qui pourrait le couper de son revenu. Comme la ressortissante russe, la Slovène évoque le sentiment d'incertitude lié à la méconnaissance du sys-

tème: « Je ne sais pas comment il faut procéder ici, tout est assez compliqué, et je ne sais pas comment m'y prendre. » Cela vaut moins pour le travail que pour la gestion de la vie quotidienne, la recherche d'un logement ou les rapports avec les autorités. Pour l'artisan allemand, l'obligation de caution a été un obstacle important. Il a dû déposer 10 000 francs. « Le fait de devoir s'annoncer huit jours à l'avance sur Internet est parfois pénible, quand on a une commande à court terme. On ne peut pas dire: 'j'y vais en vitesse parce que j'ai juste un créneau'. »

L'intensité des *efforts d'intégration* en Suisse dépend fortement des perspectives d'avenir. Ceux qui veulent rentrer au plus vite dans leur pays, comme la Portugaise de l'hôtel thermal, la Polonaise aide à domicile ou l'ingénieur chinois dans le groupe suisse; ceux qui viennent ponctuellement pour travailler quelques jours, comme le chanteur d'opéra, l'entraîneur sportif d'Amérique du Nord ou l'artisan allemand et, dans une certaine mesure, le pianiste d'hôtel, ne sont pas motivés pour s'intégrer en Suisse. Une fois l'aventure terminée, l'intermittent du spectacle italien veut aussi retourner en Amérique du Sud. Malgré leurs bons contacts en Suisse, la chercheuse slovène, l'informaticien indien et le manager chinois du domaine des TIC n'ont jamais envisagé sérieusement d'apprendre la langue locale. Le Néerlandais du domaine médical et l'Italienne de l'hôtel tessinois n'ont pas de problème de langue, mais restent tout de même indécis, notamment parce que leurs partenaires respectifs ne sont pas en Suisse. L'Espagnol qui travaille dans la construction, qui connaît bien le pays, continuera à vivre entre deux mondes ou avec deux mondes. Mais il a tout de même pour objectif d'apprendre à écrire convenablement l'allemand, afin qu'il n'ait plus de problèmes pour remplir ses rapports de travail. « A l'époque, je n'ai jamais suivi de cours d'allemand. Ce que je sais, je l'ai appris au travail. » En revanche, ceux qui ont clairement l'intention de rester en Suisse, comme la cheffe comptable russe, l'imam turc, le saisonnier bulgare ou la jeune banquière indienne venue du Proche-Orient, sont tout disposés à faire les efforts correspondants.

Parmi les personnes soumises à l'obligation d'annonce, le seul qui évoque des *problèmes de statut de séjour* est l'intermittent du spectacle avec un passeport italien. Il explique que son annonce auprès de l'office compétent n'a pas été prise en compte. Il a rempli lui-même un formulaire sur Internet, l'a imprimé, l'a fait viser par l'employeur et l'a apporté lui-même. Mais on lui communiqua que l'employeur devait passer en personne, prouver qu'il avait publié une offre d'emploi auprès de l'ORP et qu'il n'avait pas trouvé de Suisse pour faire ce travail. L'employeur douta, avec raison, que cela soit correct pour une personne soumise à l'obligation d'annonce.

Ils attendirent tous deux une réponse formelle – qui n'arriva jamais. On ne sait ce qui s'est passé exactement. « Le chef m'a demandé à plusieurs reprises si j'avais reçu une réponse. Au bout de trois semaines, il m'a dit: 'regarde, c'est une énorme paperasserie et cela risque de durer longtemps'. Je suis venu ici pour travailler et non pour attendre. Il m'a toujours payé mon salaire correctement. Mais une fois ce travail terminé, j'aimerais faire une courte pause et voir exactement ce que je dois faire pour travailler légalement. »

Les personnes interrogées avec un permis L sont nombreuses à mentionner des problèmes. Lorsque aucun nouveau contrat de travail ne peut être conclu ou qu'un détachement n'est pas prolongé, être titulaire d'un tel permis signifie que, comme personne issue d'un pays tiers, l'on doit quitter la Suisse immédiatement et, comme personne de l'UE/AELE, après un an au plus tard. Ce permis représente pour certains une incertitude au regard de leur situation personnelle. Car tous ne se voient pas comme des résidents temporaires. « Lorsque j'ai appris que je devrais quitter le pays en l'espace d'un mois en cas de perte de travail, j'ai eu vraiment peur », explique la cheffe comptable russe qui s'est créée une nouvelle vie en Suisse, au prix de beaucoup d'efforts. Pour la jeune banquière indienne du Proche-Orient, le permis L est l'expression d'une rétrogradation: « Parmi les employés recrutés par la banque dans le cadre du « career starting program », beaucoup sont originaires de pays hors UE. Nous étions nombreux à attendre un permis B, et nous avons reçu un permis L. C'est la première fois que de telles autorisations sont octroyées, des autorisations généralement délivrées à des personnes avec un job temporaire. Cela s'explique sûrement par le fait qu'il y a trop d'immigrants. Je voudrais un permis B. La plupart d'entre nous ont des projets et envisagent de rester dans les environs de Zurich. » Elle ressent aussi un sentiment d'insécurité: « A la banque, de nombreuses restructurations sont en cours. Cela conduit à ce que nous soyons mutés en interne. Mais si l'on est muté à un autre poste, il faut demander un nouveau permis L. S'il est refusé, cela mène à des confusions. » Pour le moment, cela n'est pas arrivé.

Mais ce n'est pas seulement le fait que les autorisations pour séjour de courte durée soient limitées dans le temps qui est le plus critiqué – et ce n'est pas la principale critique. Les griefs portent plutôt sur les problèmes pratiques liés au permis L. « Avec ce permis, on ne peut pas trouver de logement ni acheter une voiture ni prendre un abonnement de téléphone portable. Si j'ai tout ça malgré tout, c'est uniquement grâce à des relations », souligne l'Espagnol du secteur du bâtiment. Le chef chinois des TIC n'a même pas pu acheter d'abonnement demi-tarif sans la garantie de sa société. Dans un premier temps, la jeune banquière n'a pas reçu de carte de crédit

de sa propre banque. Elle craint aussi que sa mère ne puisse pas venir d'Inde lui rendre visite. Elle a renoncé à chercher un appartement. Le Français du domaine du théâtre renchérit: «Puisqu'on ne peut pas conclure de contrat, c'est comme si on n'existait pas, c'est très humiliant. On est moins que les autres, et ça, c'est très lisible.»

A cela s'ajoute le fait qu'il faut parfois attendre longtemps avant l'arrivée du permis L, ce qui entraîne un sentiment d'incertitude et d'inquiétude chez les personnes concernées. Le Néerlandais attend le permis L auquel il a droit depuis deux mois. «Mon collègue a téléphoné hier à nouveau pour savoir où l'on en est.» Selon l'accord sur la libre circulation des personnes, il peut légalement exercer son métier parce qu'il a le droit de travailler en Suisse. Le manager chinois du domaine des TIC, qui a attendu son autorisation pendant trois mois, est dans une autre situation: «C'est long. Il nous faudrait des solutions plus rapides pour nos affaires.»

La moitié environ des personnes interrogées cite des cas où elles auraient eu besoin d'un *soutien* qu'elles n'ont pas reçu. Dans un pays qui compte autant d'employés étrangers, l'informaticien indien aurait souhaité que les formulaires administratifs soient rédigés en anglais et que la correspondance spécifique aux séjours temporaires échangée avec les autorités se fasse aussi dans cette langue. Nombreux sont ceux qui désireraient une soirée d'information officielle et en général, des informations d'un accès plus facile. Le saisonnier de la culture maraîchère déclare: «J'aimerais apprendre l'allemand, ce serait bien que nous puissions apprendre l'allemand». Le souhait d'être aidé dans l'apprentissage de l'allemand est un élément partagé par d'autres. Comme mentionné, l'Espagnol employé dans le bâtiment voudrait encore apprendre à écrire l'allemand correctement, même si ce souhait est quelque peu tardif. Le manager chinois du domaine des TIC regrette aussi qu'il n'y ait pas d'aide publique. Il préconiserait même des cours de langue obligatoires: «Cela nous aiderait sûrement.»

Irina Danilowa, cheffe comptable originaire de Russie

«Je n'ai pas d'autre endroit où aller.»

Irina Danilowa, 34 ans, revient à l'instant d'un examen permettant d'obtenir le diplôme d'expert-comptable ACCA, de réputation internationale, qu'elle a préparé en parallèle à son travail à plein temps en tant que cheffe comptable dans le management d'une multinationale. Les possibilités qui lui sont offertes sur le marché du travail européen sont assez limitées avec ses diplômes universitaires russes et, avec ce diplôme, elle espère acquérir une meilleure visibilité, notamment à l'égard des chasseurs de têtes. «C'est prenant», dit-elle en riant, «mais au début, en plus du travail et des études de comptabilité, je prenais des cours intensifs d'allemand. C'est peut-être ma personnalité. Je veux toujours aller plus loin.» Cette jeune femme soignée, avec un visage qui porte à la fois une expression vivante et un peu mélancolique, parle de manière décontractée de sa vie et des expériences qu'elle a vécues en Suisse.

«Avec cette nationalité, on a forcément un permis L.»

Bien qu'elle travaille depuis bientôt deux ans dans la région de Zurich avec un permis L, elle ne se voit pas comme une résidente temporaire. Quand elle est arrivée, elle ne venait pas de Moscou, où elle vivait par le passé, mais du canton de Saint-Gall. «J'ai habité en Suisse à partir d'octobre 2007, mais je travaillais au Liechtenstein.» A l'époque, elle avait un permis B. Après quelques années, la vie à la campagne lui paraissant trop monotone, elle a pu être mutée à Zurich, au sein de la même entreprise, comme elle le souhaitait. Elle a été très surprise lorsque son permis B n'a pas été prolongé et qu'elle s'est vue octroyer un permis L. La désillusion a été encore plus forte lorsqu'elle a ressenti les effets des restrictions qui y sont liées. En dehors des difficultés à trouver un logement, c'est surtout la crainte

permanente de devoir quitter le pays dans un délai d'un mois en cas de perte d'emploi qui lui pèse le plus. « Cela m'obligerait à changer toute ma vie en un mois, et cela, après avoir passé cinq ans et demi en Suisse. » Elle trouve frustrant et injuste que ses fructueux efforts d'intégration entrepris ces dernières années ne soient pas du tout pris en compte : « En tant que citoyenne d'un pays extracommunautaire, on n'a aucun droit. »

« Je ne voudrais pas tout recommencer à zéro. »

Avant d'arriver en Europe il y a cinq ans, Irina Danilowa travaillait dans une société de conseils en entreprise et elle coachait des clients internationaux pour leurs activités en Russie. Elle a grandi en tant que Russe dans le Caucase, mais il lui serait difficile d'y retourner. Après le décès de sa mère, puis de son père, elle n'avait plus d'obligations. Son frère âgé de 16 ans vit sa propre vie. Irina Danilowa voulait choisir une nouvelle orientation et elle ciblait un emploi chez un de ses clients. « Aller à l'étranger était juste une option parmi d'autres, je voulais voir si ça marcherait. » C'est plutôt par hasard qu'elle s'est retrouvée au Liechtenstein. Elle est arrivée avec deux valises pour seuls bagages, dans le but de construire une nouvelle vie – et non pour effectuer un séjour temporaire. Les premiers temps ont été très difficiles, le changement a été un choc, et pas uniquement à cause du calme qui contrastait avec la métropole moscovite. Au quotidien, les différences étaient énormes, de l'achat d'un billet à la recherche d'un logement, en passant par l'assurance-maladie : « Quand je suis arrivée ici, je ne connaissais rien, il a fallu que j'apprenne tout. » Elle explique que les services de la relocation agency (agence de transfert), ainsi que de nombreuses offres d'information et de soutien ciblent les ressortissants de l'UE. Ainsi, le contact avec une association d'expatriés, où elle a pu profiter de l'échange d'expériences avec des citoyens russes, ukrainiens ou d'autres pays hors UE, a été d'autant plus important. « Je me suis beaucoup investie pendant les deux premières années, j'ai appris l'allemand tous les jours, j'ai également lié des amitiés avec des collègues de travail et par Internet. Aujourd'hui, ma vie est ici. » Si elle devait quitter la Suisse, elle serait contrainte de tout recommencer.

« Ce serait bien d'avoir cette liberté. »

Le problème posé par le permis L est d'autant plus important que son nouveau poste à Zurich ne correspond pas à ses qualifications et à ses attentes, parce qu'elle a peu affaire aux services financiers. « J'aimerais travailler à un poste où je pourrais m'investir davantage en faveur de l'entreprise. » Mais l'autorisation de séjour est liée au poste. « C'est difficile pour moi, parce que je n'ai pas d'alternative. Je n'ai pas la possibilité de rentrer en Russie, je n'ai pas de famille qui puisse m'aider. Que dois-je faire ? Partir ou persévérer ici, jusqu'à ce que j'obtienne peut-être un permis B après deux ans ? » Irina Danilowa a décidé de rester. Son plus grand espoir est de se voir bientôt octroyer un permis B et de faire des projets de carrière, sans avoir constamment peur d'être à nouveau déracinée, du jour au lendemain : « Ce serait bien d'avoir cette liberté. » Les craintes liées à l'avenir lui coûtent beaucoup d'énergie, qu'elle préférerait employer à autre chose, pour les nouveaux arrivants par exemple, qui ont besoin d'aide, comme elle à l'époque. « Sans mes soucis, j'aurais pu m'investir bien plus dans la société. » En effet, l'esprit de citoyenneté qu'elle a découvert en Suisse lui plaît, « l'idée de ne pas se préoccuper uniquement de sa propre personne, mais d'œuvrer pour la commune, la ville, de prendre collectivement des décisions politiques et de penser à l'avenir. »

7

Contexte biographique et modèles de migration

Les facteurs pull, push et réseau, qui influencent la décision de migrer en vue d'un séjour temporaire pour activité lucrative, agissent toujours de manière combinée avec la situation personnelle dans un parcours individuel. Les décisions de migration sont aussi toujours marquées par l'âge et le sexe, ainsi que par les obligations et les opportunités qui y sont liées. Elles ne sont pas indépendantes du statut social ni des avantages ou difficultés qui s'y rapportent. Elles ne sont pas prises de manière autonome, mais dans le contexte du couple, de la famille, ainsi que des autres réseaux de relations. A l'inverse, l'exercice d'une activité lucrative à l'étranger agit sur l'ensemble de ces facteurs, modifie les conditions d'existence dans le pays d'origine de manière plus ou moins forte. La migration devient une composante de la trajectoire personnelle et de l'identité.

C'est pour cette raison que, dans les interviews avec les résidents temporaires pour activité lucrative, l'on a soulevé des questions portant sur leur situation économique dans le pays d'origine, leur milieu social, leurs expériences de migration antérieures et leurs projets d'avenir. En outre, les analyses de parcours menées à l'aide des données du Système d'information central sur la migration SYMIC et du Registre central des étrangers RCE permettent de dégager des déclarations représentatives sur les séjours temporaires pour activité lucrative dans le parcours de migration, sur la fréquence de ce type de séjours et sur le passage de ces personnes effectuant un court séjour à la population résidente permanente.

7.1 Situation personnelle dans le pays d'origine et expériences de migration antérieures

Tandis que la situation familiale ou de couple qui marque également la vie en Suisse a été traitée dans la partie 6.3, l'on verra ci-après les témoignages concernant la situation économique personnelle dans le pays et le milieu d'origine, qui a principalement été évaluée en fonction du métier des parents, ainsi que des expériences de migration antérieures.

Situation économique

Parmi les personnes hautement qualifiées interviewées venant de pays tiers, aucune n'était soumise à une pression économique l'obligeant à chercher du travail en Suisse et, outre sa propre famille, aucune ne soutient financièrement des parents ou d'autres membres de la famille restés au pays. A part l'Indienne venue du Proche-Orient, elles ont toutes de bonnes perspectives professionnelles là où elles ont grandi. Et l'Indienne aurait de très bonnes perspectives de carrière en Inde. Il en va de même pour le chanteur d'opéra américain qui vit en Allemagne et pour la chercheuse slovène qui est contrainte à la mobilité internationale pour des raisons professionnelles. Quant au pianiste slovaque, au Français travaillant dans le domaine du théâtre et à l'artisan allemand, les motivations de l'activité en Suisse sont principalement d'ordre professionnel et non économique. Cependant, pour les autres personnes interrogées des pays de l'UE, la principale raison de la migration tenait aux difficultés connues sur le marché du travail dans le pays d'origine. S'ils avaient la perspective de gagner leur vie pour subvenir à leurs besoins et si leurs enfants adultes trouvaient du travail, ni l'Espagnol travaillant dans le bâtiment, ni l'Italienne employée dans l'hôtel tessinois, ni l'aide à domicile polonaise, ni le saisonnier bulgare, ni le « car jockey » portugais, ni le spécialiste en anesthésie hollandais ou la Portugaise travaillant dans l'hôtel thermal ne seraient en Suisse. Ce sont justement eux qui relativisent le niveau élevé des salaires en Suisse car, disent-ils, le coût de la vie y est élevé.

Milieu d'origine et mobilité sociale

Huit des personnes interviewées effectuant un séjour temporaire avec activité lucrative ont connu une ascension sociale par rapport à leurs parents, neuf d'entre elles venaient d'une famille de classe moyenne avec une bonne situation, et trois ont clairement connu une chute sociale.

Les deux Chinois ont connu une ascension sociale. Ils ont tous deux des origines rurales modestes. Leurs parents travaillaient dans l'agriculture. Ceux du manager du secteur des TIC sont retraités et aident dans l'entre-

prise de son frère. Le chanteur d'opéra américain a également connu une ascension sociale, ses parents étant de modestes migrants. Les parents de l'Espagnol qui a géré pendant longtemps sa propre entreprise de construction, qu'il a cependant dû fermer pendant la crise, dirigeaient un petit négoce de bois à la campagne, dans lequel il travaillait étant jeune. La Portugaise employée dans l'hôtel thermal vient d'une petite exploitation agricole et, avec la maturité obtenue, était sur la voie d'une ascension sociale. Mais de cette ascension, il ne reste que la maison construite dans son village. La génération du « car jockey » bénéficie également d'une meilleure formation que celle de leurs parents, le père ayant été chauffeur de bus et la mère assistante d'école maternelle. L'une de ses sœurs est ingénieure, l'autre physiothérapeute. Le père de l'Italienne employée dans l'hôtel tessinois était agriculteur avant d'émigrer, puis ouvrier dans une usine; elle-même était secrétaire dans un consulat italien et son mari, agent d'assurances. Mais en raison des conditions difficiles régnant sur le marché du travail, ils n'ont pas pu conserver ces emplois. Les parents de l'artisan allemand étaient de simples ouvriers.

En revanche, la jeune banquière et l'informaticien originaires d'Inde sont issus de familles de la classe moyenne. Leurs parents étaient déjà titulaires de diplômes universitaires et avaient une bonne situation professionnelle. Les parents du pianiste slovaque étaient enseignants, quant à la cheffe comptable russe, sa mère était enseignante et son père ingénieur. Le père de la chercheuse slovène exerçait le même métier qu'elle, sa mère était comptable. Les parents du spécialiste en anesthésie néerlandais possédaient même une petite usine de fabrication de machines. L'intermittent du spectacle d'Amérique du Sud, élevé par ses grands-parents, a un grand-père qui a atteint la prospérité à force de travail; cependant, le jeune homme est le premier de la famille à avoir obtenu un diplôme professionnel de physiothérapeute. Le coach sportif américain et l'imam turc proviennent tous deux d'un milieu social similaire à celui auquel ils appartiennent.

Parmi les personnes qui ont connu une relégation par rapport à la génération de leurs parents, on trouve le Français travaillant dans le milieu du théâtre, où il n'est jamais vraiment parvenu à prendre pied, contrairement à ses parents qui ont réussi professionnellement. Pour les autres, le basculement social est lié à la chute du régime communiste. Dans le village de l'aide à domicile polonaise, tout est devenu si cher qu'avec son modeste revenu de couturière, elle n'avait plus aucune chance de s'en sortir, à plus forte raison lorsque sa mère est morte et que sa pension est venue à manquer. Parallèlement, il était très difficile de trouver du travail, alors qu'auparavant l'emploi était garanti. Les parents du saisonnier ori-

ginaire de la région frontalière entre la Macédoine et la Bulgarie travaillaient dans une usine, qui a fermé entre-temps. Lui-même était journalier, lorsqu'il trouvait du travail quelque part. Il n'a pas de formation professionnelle et n'a jamais trouvé un poste fixe avec des assurances sociales, il n'avait donc pas la possibilité de cotiser pour s'assurer contre la perte de gain en cas d'accident ou de maladie, ou de cotiser à la prévoyance vieillesse.

Alors que dans la plupart des familles de résidents temporaires exerçant une activité lucrative les deux partenaires travaillent, le salaire du saisonnier des cultures maraîchères, celui de l'Italienne travaillant dans l'hôtel tessinois et celui de l'aide à domicile polonaise doivent nourrir toute la famille. Ainsi, cette charge pèse entièrement sur des personnes qui ont elles-mêmes de faibles revenus.

Expérience de migration précédente

Environ la moitié des personnes interviewées n'a jamais travaillé ailleurs à l'étranger qu'en Suisse. Sur l'ensemble du groupe, seules trois personnes séjournent pour la première fois en Suisse, les autres sont nombreuses à y avoir déjà travaillé pendant des années, certaines y ont habité par le passé. Parmi les autres, l'aide à domicile polonaise, le pianiste slovaque, l'informaticien indien, la chercheuse slovène et le manager chinois du domaine des TIC ont déjà effectué un travail similaire dans d'autres pays. Seules trois d'entre elles ont eu un parcours de migration remontant plus loin. Ainsi, l'Italienne occupée dans un hôtel tessinois a grandi en Amérique du Sud dans une famille de migrants, puis à l'âge adulte elle a émigré en Espagne avec son mari, jusqu'à ce qu'ils ne réussissent plus à y trouver de travail. Le chanteur d'opéra américain a un père italien qui était cuisinier, qui a émigré aux États-Unis pendant la Deuxième Guerre mondiale et a rencontré sa femme alors qu'il était soldat américain déployé en Allemagne. Les parents ont fait preuve de compréhension lorsqu'il leur a fait part de son intention de retourner en Europe après sa formation et aujourd'hui, il vit en Allemagne avec sa femme tchèque. En tant que femme hautement qualifiée, la jeune banquière indienne aurait eu de mauvaises perspectives de carrière au Proche-Orient. Elle a déjà dû retourner en Inde pour ses études, avant d'obtenir un Master of Business Administration MBA à Barcelone. C'est là qu'elle a été directement recrutée par une banque Suisse.

Aucune des personnes interviewées n'a été contrainte d'émigrer par sa famille. Certains parents, comme ceux du manager chinois, ont dit: « Si c'est bon pour ta carrière, fais-le ! ». D'autres étaient fiers que leur enfant ait réussi, comme dans le cas de la jeune banquière indienne qui déclare: « J'étais très indépendante,

c'est toujours moi qui ai pris les décisions. Mais ils étaient contents, parce que ce n'est pas si facile d'aller en Europe en venant d'Inde.» La chercheuse slovène raconte: «Ils ne m'ont jamais incitée ou obligée ou quelque chose de la sorte. Ils m'ont simplement toujours soutenue dans ce que je souhaitais faire.» D'autres parents n'étaient pas enchantés: «Cela ne plaisait pas trop à mes parents», explique l'imam turc et, dans le cas de la Portugaise travaillant dans un hôtel thermal, les parents ont eu du mal à admettre sa décision. Les parents du pianiste d'hôtel slovaque auraient préféré le voir diriger un orchestre symphonique et ont difficilement accepté ce gagne-pain à l'étranger. Le jeune homme de l'équipe travaillant dans les backstage, d'origine italienne, explique: «Personne ne voulait que je parte.» Les partenaires et les enfants ont généralement été associés à la décision et, dans les circonstances données, ont déclaré être d'accord.

Lorsqu'on leur demande où ils se sentent le plus chez eux actuellement, une majorité des interviewés indique le pays d'origine et seule la moitié des autres cite clairement la Suisse. Les autres ont des sentiments plus ambivalents, se sentant chez eux dans les deux pays ou étrangers aux deux. Le Français travaillant dans un théâtre l'exprime ainsi: «Ma réponse est: nulle part. Tant que je ne peux pas stabiliser mon activité et mon logement, je n'aurais pas ce sentiment. J'ai énormément de connaissances ici, mais je m'y sens terriblement seul. Je n'arrive pas. Je ne me sens pas intégré. Mais vraiment pas. Si je pouvais m'inscrire dans le paysage citoyen en tant que vraiment habitant ici, avec les autorités qui me disent: 'On vous accepte, vous êtes chez vous!', ça serait très différent. Parce que je me sens toujours l'étranger.»

7.2 Projets d'avenir et perspectives

Et après? Veulent-ils rester ou repartir? Seul un quart des interviewés plaide pour la poursuite du séjour – le saisonnier bulgare et le Français du milieu du théâtre ayant cependant peu de chances d'y parvenir. La cheffe comptable russe se bat pour faire sa vie en Suisse, où elle vit depuis presque cinq ans: «Je n'ai pas d'autre endroit où aller. Mes parents sont morts et je ne peux pas retourner dans le Caucase, où j'ai grandi. Je n'ai pas de famille qui puisse m'aider. Je ne peux compter que sur moi-même.» L'imam turc est prêt à faire de gros efforts en matière de formation pour que son souhait de rester en Suisse puisse se réaliser. Quant à la jeune banquière indienne du Proche-Orient, elle aimerait rester à Zurich au moins pendant les cinq prochaines années.

Le manager chinois du secteur des TIC souhaiterait prolonger son séjour, tout comme la chercheuse slovène qui, dans son pays, a peu de possibilités dans son domaine. «Je n'ai pas de projets concrets. Mais si j'obtenais

un contrat de trois ou cinq ans, ce serait bien. Dans ce cas, j'aurais l'opportunité de rester. Je serais un peu plus tranquille.» Cela lui laisserait plus de temps pour planifier la prochaine étape avec son compagnon.

Trois autres personnes considèrent la poursuite de leur séjour pendant quelques années comme une nécessité dictée par la crise. L'Italienne employée dans l'hôtel tessinois n'envisage pas une amélioration rapide des difficultés sur le marché du travail italien: «Cela va certainement durer encore longtemps.» Lorsqu'on lui demande comment elle voit son propre avenir, elle hausse simplement les épaules. L'Espagnol relativement âgé, comme elle, qui travaille dans le bâtiment, souhaite désormais travailler en Suisse jusqu'à la retraite. Quant au «car jockey» portugais, il subordonne la durée de son séjour en Suisse aux chances qu'a sa femme de trouver un emploi.

L'autre moitié des personnes interviewées n'a pas l'intention de rester ici. L'informaticien indien n'est pas le seul à déclarer: «Non, cela n'a jamais été mon intention.» Le chanteur d'opéra américain vivant en Allemagne, l'ingénieur chinois employé par un groupe suisse, le pianiste slovaque et l'artisan allemand sont du même avis. Ce dernier envisagerait plutôt de créer une succursale en Suisse qui embaucherait des employés allemands en tant que frontaliers. «Quand on a deux ou trois employés, je pense que c'est judicieux. Il y a pas mal de gens qui font ça. Ils ont une entreprise en Allemagne et une succursale en Suisse, avec un petit bureau et un entrepôt. Cela change la situation fiscale, on n'est pas constamment à la douane, on n'a plus le délai d'annonce de 8 jours et on peut être plus réactif. On est plus flexible et on peut travailler plus de 90 jours.»

Même la Portugaise travaillant dans l'hôtel thermal depuis huit ans considère son emploi en Suisse comme une solution provisoire, à laquelle devrait succéder le plus rapidement possible une vie de famille au Portugal. Le Néerlandais qui travaille dans le secteur de la santé ne se décidera probablement pas non plus à rester en Suisse: «En fait, ma vie en Hollande est trop belle pour y renoncer complètement. J'ai encore tellement d'amis là-bas et ma vie sociale est là-bas. Je ne suis pas encore prêt à y renoncer. Maintenant, avec la crise, c'est difficile. Mais il est légitime d'espérer que la situation s'améliorera dans quelques années. D'ici là, il y aura beaucoup de départs en retraite aussi, ce qui libèrera des emplois.» Et l'intermittent du spectacle venu d'Amérique du Sud souhaite aussi clairement rentrer: «L'argent que je gagne ici, je veux l'investir là-bas. Si mon entreprise réussit, cela devrait bien se passer pour moi.» Pour le coach sportif originaire d'Amérique du Nord, un engagement futur en Suisse constitue une option, si les alternatives plus attractives devaient échouer.

Pour le coach sportif, les contacts qu'il noue, les expériences qui l'enrichissent constituent le principal effet de carrière de sa courte activité en Suisse. L'informaticien indien et la cheffe comptable russe évoquent tous deux le bonus en termes de carrière que représentent l'expérience européenne et celle de l'internationalité. Pour la jeune banquière indienne et le chanteur d'opéra, la réputation internationale de leur employeur constitue le facteur décisif. L'imam turc cite l'opportunité d'obtenir un master. Pour les emplois avec un faible niveau de qualification, le discours est moins laudateur en termes d'avenir professionnel. La jeune Portugaise qui travaille dans l'hôtel thermal déclare que l'expérience qu'elle a accumulée dans l'hôtellerie et le fait qu'elle comprenne relativement bien les touristes de langue allemande l'aideront peut-être « un peu » à trouver du travail au Portugal.

7.3 Modèles de migration

Pour évaluer l'importance des séjours temporaires pour activité lucrative sur l'ensemble de la migration, il est nécessaire d'en savoir davantage sur la fréquence des séjours répétés et sur les changements de statut induits par les différents types d'autorisations de séjour. Les séjours temporaires pour activité lucrative sont-ils par exemple la première étape de l'immigration ? Y a-t-il un renouvellement parmi les personnes qui effectuent un séjour temporaire pour activité lucrative en Suisse ? Ou est-ce que ce sont toujours les mêmes personnes qui reviennent dans le cadre d'un modèle de migration pendulaire ? Pour répondre à ces questions, des analyses ont été menées sur la base de deux banques de données spécialement traitées par l'ODM pour ce projet, afin d'identifier des modèles de migration typiques.

7.3.1 Base de données

La première banque de données recense les inscriptions des personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative dans le Système d'information central sur la migration (SYMIC) entre 2008 et 2012. Au total, on compte 772 522 personnes, qui étaient âgées de 18 à 65 ans lors de la première inscription, c'est-à-dire qu'aucune n'est née ici ni arrivée en Suisse pendant l'enfance. D'autres caractéristiques sont présentées dans les tableaux 5, 6 et 7 dans l'annexe¹⁰.

La deuxième banque de données inclut tous les étrangers qui ont immigré depuis 2002, titulaires d'une autorisation C, B ou L avec activité lucrative, qui étaient présents en Suisse en août 2012 et qui ont également immigré pour la première fois à un âge compris entre 18 et 65 ans. Les données relatives aux mouvements de ces personnes sont enregistrées dans le Registre central des

étrangers RCE, ce qui permet de reconstituer rétrospectivement leur parcours de migration en Suisse. Les séjours des personnes tenues de s'annoncer ont également été intégrés. Sur ces 717 905 personnes, au total 24,6 % étaient titulaires d'une autorisation d'établissement C, 64,9 % étaient titulaires d'une autorisation de séjour B et 10,5 % étaient titulaires d'une autorisation L avec activité lucrative. Les autres caractéristiques figurent aux tableaux 9 et 10 en annexe.

7.3.2 Analyse descriptive

Fréquence des séjours de courte durée

Dans la mesure où la période d'observation est limitée dans le temps aux cinq années comprises entre 2008 et 2012, il n'est pas possible d'établir avec certitude la fréquence à laquelle les personnes viennent en Suisse pour des séjours de courte durée. On ne sait pas si elles ont déjà effectué des séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse auparavant ni quel sera leur comportement dans le futur. Cependant, on constate que parmi les personnes qui apparaissent dans les années 2008 à 2011 avec un séjour temporaire pour activité lucrative dans cet extrait de données, une grande partie n'a pas de deuxième inscription. Parmi les personnes dont la première inscription a eu lieu dans la première année étudiée, à savoir 2008, elles sont 39 % à ne plus avoir travaillé en Suisse depuis. Au cours des années suivantes, jusqu'en 2011, cette proportion augmente pour atteindre 50 %, mais ensuite, la période d'observation se réduisant, la probabilité d'un retour sur le marché du travail Suisse, après une certaine période d'interruption, augmente.

La part des personnes n'effectuant qu'un seul séjour temporaire pour activité lucrative est la plus forte parmi les ressortissants d'Etats tiers et de Grande-Bretagne; elle est de loin la plus faible parmi les Portugais. Les branches se plaçant en tête des activités récurrentes sont celles qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre spécialisée, comme le domaine de la santé ou la recherche et le développement. Suivent ensuite les ménages privés et les services à domicile, l'agriculture, la construction et l'hôtellerie-restauration. Il y a peu de différences entre les grandes régions suisses.

Ces chiffres permettent de tirer deux conclusions: plus de 50 % des personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative en Suisse reviennent et travaillent donc à plusieurs reprises en Suisse; mais pour deux cinquièmes ce n'est pas le cas. Elles travaillent une seule fois pour une courte période, puis partent. On trouve donc les deux cas: les personnes qui reviennent et

celles qui ne viennent qu’une seule fois, la part de celles qui reviennent étant un peu plus élevée.

Changement de statut de séjour

Lorsque des personnes reviennent après un séjour temporaire pour activité lucrative, est-ce à nouveau sous le même statut de séjour ou en changent-elles ? Le séjour temporaire pour activité lucrative constitue-t-il la première étape vers séjour permanent avec une autorisation de séjour B, puis d’une autorisation d’établissement C ?

Parmi les personnes effectuant un seul séjour temporaire pour activité lucrative en Suisse, presque les trois quarts sont tenues de s’annoncer (cf. *tableau 1*). Une majorité d’entre elles était employée en Suisse (40,8 %), d’autres étaient des travailleurs détachés (26,2 %) et il y avait quelques indépendants (6,6 %). Un cinquième sont des personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative avec un permis L venant d’un pays de l’UE/AELE, et 6,3 % viennent d’Etats tiers. Les personnes effectuant plusieurs séjours ne s’écartent guère de cette répartition lors de la première inscription. La part des personnes tenues de s’annoncer est presque aussi importante. Parmi elles, on trouve un peu moins de personnes employées en Suisse et un peu plus de travailleurs détachés et d’indépendants. Parmi les titulaires d’un permis L, la part de ressortissants de l’UE/AELE est légèrement plus élevée ; celle des ressortissants de pays tiers, légèrement plus faible (par rapport aux personnes avec une seule inscription). Jusqu’à leur dernière inscription dans la banque de données, moins d’un demi-pourcent d’entre eux a obtenu une autorisation d’établissement C. Alors qu’un peu plus d’un cinquième a aujourd’hui une autorisation de séjour B.

Des analyses approfondies montrent que ce sont les ressortissants de l’UE/AELE qui représentent la plus grosse

part des personnes passant à un permis B parmi celles qui effectuent des séjours temporaires répétés pour activité lucrative avec un permis L, puisque cette part atteint 44%¹¹. La probabilité est comparable pour les ressortissants de l’UE/AELE titulaires d’un permis L qui n’exercent pas d’activité lucrative (demandeurs d’emploi, personnes en formation, raisons familiales, etc.). Chez les ressortissants d’Etats tiers par contre, cette proportion est moitié moins élevée. Parmi les personnes tenues de s’annoncer, ayant un poste en Suisse, et qui séjournent de manière répétée, un quart est passé à un permis B. En revanche, parmi les personnes soumises à l’obligation d’annonce qui sont indépendantes ou détachées, cela est très rarement le cas (4 % et 1,6 %). A l’aide de la deuxième banque de données, on a analysé de manière encore plus approfondie dans quelle mesure la prise d’emploi en Suisse par des personnes soumises à l’obligation d’annonce revêt le caractère d’une période d’essai, telle qu’elle est en particulier pratiquée dans les modèles « try & hire » prévus par les bailleurs de services. Face aux 32 143 personnes tenues de s’annoncer ayant un emploi en Suisse qui ont changé de statut en passant à un permis B, on compte seulement 9504 personnes qui sont passées directement d’un séjour soumis à l’obligation d’annonce à l’obtention d’un permis B. Ce phénomène se produit donc pour presque un tiers des personnes en question. Cependant, il y a apparemment aussi des corrélations indirectes entre les deux formes de séjour. A l’inverse, le modèle du passage direct d’un séjour soumis à l’obligation d’annonce à un permis B ne concerne que 2 % du total de toutes les personnes avec un permis B qui ont immigré depuis 2002. Ce type d’immigration n’est donc pas très répandu.

Au sein des catégories de séjours de courte durée, le passage d’un permis L à une activité lucrative soumise à l’obligation d’annonce est rare. Par contre, il y a des passages au permis L : parmi les personnes ayant un permis L sans exercice d’une activité lucrative qui séjournent

Statut	Personnes avec un seul enregistrement	Premier enregistrement des personnes avec des séjours répétés	Dernier enregistrement des personnes avec séjours répétés
C	0,0%	0,0%	0,4%
B	0,0%	0,7%	21,0%
L actif UE27/AELE	20,1%	23,7%	19,7%
L actif Pays tiers	6,3%	4,2%	3,4%
L non actif UE27/AELE	0,0%	0,3%	0,3%
L non actif Pays tiers	0,0%	0,0%	0,0%
OA employé en Suisse	40,8%	34,9%	22,1%
OA indépendant	6,6%	8,4%	8,0%
OA détaché	26,2%	27,7%	25,2%
Total	100%	100%	100%

Tableau 1 : Statut lors d’un seul séjour de courte durée et lors de séjours répétés (en %)

OA : Personnes avec obligation de s’annoncer.

Source : SYMIC, Banque de données 1

	Nombre	en % de la catégorie d'autorisation	en % de tous
<i>Statut actuel C</i>	176 726	100,0%	24,6%
Seulement C	3 846	2,2%	0,5%
B + C	94 375	53,4%	13,1%
L actif + B + C	56 904	32,2%	7,9%
évtl. L + OA + B + C	9 237	5,2%	1,3%
L actif ou OA + C	1 220	0,7%	0,2%
L non actif + évtl. B + C	11 144	6,3%	1,6%
<i>Statut actuel B</i>	465 956	100%	64,9%
Seulement B	315 512	68%	43,9%
L actif + B	81 109	17%	11,3%
évtl. L + OA + B	50 449	11%	7,0%
L non actif + B	18 886	4%	2,6%
<i>Statut actuel L</i>	75 223	100%	10,5%
Seulement L actif	47 328	63%	6,6%
OA + L actif	19 883	26%	2,8%
évtl. OA + B + L actif	1 581	2%	0,2%
évtl. OA + évtl. B + L non actif	6 431	9%	0,9%
Total	717 905		100,0%

Tableau 2 : Reconstruction rétrospective du parcours migratoire des titulaires d'une autorisation d'établissement C, d'une autorisation de séjour B et d'une autorisation de courte durée L, état août 2012 avec premier enregistrement depuis 2002

OA : actif avec obligation de s'annoncer ; L non actif : formation, stage, raisons familiales, en recherche d'emploi, etc.

Source : Banque de données 2, SYMIC/RCE

de manière répétée, 41 % passent à un permis L avec activité lucrative. Parmi les personnes tenues de s'annoncer occupant un poste en Suisse et qui reviennent, 16 % étaient passées à un permis L avec activité lucrative au dernier enregistrement.

Au total, sur la période d'observation comprise entre 2008 et 2012, dans le cas de séjours répétés, seules 29 % des personnes de toutes les catégories de séjour ont changé pour un statut de séjour plus contraignant, c'est-à-dire qu'elles sont passées d'un séjour soumis à l'obligation d'annonce à l'un des statuts de séjour soumis à autorisation ou d'un permis L à un permis B ou C. *Plus des deux tiers des personnes qui séjournent de manière répétée n'immigrent pas durablement.* En font partie les personnes qui ne sont enregistrées qu'une seconde fois et qui ne reviennent pas. Il s'agit là d'un modèle courant chez les ressortissants d'Etats tiers dont le permis L est prolongé à deux ans. Mais les personnes qui ont des relations de travail durables avec la Suisse et qui font régulièrement la navette entre leur pays d'origine et la Suisse en font également partie. Cela se reflète en particulier dans la proportion importante de personnes sans changement de statut, mais aux nombreux séjours, parmi les travailleurs détachés tenus de s'annoncer (85 % sans changement) et les indépendants (80 % sans changement).

Rôle des séjours temporaires pour activité lucrative dans le parcours de migration antérieur

A présent, nous changeons de perspective et considérons uniquement les étrangers qui étaient présents en Suisse en août 2012, mais aussi toutes les personnes qui ont immigré depuis 2002 avec une autorisation B ou C. (cf. *tableau 2.*)¹²

Considérons d'abord les *titulaires d'une autorisation d'établissement* avec statut C actuel. Ils représentent en tout un quart. Sur l'ensemble des titulaires d'une autorisation d'établissement, seuls 2,2 % ont obtenu directement ce statut (seulement C). Dans le groupe considéré, la voie la plus courante ayant mené à l'autorisation d'établissement a d'abord été l'autorisation B, puis C (B + C : 53,4 %). Ainsi, un peu moins de la moitié (44,4 %) des titulaires d'une autorisation d'établissement C a effectué des séjours de courte durée. Si l'on exclut les séjours sous le statut L sans activité lucrative, seules 38,1 % des personnes actuellement titulaires d'une autorisation d'établissement sont arrivées en Suisse par le biais d'un séjour temporaire pour exercice d'une activité lucrative. Dans ce contexte, l'autorisation de séjour de courte durée L avec activité lucrative joue un rôle nettement plus important que la possibilité d'exercer une activité lucrative soumise à l'obligation d'annonce (OA) introduite plus tard. Presque un tiers de tous les titulaires d'une autorisation

	1x	2x	3x	4x	5x	Plus de 5x	Total
<i>Tous C avec séjour de courte durée</i>	42%	22%	18%	9%	4%	4%	100%
L actif + B + C	46%	22%	18%	8%	3%	3%	100%
évtl. L + OA + B + C	20%	29%	20%	15%	7%	9%	100%
L actif ou OA + C	46%	13%	10%	8%	7%	16%	100%
<i>Tous B avec séjour de courte durée</i>	42%	21%	14%	8%	5%	10%	100%
L actif + B	47%	20%	13%	7%	4%	8%	100%
évtl. L + OA + B	20%	14%	9%	6%	4%	8%	100%
<i>Tous L actif</i>	32%	19%	12%	8%	6%	22%	100%
Seulement L actif	46%	17%	10%	6%	4%	16%	100%
OA + L actif	0%	24%	19%	13%	9%	35%	100%
évtl. OA + B + L actif	31%	18%	13%	9%	7%	23%	100%
Tous les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée	40%	21%	14%	9%	5%	12%	100%

Tableau 3 : Reconstruction rétrospective du parcours migratoire : Nombre de séjours de courte durée

Source : Banque de données 2

d'établissement compte une inscription sous le statut L avec activité lucrative dans son parcours de migration antérieur, mais n'a jamais été enregistré comme tenu de s'annoncer. Il est très rare que les personnes enregistrées avec une activité lucrative temporaire soient passées directement à une autorisation C. En règle générale, elles se voient d'abord attribuer une autorisation de séjour B.

Lorsqu'on considère les *titulaires d'une autorisation B* dans l'effectif d'août 2012, on remarque que plus des deux tiers (68 %) n'a jamais effectué de séjours temporaires pour activité lucrative dans son parcours de migration antérieur. Etant donné que ce groupe séjourne en moyenne moins longtemps en Suisse, il devrait révéler qu'après l'introduction de la libre circulation des personnes pour les ressortissants de l'UE17/AELE, il n'était plus nécessaire de recourir à un permis L en raison du contingentement. Ainsi, ce chiffre en dit peut-être davantage sur les besoins réels de l'économie en matière de séjours temporaires pour activité lucrative. Il est également visible que dans ce groupe, les séjours pour activité lucrative soumis à l'obligation d'annonce ont gagné en importance (11 %), bien que les permis L avec activité lucrative continuent à jouer un rôle prédominant (17 %). Comparativement, le passage d'un permis L sans activité lucrative à un permis B est relativement rare (4 %).

Parmi les *personnes titulaires d'un permis L avec activité lucrative*, presque les deux tiers (63 %) n'ont jamais possédé un autre statut. Un bon quart (26 %) d'entre elles a déjà travaillé en Suisse avec l'obligation de s'annoncer. En revanche, un permis L sans activité lucrative ou un permis B dans le parcours migratoire antérieur est nettement plus rare (11 % pour les deux statuts).

Cependant, le rôle des séjours temporaires pour activité lucrative dans le groupe étudié dépend égale-

ment de la fréquence à laquelle les personnes concernées ont séjourné en Suisse pour de tels engagements temporaires. C'est pour cette raison que le *nombre de séjours de courte durée dans le parcours de migration antérieur* des personnes ayant effectué de tels séjours a été analysé plus en détail (cf. *tableau 3*). De ce point de vue, il faut tenir compte du fait que toutes les personnes ayant effectué un séjour antérieur de courte durée et qui n'étaient plus présentes en Suisse en août 2012 n'ont pas été comptées. L'assertion n'est donc valable que pour les personnes qui sont restées jusqu'à ce moment-là.

L'analyse distingue le statut actuel C, B ou L avec activité lucrative et une combinaison d'engagements temporaires pour activité lucrative dans le parcours antérieur, mais présente aussi le total général. Première remarque : parmi toutes les personnes ayant effectué un séjour temporaire pour activité lucrative, les deux cinquièmes (40 %) n'ont été inscrits qu'une fois. L'occurrence de deux ou trois séjours temporaires pour activité lucrative est fréquente (21 % et 14 %), mais ensuite ces proportions baissent et elles augmentent seulement pour les personnes qui ont effectué plus de cinq séjours, pour atteindre 12 %. En d'autres termes : *on remarque un groupe de personnes qui effectuent très fréquemment des séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse.*

Si l'on compare les groupes avec différents statuts de séjour, il apparaît que parmi les titulaires d'une autorisation d'établissement, on ne retrouve pas cette proportion élevée de séjours temporaires pour activité lucrative. C'est en revanche le cas pour les titulaires d'un permis B (10 %) et à plus forte raison pour les titulaires d'un permis L (22 %). Les taux les plus élevés se trouvent clairement chez les personnes avec des engagements soumis à l'obligation d'annonce, ce qui est partiellement un effet statistique, puisqu'en particulier pour les travail-

leurs détachés et les indépendants, l'activité se concentre sur de courtes périodes répétées, qui font à chaque fois l'objet d'une nouvelle inscription. On peut toutefois retenir que le phénomène de croissance de la proportion de séjours très fréquents ne tient pas uniquement à cette raison, il se trouve aussi chez les titulaires de permis B et L qui ne sont pas enregistrés comme personnes tenues de s'annoncer. *Il n'est donc pas rare que les personnes effectuant des séjours temporaires pour activité lucrative aient aussi un lien fort avec le marché du travail suisse.* Ce qui est mis en évidence par le fait que *seul un tiers de tous les titulaires d'un permis L avec activité lucrative qui étaient présents en Suisse en août 2012 y travaillaient pour la première fois.*

Mais tirer des conclusions sur le volume de la migration pendulaire en Suisse à partir de cette observation ne serait pas tout à fait juste, dans la mesure où cette forme de migration concerne aussi en partie le statut de frontalier G, comme cela ressort des entretiens – ce qui n'a pas été étudié de manière approfondie dans la présente étude.

Le rôle des séjours temporaires pour activité lucrative dans le parcours de migration antérieur des étrangers qui vivaient en Suisse en août 2012 se distingue très fortement selon la nationalité, comme le montre la figure 15. *Actuellement, ce sont de loin les Portugais les*

plus concernés par les séjours temporaires pour activité lucrative; ils sont 62 % à avoir travaillé en Suisse avec un permis L à un moment quelconque et 20 % à y avoir travaillé en tant que personnes tenues de s'annoncer. Les ressortissants des Etats de l'est de l'UE (UE8 et UE2, regroupés dans la figure sous la désignation UE Est) atteignent également des taux élevés. Vient ensuite l'Allemagne, qui devance nettement les pays voisins. Les ressortissants d'Etats tiers sont les moins nombreux à avoir effectué des séjours temporaires pour activité lucrative durant leur parcours de migration.

Les données ne permettent pas de confirmer que les ressortissants d'Etats tiers reçoivent systématiquement un permis L lorsqu'ils débutent un engagement de durée indéterminée, que celui-ci est ensuite prolongé et se transforme en permis B au cours de la troisième année. Le modèle L-L-B sans interruption concerne certes 9773 personnes, mais dans 98 % des cas, elles sont originaires de l'UE/AELE. En ce sens, il semblerait plutôt qu'il s'agisse d'un modèle apparu lors de la transition vers la libre circulation complète des personnes, plutôt que d'une pratique plus restrictive à l'égard des ressortissants de pays tiers. Il convient cependant de remarquer qu'il faut trois ans avant qu'un tel modèle puisse être identifié dans les données. S'il s'agit d'une pratique récente, elle ne pourra être identifiée statistiquement que dans quelques années.

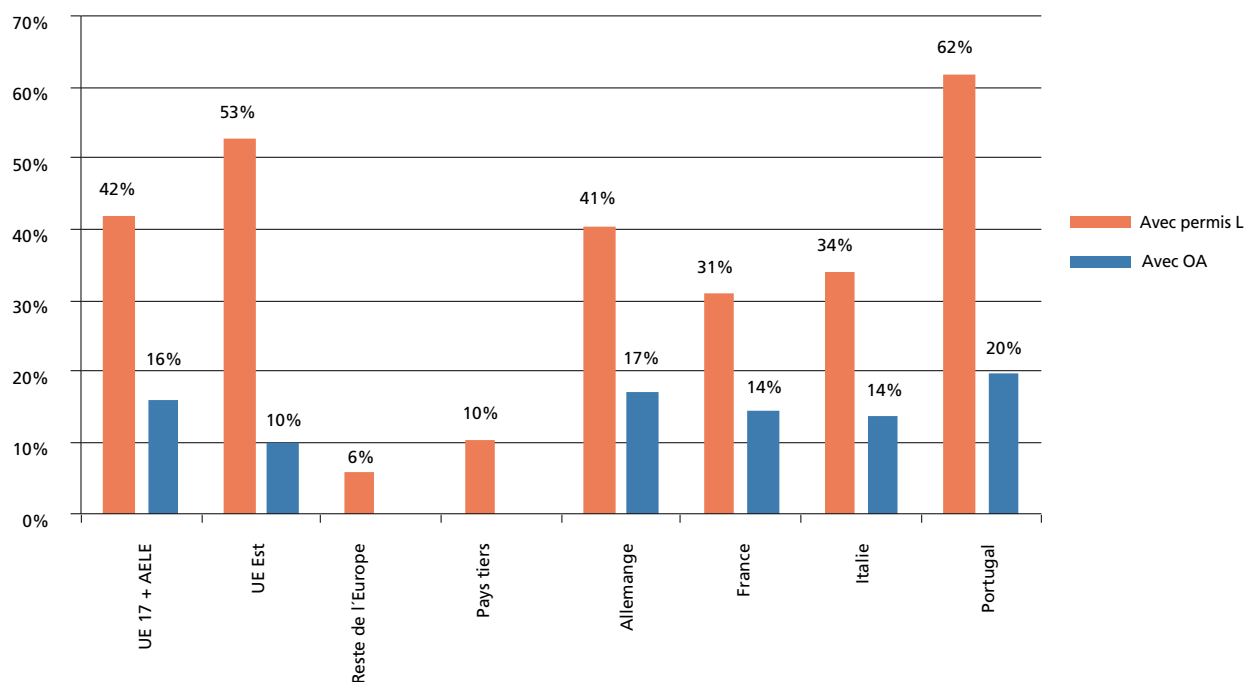


Figure 15: Part des personnes ayant effectué des séjours temporaires avec activité lucrative durant leur parcours migratoire, dans l'effectif d'août 2012, selon leur origine (première inscription depuis 2002)

7.3.3 Analyse multivariée des corrélations

L'analyse descriptive a montré qu'une part considérable des étrangers de l'effectif d'août 2012 a effectué un séjour temporaire pour activité lucrative en Suisse durant son parcours migratoire. Dans ce contexte, les analyses multivariées des corrélations suivantes doivent montrer quels sont les facteurs qui expliquent les séjours temporaires pour activité lucrative et s'il y a des différences relatives à la probabilité d'obtenir un permis B, puis un permis C. De plus, pour les personnes présentes en Suisse en août 2012 avec un permis L pour exercer une activité lucrative, l'on cherchera à établir dans quelle mesure il y a des facteurs qui influencent systématiquement l'emploi de ces personnes dans des branches à bas salaires.

Les analyses multivariées des corrélations permettent de mettre en évidence l'action simultanée de plusieurs facteurs d'influence, ce qui n'est pas possible dans le cadre d'une analyse purement descriptive. Elles permettent ainsi d'expliquer les différences entre les groupes. Nous nous basons ci-dessous sur des régressions logistiques binaires. Elles sont employées lorsque la variable dépendante à étudier est dichotomique, c'est-à-dire lorsqu'elle ne peut prendre que deux modalités (c'est le cas / ce n'est pas le cas). Dans l'explication des différences de groupes, il s'agit d'identifier les facteurs responsables de ces différences et de déterminer la force et la direction de leur influence.

Les caractéristiques comme le sexe, l'âge, la nationalité, l'état civil, le domicile, l'année d'arrivée, parfois également la branche et le métier (uniquement en cas d'activité lucrative et seulement lors de la première entrée)¹³ sont les variables explicatives se trouvant dans le SYMIC et le RCE. Les résultats détaillés des six analyses de régression effectuées sont visibles dans les *tableaux 11 et 12* en annexe. Les modèles tiennent uniquement compte des variables significatives. Les grandes régions et l'année d'arrivée servent de variables de contrôle et ne sont généralement pas commentées. Cela signifie que les différences dues à ces deux facteurs ont déjà été prises en compte et qu'elles n'influencent plus les autres résultats. Tandis que l'influence de l'année d'arrivée est évidente, pour les grandes régions il convient de remarquer que les différences ne sont pas simplement dues à des pratiques différentes dans l'action des administrations. Etant donné que l'on ne peut tenir compte des branches dans la plupart des régressions, ici aussi les différences se reflètent dans la structure de l'économie, qui a elle-même une grande influence sur les conditions du marché du travail pour les étrangers. Ci-après les résultats les plus importants :

Probabilité d'effectuer un séjour temporaire pour activité lucrative

Pour les *femmes*, la probabilité d'un séjour temporaire pour activité lucrative n'atteint même pas la moitié de celle des hommes. *L'état civil* et *l'âge* ne font pratiquement pas de différence. En revanche, *l'origine* est déterminante. Par rapport aux Allemands (groupe de référence), la probabilité d'effectuer un séjour temporaire pour activité lucrative est plus que trois fois plus élevée pour les Portugais. Viennent ensuite les pays de l'UE8 et de l'UE2, avec respectivement une probabilité 1.8 et 1.6 fois plus élevée. Pour les ressortissants des pays voisins tels que la France et l'Italie, mais aussi pour l'ensemble de l'UE17/AELE, cette probabilité est plus faible que pour les Allemands et elle est la plus faible pour les ressortissants des Etats tiers.

Probabilité d'être actif dans une branche à bas salaire avec un permis L

Les analyses ci-dessus ont montré que les personnes qui exercent une activité lucrative temporaire en Suisse ne sont *de loin pas toutes* employées dans des *conditions précaires*. Parallèlement, il a été établi que *cette forme de séjour joue un rôle important pour les branches à bas salaires*. Ont été classées comme branches à bas salaires : l'agriculture et la sylviculture, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage industriel et domestique, les prestations de services à la personne et dans les ménages. Pour une *femme* disposant d'un permis L, le risque de travailler dans une branche à bas salaires est 2.8 fois plus élevé que pour un homme. Avec le *mariage* et *l'âge*, cette probabilité se réduit. Selon *l'origine*, les différences sont très marquées. Les ressortissants portugais sont trois fois plus nombreux que les Allemands à exercer une activité lucrative dans une branche où les bas salaires sont la règle. Pour les ressortissants des Etats de l'UE8, la probabilité est plus que cinq fois supérieure, pour ceux de l'UE2 elle est même six fois plus importante. Sinon, par rapport aux Allemands, cette valeur est uniquement plus élevée pour les Italiens (1.8 fois). Les personnes venant de tous les autres pays ont une probabilité moins élevée.

Probabilité de disposer d'une autorisation d'établissement C

Considéré inversement, on peut se demander ce qui (à part l'année d'entrée), pour les étrangers de l'effectif d'août 2012 qui ont immigré alors qu'ils étaient en âge de travailler, influence la *probabilité* que quelqu'un dispose de l'autorisation d'établissement C. Dans ce cas, la probabilité est plus élevée de 12 % pour les femmes et, chez les personnes mariées, elle est 2.3 fois plus élevée que chez les célibataires. Le fait que, pour les couples

binationaux dont l'un est suisse, l'autorisation d'établissement soit plus facile à obtenir joue certainement un rôle. Considérées selon l'*origine*, les chances d'obtention d'un permis C pour les personnes venant de France et celles des pays de l'UE17/AELE sont comparables à celles des personnes venant d'Allemagne, mais pour tous les autres groupes d'origines, elles sont plus faibles. Pour les Italiens, elles tombent déjà à 90 %, pour les Nord-Américains à 69 % et pour les Portugais, elles sont même moitié moins élevées. Pour les autres, la probabilité est encore plus faible. Elle se situe à 37 % pour les pays européens qui n'appartiennent pas à l'UE, comme les pays de l'ouest des Balkans, la Turquie ou la Russie, pour les autres elle dépasse à peine 20 %. Les pays de l'est de l'UE en particulier ne dépassent pas les 11 % à 16 % de chances. Comment ce résultat doit-il être interprété ? D'une part, il reflète la priorité que la politique d'immigration suisse donne sciemment aux pays de l'UE/AELE auxquels s'applique la libre circulation des personnes ; d'autre part, il reflète les périodes plus ou moins longues de séjours de courte durée, qui ne peuvent pas être comptées comme des années pour l'octroi d'une autorisation d'établissement. Pour les pays européens ne faisant pas partie de l'UE/AELE, d'autres facteurs devraient s'ajouter, comme les admissions provisoires et les difficultés financières des personnes peu qualifiées subissant les problèmes du marché du travail, qui retardent l'octroi d'une autorisation d'établissement.

Probabilité de disposer d'une autorisation de séjour B

La même analyse relative à la probabilité (corrigée de l'année d'entrée en Suisse) d'obtenir une *autorisation de séjour B*, montre que les femmes ont une probabilité plus élevée de 20 % d'obtenir un permis B ; pour les personnes mariées, elle est inférieure de 9 % par rapport aux célibataires. A l'exception des ressortissants de l'UE2, qui ont une probabilité deux fois plus faible d'obtenir une autorisation B par rapport aux Allemands, les différences liées à l'*origine* entre les Etats de l'UE/AELE sont faibles, comme on pouvait s'y attendre. Les Français s'en écartent de 8 % à la hausse, les Portugais de 12 % à la baisse. En contrepartie du très faible nombre de permis C attribués aux ressortissants de pays ne faisant pas partie de l'UE, le nombre de permis B qui leur est octroyé est plus élevé. Cela concerne les pays du reste de l'Europe, mais également ceux d'Amérique centrale et du Sud, ainsi que l'Afrique, pour lesquels la probabilité d'obtenir un permis B est nettement plus élevée que pour les Allemands. Ce résultat pourrait permettre de penser que ces groupes réussissent moins souvent à passer d'une autorisation de séjour à une autorisation d'établissement.

Jozef Kadár, pianiste d'hôtel originaire de Slovaquie

« Les gens m'acceptent bien quand je leur dis que je n'habite pas ici, que je suis simplement en tournée. »

Le bar de l'hôtel cinq étoiles est encore presque vide. Jozef Kadár, 53 ans, joue du piano pour les clients de l'hôtel, du milieu de l'après-midi jusqu'à minuit, six heures par jour. Le répertoire est cosmopolite et laissé à son libre choix. Il a encore le temps. Il donne des renseignements précis, parle avec aisance et de manière posée, glissant une petite anecdote ça et là. Après l'entretien, il est prêt pour la première représentation. Entre-temps, le public est arrivé.

« Cela me satisfait, je suis un homme heureux. »

Le pianiste slovaque a suivi une formation classique pendant 13 ans; il a étudié la composition et la direction d'orchestre, mais ne voulait pas devenir professeur de musique (« je n'ai pas les nerfs pour ça »). Et il n'était pas simple de trouver un emploi de chef d'un grand orchestre symphonique, comme ses parents l'auraient souhaité. Il est originaire d'une famille d'enseignants. Il vit que ses possibilités de se produire et ses perspectives de gain étaient limitées en Slovaquie, et que la concurrence était grande. « Ma femme est enseignante, elle est titulaire de plusieurs diplômes. Je préfère ne pas dire combien elle gagne. C'est indigne de tout le corps enseignant. » Que ce soit par le passé ou actuellement, les perspectives de gain étaient toujours meilleures à l'étranger, « et partir dans un autre pays était un de mes rêves. » Il est venu pour la première fois en Suisse en 1984, avec une formation de quatre musiciens; depuis, il alterne entre la Slovaquie et des hôtels suisses, à un rythme mensuel – de manière légale et par l'intermédiaire d'une agence suisse – comme il le souligne. Au début, il a joué au sein de différents orchestres, parfois en trio, une fois en duo, et pendant deux ans il s'est produit avec un chanteur de variété connu; il a donné des concerts privés pour la « crème de la crème » à St. Moritz –

ce qui a contribué à réconcilier ses parents avec sa trajectoire professionnelle.

Après l'effondrement du bloc de l'Est, la concurrence venue des ex-pays communistes s'est fortement accrue. Mais, contrairement à lui, ils seraient nombreux à ne pas avoir suivi une formation professionnelle: « Ils jouent à 90 % en playback. » Cela a mis les salaires, les standards de qualité et la réputation des musiciens d'hôtel sous pression. Même des orchestres constitués ne trouvaient presque plus d'engagements. Depuis 15 ans, Jozef Kadár se produit désormais seul, « cela me satisfait, je suis un homme heureux » dit-il. Au début, il arrivait qu'il travaille quatre ou cinq mois d'affilée sans interruption, sept jours sur sept, sur une période de huit mois par an. Mais maintenant, il peut se permettre de venir en Suisse uniquement six mois par an. Grâce à sa longue expérience et à ses connaissances, il n'a aucune peine à trouver de bons contrats. En fait, il explique qu'il pourrait économiser la commission élevée de l'agence. Mais au cours de ces 20 dernières années, l'agence l'a aidé durant les périodes difficiles et il a noué des liens d'amitié avec le chef. « Comme ça j'ai quelqu'un pour m'épauler si je devais avoir des problèmes par la suite. »

« Cela me change les idées de jouer ailleurs tous les mois. »

Après 29 ans passés en Suisse, il connaît bien le pays. « Nous avons ici des amis suisses de longue date. Ils sont nombreux à nous demander pourquoi on ne s'installe pas ici. » Il a également reçu des offres d'emploi pour une année complète. Mais, bien qu'il aime beaucoup vivre ici, il estime que l'alternance est idéale pour lui, à de nombreux égards. « Le fait de jouer à chaque fois dans un endroit différent me change les idées, ça m'inspire. » Sa femme vient

parfois lui rendre visite en Suisse, mais il explique : « On apprécie aussi les périodes où on est seuls. J'ai beaucoup de hobbies et ma femme aussi. Cela fait 20 ans qu'on est ensemble, pour notre relation c'est excellent de prendre de la distance. » De plus, Jozef Kadár a l'impression que la bienveillance dont on fait montre à son égard tient beaucoup au fait qu'il ne vit pas ici. « Si je m'installais ici, les Suisses auraient peut-être l'impression que je leur prends quelque chose. J'ai beaucoup de compatriotes, dont certains sont mariés à des Suissesses ou à des Suisses, qui ont l'impression d'être des citoyens de seconde zone. Je ne veux absolument pas que ma famille et moi ayons cette impression. » Il lui arrive aussi de faire face à de l'hostilité. « Lorsque quelqu'un souligne ces différences ethniques, c'est évidemment désagréable. Je ne parle pas des gens qui ont bu trop d'alcool, mais de ceux qui nous traitent comme des clowns ou des parasites lorsqu'ils sont à jeun. Dans ces cas-là, j'essaie de changer de conversation. » Il déclare cependant que les Suisses sont généralement cordiaux et il sait apprécier certaines différences de mentalité. « Cela prend beaucoup de temps, mais lorsqu'un Suisse s'ouvre, les amitiés sont très fortes. » L'identité culturelle de la Suisse et le rôle que joue sa propre présence dans cette société « multiculturelle » sont des thèmes qui le préoccupent beaucoup. Il dit qu'il n'a pas de peine à s'adapter, il se sent « acclimaté ». Mais sa culture, ses traditions, ses préférences personnelles et ses habitudes « de la culture culinaire à celle des sentiments » gardent leur importance. « Et je ne peux pas emmener tout ça ici. C'est aussi l'une des raisons pour lesquelles je ne viens pas vivre ici. »

« Je me laisse toujours une petite porte ouverte. »

Les limitations qui sont amenées par le permis L le touchent peu. Les hôtels mettent une chambre à sa

disposition, et il dit ne pas avoir d'autres besoins, comme « par exemple prendre un crédit ». Lorsqu'il y a des conflits, Jozef Kadár cherche le dialogue. Mais il se souvient aussi des hôtels qui proposent de mauvaises conditions de travail : « Dans ce cas, un tel hôtel descend aussitôt vers le bas de la liste. Et lorsque quelque chose de meilleur se présente, il est éliminé de la liste. Mais je ne cite jamais la raison ; je dis que c'est impossible pour des raisons techniques, des raisons de santé ou pour une autre raison. Je me laisse toujours une petite porte ouverte, je ne pars jamais en mauvais termes. »

Il se dit un peu nerveux à propos de l'avenir : « Je sens un danger. J'espère qu'ils ne me diront pas subitement : stop, tu ne peux plus venir ici à cause de cette vague d'immigration massive. J'espère que l'on tiendra alors compte du fait que j'ai travaillé ici pendant bientôt 30 ans sans problèmes et que j'ai toujours payé mes impôts et tout. » Il dit qu'en tant que musicien, il aurait également des possibilités dans d'autres pays, mais il a construit quelque chose ici et il aimerait continuer à travailler comme pianiste dans des hôtels suisses, tant qu'il le pourra. « Le meilleur, c'est quand les hôtes disent qu'ils sont satisfaits. Nous vivons évidemment des applaudissements. »

8 Conclusion

Les séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse sont importants au regard du marché du travail, mais ils le sont aussi pour l'ensemble du phénomène de migration et a fortiori pour les personnes qui travaillent dans ce pays pendant une courte durée. Trois de ces niveaux seront évoqués de plus près ci-dessous. Mais deux remarques préalables s'imposent :

Les personnes soumises à l'obligation d'annonce et les titulaires d'une autorisation de courte durée L ne sont pas les seules à venir en Suisse pour y exercer des activités lucratives de courte durée.

La présente étude n'a pas pu couvrir toutes les formes de séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse avec leur statut légal. Les personnes qui projettent de rester plus d'un an en Suisse, comme cela est souvent le cas dans la recherche ou dans le domaine médical, se voient octroyer une autorisation B, à moins qu'elles ne soient originaires de pays hors UE/AELE. Cette lacune semble admissible dans la mesure où il ne s'agit pas là d'un groupe de travailleurs vulnérables. Le deuxième groupe qui n'a pas été examiné dans ce projet, qui joue un rôle en matière d'engagement de courte durée en Suisse, est celui des frontaliers. Depuis que leur statut a été redéfini dans le cadre de l'accord de libre circulation avec l'UE, ils ne viennent pas nécessairement de régions frontalières, mais de toute l'UE/AELE. Théoriquement, la différence est qu'ils ne transfèrent pas leur domicile en Suisse, mais en règle générale, qu'ils retournent chez eux toutes les semaines. En réalité, les différences s'estompent. Ce qui semble parfois plus important pour l'autre statut est que les personnes ne doivent pas être annoncées huit jours à l'avance pour certaines activités exercées en des lieux définis, mais qu'elles sont mobiles à l'échelle de toute la Suisse et peuvent être engagées pour une durée non déterminée; qu'elles sont moins contrôlées dans le cadre des mesures d'accompagnement et sont assujetties à des assurances sociales quelque peu différentes. Ainsi, elles perçoivent par exemple des indemnités de chômage dans leur pays d'origine.

La plupart des observations ayant trait aux effets sur le marché du travail et à la situation personnelle des ressortissants de pays de l'UE/AELE effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative sont également valables pour les engagements temporaires de frontaliers. Il serait néanmoins souhaitable de recueillir davantage

d'éléments sur ce groupe, car il a été qualifié à plusieurs reprises de « plus gros problème » par les interlocuteurs du Tessin et de Suisse romande, et parce qu'il se trouve aussi dans la ligne de mire des médias.

Outre les deux catégories de permis, le travail au noir en relation avec les très courts séjours pour activité lucrative est un sujet qu'il faudrait certainement aussi évoquer – mais que l'on n'a pu approfondir ici. L'autorisation de réaliser des engagements de très courte durée exempts d'impôts et de charges sociales, sans obligation d'annonce, n'a certainement pas facilité l'identification et la délimitation de ce phénomène.

L'immigration économique temporaire en provenance des pays de l'UE/AELE est très différente de celle émanant des pays tiers.

Les séjours temporaires pour activité lucrative sont majoritairement un phénomène intra-européen. Toutes les personnes soumises à l'obligation d'annonce et deux tiers des titulaires de permis L sont issus des pays de l'UE/AELE. Ils exercent une large palette d'activités de tous niveaux de qualification. Dans de nombreux segments de bas salaires, l'emploi temporaire joue un rôle important. Pour de nombreux ressortissants de pays connaissant le chômage, la situation de l'emploi a été une raison de venir en Suisse chercher du travail. Tous ne sont pas en concurrence directe avec les autochtones sur le marché du travail – mais ils sont nombreux. En revanche, les ressortissants de pays extracommunautaires ont généralement un diplôme universitaire et sont actifs dans les secteurs fortement internationalisés de l'industrie chimique et high-tech, dans des sociétés de services ou dans la recherche – ou bien ils ont des engagements dans le domaine de la culture et du sport. En général, les titulaires de permis L venant de pays tiers ne connaissent pas de rapports de travail précaires. Ils ne sont pas issus de milieux pauvres et ont souvent de bonnes opportunités professionnelles dans leur pays d'origine. Toutefois, l'industrie du sexe, par exemple, constitue une exception.

Parfois les ressortissants de pays tiers ne sont pas vraiment des personnes effectuant un court séjour; ils ont reçu un permis L de la part d'une autorité cantonale restrictive, malgré le fait qu'ils disposaient d'un contrat de travail de durée indéterminée. La délocalisation de domaines entiers de prestations de services vers des pays

à bas coûts dans le cadre d'outsourcing n'a généralement pas d'effets négatifs pour les autochtones. Elle pourrait potentiellement en avoir, mais les autorités ont de quoi refréner les excès.

8.1 Importance pour le marché du travail

Les analyses effectuées mettent en évidence des effets très différents – et simultanés – sur le marché du travail :

Mesurée sur l'ensemble du volume de travail, l'importance des séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse est extrêmement faible.

Les personnes avec une autorisation L représentent 1,7 % de tous les salariés. Le volume de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce n'atteint que 0,8 %. Même si dans certaines grandes régions les taux sont deux fois plus élevés, ils n'atteignent qu'un faible pourcentage. Cependant, dans certaines branches, ces séjours ont une importance significative, notamment dans l'industrie de la construction, la location de services, l'hôtellerie-restauration, les branches de l'industrie où la recherche est intensive et fortement orientée à l'international, dans l'informatique et l'agriculture. Les personnes séjournant temporairement pour exercer une activité lucrative ont des fonctions spécifiques dans les secteurs cités et il est peu probable que leur impact sur le marché du travail suisse augmente subitement.

Ce n'est pas toujours en raison d'un manque de main-d'œuvre locale qu'on engage des personnes avec des autorisations de courte durée.

Tandis que dans le secteur de l'agriculture et des soins à domicile, il n'est pratiquement pas possible de mobiliser de la main-d'œuvre autochtone, dans l'hôtellerie-restauration, il y a selon les régions des autochtones au chômage et des travailleurs recrutés à l'étranger. L'industrie de la construction connaît une situation de compétition potentielle, même si elle se manifeste moins dans les recrutements en Suisse qu'entre les entreprises (artisanales) autochtones et étrangères. Il se produit un phénomène analogue lorsque des domaines de services entiers sont externalisés à l'étranger, en particulier dans le secteur de l'informatique. Selon la situation économique, cela n'est pas nécessairement lié à une mise en concurrence des spécialistes suisses – mais cela peut l'être.

Les personnes séjournant temporairement en Suisse pour une activité lucrative ne constituent pas réellement une charge pour les institutions sociales.

Elles participent au financement par leurs cotisations et par l'impôt à la source, alors que souvent elles ne peuvent percevoir des indemnités de chômage ou une aide sociale. Elles ont certains droits du fait de l'accord de libre

circulation conclu avec l'UE/AELE, mais elles sont loin de toutes en faire usage. Parmi les personnes séjournant brièvement en Suisse, le taux de personnes recevant une aide sociale est extrêmement faible. Et seule une fraction des employés saisonniers font usage de la possibilité de pointer au chômage entre les saisons.

Il est erroné d'assimiler les séjours temporaires pour activité lucrative à des conditions de travail précaires.

Cette catégorie comprend des spécialistes hautement qualifiés en informatique, des managers de sociétés internationales, des ingénieurs, des sportifs professionnels, des acteurs culturels, du personnel médical, des chercheurs ou des artisans du second œuvre. Ils possèdent en partie des contrats de travail de durée indéterminée à l'étranger, voire en Suisse, et ne vivent donc pas dans l'incertitude de leur travail. Mais il y a aussi, naturellement, les activités rémunérées de courte durée dans le secteur des bas salaires, comme l'agriculture, l'hôtellerie-restauration ou les soins à domicile. Ces emplois connaissent parfois le régime du salaire horaire ou constituent un travail sur appel.

Les séjours temporaires pour activité lucrative exercent une fonction de tampon économique à double titre.

Comme le montrent les chiffres en forte fluctuation des personnes avec obligation d'annonce et des titulaires de permis L, la proportion de séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse varie fortement avec la conjoncture ; la conjoncture de certaines branches comme la construction ou l'hôtellerie-restauration ayant une très forte incidence. L'on mobilise ainsi de la main-d'œuvre supplémentaire lorsqu'il est difficile d'en trouver dans le pays. A l'inverse, les chiffres diminuent fortement et immédiatement lorsque le besoin de main-d'œuvre fléchit et que le nombre de commandes baisse. En revanche, les séjours temporaires pour activité lucrative permettent aux ressortissants des pays de l'UE/AELE de trouver du travail ou des commandes lorsque cela n'est pas possible dans leur propre pays en raison de difficultés économiques. Dès que la situation s'améliore dans le pays d'origine, la majeure partie de ces travailleurs ne retourne pas en Suisse. Toutefois cette fonction de double tampon ne mène à une situation de gagnant-gagnant que si la Suisse et le pays d'origine ne sont pas touchés en même temps par des crises. L'on a connu une telle situation au cours de ces dernières années, en particulier dans le secteur de l'industrie de la construction, qui était florissante en Suisse, tandis que le marché immobilier des autres pays s'effondrait. S'il y a simultanément une offre excédentaire de main-d'œuvre, alors on voit augmenter la probabilité que les salaires et les conditions de travail se trouvent sous pression, ce qui touche en premier lieu les personnes ayant des difficultés à s'implanter sur le marché du travail. On peut aussi assister à la situation dans

laquelle les salaires et les conditions de travail stagnent – et c’est ce que l’on a pu observer par exemple en Suisse dans l’hôtellerie-restauration –, mais où les personnes employées à ces postes étaient plus compétentes, voire surqualifiées. Ainsi, la main-d’œuvre moins qualifiée et mal intégrée sur le plan professionnel se trouve évincée. Les personnes compétentes des autorités zurichoises ont confirmé que ces mécanismes menaient bel et bien à une marginalisation des employés peu qualifiés parmi les groupes d’étrangers résidant en Suisse, notamment de ceux qui viennent d’Europe du Sud-Est, car l’emploi saisonnier joue un rôle important pour ce groupe et les nouveaux groupes sont souvent plus qualifiés.

La pénurie de spécialistes est tout au plus une raison indirecte des séjours temporaires pour activité lucrative. Les spécialistes sont rarement recrutés pour une courte durée seulement; les dépenses élevées engagées pour leur formation ne pourraient être amorties. Dans le domaine de la santé par exemple, l’on a recours à l’emploi temporaire de personnel spécialisé en dernier ressort pour éviter les goulots d’étranglement dans la prise en charge des malades. Mais si l’on manque de spécialistes qualifiés dans certaines branches pour un laps de temps indéterminé ou si de tels spécialistes travaillent à l’étranger à qualité égale et bien moins cher, les entreprises peuvent décider d’externaliser des domaines entiers de services à l’étranger, comme cela est devenu courant dans l’informatique, mais aussi dans le secteur de la construction. Des spécialistes étrangers viennent temporairement en Suisse dans le cadre de ces prestations de services. Selon le décalage entre les prix et la situation économique, leur activité peut constituer un apport complémentaire – ou une concurrence directe pour les spécialistes autochtones.

Une économie de dimension internationale ne peut se concevoir sans séjours temporaires pour activité lucrative.

Dans les branches comme la chimie avec son intense activité de recherche, l’industrie métallurgique et mécanique et le secteur des TIC, où les groupes internationaux avec des relations commerciales dans le monde entier et les employés spécialisés sont typiques, les séjours temporaires pour activité lucrative dans le contexte d’échange de savoir-faire au-delà des frontières et les transferts de personnel au sein des groupes servent à remédier au manque de personnel spécialisé. Si autrefois l’essentiel se jouait dans des groupes multinationaux implantés en Suisse ou du moins en Europe et aux Etats-Unis, ce paysage s’est mondialisé au cours des dernières années et a changé les cultures de gestion transfrontalières avec leurs exigences d’engagements temporaires.

Les séjours temporaires pour activité lucrative entraînent une sous-stratification dans les segments des bas salaires.

Cela n’est pas un fait nouveau lié à la libre circulation des personnes. Ces segments ont toujours été livrés à la concurrence du fait de nouvelles vagues d’immigration. On peut parler de sous-stratification lorsque, malgré la coopération avec les ORP, il est à peine possible de trouver dans le pays du personnel disposé à effectuer un certain travail à un prix donné, comme les représentants des branches de l’agriculture et des soins à domicile le rapportent unanimement. Tous les chômeurs n’ont pas la capacité d’effectuer de longues journées de travail physiquement éprouvantes, dehors, par tous les temps. Et dans les soins à domicile, il leur manque souvent la flexibilité temporelle et géographique nécessaire pour habiter chez les différentes personnes prises en charge et travailler pendant de longues périodes d’affilée. Il est donc difficile de dire que dans ces branches, l’emploi temporaire évince les travailleurs autochtones.

Les séjours temporaires pour activité lucrative jouent un rôle important dans le cas de transferts entre nationalités.

En Europe, les nouveaux groupes de nationalités nouent souvent les premiers contacts avec le marché du travail suisse par le biais de l’emploi saisonnier. Les transferts entre nationalités sont liés à la mise en place progressive de la libre circulation des personnes, mais aussi aux développements conjoncturels. Les nationalités qui accèdent à la libre circulation des personnes exploitent systématiquement leurs chances. Mais la situation économique des différents pays d’origine et la connaissance graduelle du marché du travail suisse mènent aussi à une hiérarchisation parmi les groupes d’étrangers. Ainsi malgré la crise économique, l’on n’a pas vu revenir en Thurgovie les Portugais et Espagnols qui y travaillaient auparavant. Ils ont été remplacés par des Polonais et des Slovaques. En revanche, les effets d’éviction survenus dans l’hôtellerie-restauration sont plutôt subordonnés aux connaissances linguistiques et à la situation économique des pays voisins. Ceux qui parlent la même langue ont en partie remplacé les groupes d’étrangers venus du sud-est de l’Europe, qui étaient implantés, et en partie aussi les employés saisonniers portugais. Les pays de l’Europe de l’Est ne jouent pas (encore) un rôle dominant. Jusqu’à présent, les Portugais ont pu défendre leur position de plus grand groupe de migrants dans le secteur principal de la construction, qui a de meilleurs salaires. Ces derniers n’étaient jamais très présents dans le secteur du second œuvre, où le nombre d’artisans qualifiés venus d’Allemagne et d’Europe de l’Est s’est accru au cours des dernières années, à mesure que progressait le volume des commandes. L’on a vu s’établir une nouvelle compétition dans ce domaine classique de l’artisanat où travaillaient

de nombreux immigrés de deuxième génération en Suisse. Pour l'heure, dans le domaine des soins à domicile, les agences les plus importantes misent encore sur la main-d'œuvre allemande, car il est plus complexe de former des employés non allemands. Cependant, l'on discerne déjà un déplacement de ces emplois vers la main-d'œuvre originaire de pays d'Europe de l'Est, comme cela est déjà le cas pour les embauches directes et le travail au noir.

Le placement de personnel et la location de services gagnent en importance sur le marché européen du travail sans frontières.

Même à l'ère de l'Internet, chercher une personne qualifiée à l'étranger ou trouver un emploi en Suisse de l'étranger est une entreprise liée à des problèmes d'information. Car à supposer que l'on surmonte les difficultés linguistiques, il subsiste des différences en matière d'usage sur le marché du travail, de formation professionnelle et d'exigences des postes. D'où la tendance – des deux côtés – à avoir recours au placement par des professionnels ou à la location de services. Cela est toutefois rarement le cas lorsqu'il s'agit d'activités simples du segment des bas salaires. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le placement de personnel et la location de services sur le marché du travail transfrontalier acquièrent une importance croissante. Dans le meilleur des cas, cette branche soumise à autorisation joue le rôle d'un sésame pour les employés, tant qu'ils ne disposent pas eux-mêmes des connaissances suffisantes. Cette formule facilite l'adaptation des employés et leur offre une certaine protection contre les discriminations, dans la mesure où le Seco contrôle au moins les contrats cadre. Il peut y avoir un effet négatif si le placement efficace à court terme permet aux firmes d'embaucher de moins en moins d'employés à poste fixe, comme on craint que cela n'ait lieu dans la branche de la construction. La question de savoir si un tel effet s'est produit, indépendamment des pics de conjoncture, ne pourra se vérifier qu'à long terme. Bien entendu, les possibilités de candidatures simplifiées en provenance de l'étranger augmentent la concurrence pour les emplois (de durée déterminée), même si le représentant de la branche déclare que les firmes choisissaient toujours la voie administrative la plus simple et avantageaient les personnes possédant déjà une autorisation.

La concurrence des séjours temporaires pour activité lucrative touche en particulier la construction et l'hôtellerie-restauration.

Quand bien même le secteur principal de la construction et celui du second œuvre recrutent à l'étranger depuis un certain temps, ils sont restés pendant longtemps des branches presque exclusivement internes. Cela a changé depuis que la prestation de services artisanaux de concu-

rents étrangers dans le cadre de séjours temporaires pour activité lucrative est devenue beaucoup plus facile. Dans le secteur de la construction, resté protégé pendant longtemps, la pression sur les prix était très sensible. Car les autochtones avec des postes fixes et les travailleurs détachés venus de l'étranger sont en concurrence directe. Le risque d'une détérioration progressive des salaires et des conditions de travail est donc bien présent. Mais tant que le bâtiment en Suisse continuera à bénéficier d'une bonne conjoncture et que le volume d'activité progressera, ce processus ne se fera sentir que de manière épisodique. Dans les régions connaissant un chômage élevé parmi les travailleurs peu qualifiés, les employés de l'hôtellerie-restauration autochtones et les employés saisonniers étrangers se trouvent également en concurrence directe. Les représentants syndicaux des deux branches font remarquer de manière concordante que même lorsque les salaires minimaux prescrits sont respectés, les salaires payés sont toujours ceux du niveau minimum, et qu'il est devenu plus difficile de faire passer une évolution positive des salaires.

A l'avenir, il ne faut pas s'attendre à une expansion ininterrompue des séjours temporaires pour activité lucrative.

Vus sur l'ensemble du marché du travail, ces séjours resteront un phénomène de niche dont l'importance sera tributaire de l'évolution de la conjoncture. Les personnes compétentes de l'Office fédéral des migrations partagent également cet avis. Par ailleurs, l'adhésion progressive d'autres pays européens à l'accord de libre circulation des personnes influencera la composition des nationalités. La crise de l'euro a donné lieu à un bref accroissement de ce type de séjours, qui n'a toutefois porté que sur des ressortissants des pays du sud et de l'est de l'Europe. Au cours des années de crise, dans le canton de Zurich, les demandes de séjours temporaires émanant de pays tiers ont été en baisse; en revanche, le nombre de personnes soumises à l'obligation d'annonce a fortement augmenté et, si la conjoncture se maintient au niveau actuel, il pourrait bien continuer à progresser. Le représentant de l'agriculture n'escompte pas de grands changements tant que la politique agricole se maintiendra à l'état actuel. Le représentant de l'hôtellerie-restauration ne s'attend pas non plus à une augmentation. La part de travailleurs saisonniers venus de pays d'Europe de l'Est pourrait s'accroître si les personnes des pays voisins venaient à manquer. En ce qui concerne le domaine de la santé, le responsable d'une agence spécialisée de location de services est sceptique quant à savoir si le boom prédit en provenance de l'Europe de l'Est va réellement avoir lieu. Le manque de connaissances linguistiques constitue un obstacle conséquent. A cela s'ajoute le fait que les ressortissants d'Europe de l'Est sont très sollicités par d'autres pays. Les Polonaises, par exemple, veulent pouvoir ren-

trer souvent chez elles. C'est pourquoi elles préfèrent travailler en Allemagne, qui est plus proche. Le représentant de l'industrie métallurgique et mécanique table sur une légère augmentation des courts séjours de personnes de l'UE/AELE et à une plus forte progression en provenance des Etats tiers une fois que les turbulences monétaires se seront apaisées et que les pays acheteurs connaîtront une relance économique.

8.2 Importance dans le contexte de la migration

L'analyse des modèles de migration permet de dégager deux éléments importants au regard de la signification des séjours temporaires avec activité lucrative pour la migration :

Un séjour temporaire pour activité lucrative peut constituer le point de départ d'une immigration. Mais dans la plupart des cas, cela ne l'est pas.

Environ deux cinquièmes des personnes séjournant temporairement en Suisse pour une activité lucrative ne viennent dans le pays qu'une fois. Mais même parmi celles qui effectuent des séjours répétés, les deux tiers n'ont pas de permis B et n'immigrent donc pas durablement. Parmi les étrangers avec une autorisation B ou C qui ont immigré depuis 2002, un tiers environ avait effectué des courts séjours pour activité lucrative pendant leur parcours migratoire. Les séjours temporaires antérieurs pour activité lucrative sont particulièrement fréquents chez les ressortissants portugais.

De nombreuses personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative ont une longue relation avec la Suisse.

Seul un tiers de toutes les personnes titulaires d'un permis L qui étaient en Suisse en août 2012 y travaillaient pour la première fois. La plupart n'ont donc pas un rapport unique avec la Suisse, mais prolongent leur séjour ou reviennent. Chez plus de 20%, c'est plus de la cinquième fois qu'elles viennent travailler en Suisse. En d'autres termes, parmi les personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative, une part assez conséquente d'entre elles a un rapport de travail de longue date avec la Suisse. Il peut s'agir de travailleurs détachés qui viennent régulièrement apporter des prestations de services en Suisse ou d'une migration pendulaire classique de personnes qui financent durablement leur vie dans leur pays d'origine en venant travailler en Suisse.

8.3 Importance pour les travailleurs eux-mêmes

Le groupe de personnes effectuant un séjour temporaire pour activité lucrative est très hétérogène; les

individus le composant appartiennent à tous les niveaux et tous les âges; ce sont des hommes pour les trois quarts, et ils ont souvent une famille. Cependant, certains points sont typiques de la situation de nombre d'entre eux.

La satisfaction est élevée.

Les uns sont contents d'avoir trouvé du travail, car cela était très difficile dans leur pays d'origine. D'autres ont eu le loisir de choisir cette étape dans leur cursus professionnel. L'insatisfaction apparaît lorsqu'on ne voulait pas effectuer seulement un court séjour, et que le passage à une autorisation de séjour B avec une vie de famille en Suisse s'avère difficile. Cela est aussi le cas quand l'emploi de durée déterminée arrive à son terme, sans que l'on sache de quoi l'avenir sera fait.

Le niveau d'information est bas.

Lorsque des personnes arrivent pour la première fois en Suisse dans le cadre d'un séjour temporaire pour activité lucrative et qu'elles n'y ont ni famille ni connaissances, elles n'ont généralement aucune idée du standard qui devrait être respecté au regard de leur salaire et de leurs conditions de travail pour se conformer au principe de l'égalité de traitement et ce, qu'elles soient qualifiées ou non. En outre, des personnes de tous niveaux de qualification ont déclaré lors des interviews que malgré les sites Internet dédiés à ce sujet, elles trouvaient qu'il était très difficile de s'informer.

Trouver un emploi soi-même est plutôt une exception.

Pour les emplois avec un niveau d'exigences peu élevé, la migration en chaîne par le biais de la famille et de connaissances constitue la voie royale pour trouver un travail. Pour les qualifications moyennes, ce sont les agences de location de services qui ouvrent les portes. Les entreprises suisses recrutent des employés hautement qualifiés de manière ciblée à l'étranger ou bien ce sont les contacts professionnels internationaux qui facilitent l'opération.

Le lieu de travail et de domicile coïncident souvent.

Cela tient au caractère de l'emploi – limité dans la durée – mais aussi au type de travail lui-même, par exemple dans des ménages privés, dans l'hôtellerie ou dans des exploitations agricoles. Dans de tels cas, le logement et parfois la nourriture sont retenus du salaire, sachant que l'AVS impose un plafond. Comme l'impôt à la source, les charges sociales et la caisse-maladie sont déduites du salaire; il y a une très grande différence entre le salaire brut convenu et ce que l'employé perçoit effectivement au final. Lorsque le logement et le lieu de travail ne font qu'un, il est aussi parfois difficile de délimiter les heures de travail et la vie privée.

Les conditions de travail ne sont pas globalement précaires.

D'une part, elles reflètent les différences usuelles dans la branche. D'autre part, l'incertitude est souvent plus élevée parce que les conditions de travail dépendent des conditions de séjour. Selon les indications recueillies, il n'est pas rare que les contrats basés sur un salaire horaire répercutent le risque de sous-exploitation sur les employés. Il convient d'accorder une attention particulière aux branches qui n'emploient pratiquement que des personnes séjournant temporairement pour une activité lucrative, originaires de l'étranger, comme cela est le cas des emplois saisonniers dans l'agriculture, dans les soins à domicile et dans le commerce du sexe.

Le manque de contact avec la population autochtone n'est pas un fait rare.

Les rapports au travail sont importants pour le réseau de contacts des personnes séjournant temporairement en Suisse pour une activité lucrative. Si elles travaillent avec d'autres étrangers, ceux-ci sont leurs premiers interlocuteurs. Les autochtones sont généralement leurs employeurs et, au-delà, leurs autres contacts sont limités. S'il n'y a pratiquement pas d'autres interlocuteurs sur le lieu de travail, comme cela peut être le cas dans la prise en charge à domicile de personnes démentes, l'isolement peut devenir problématique.

Concilier vie de famille et migration reste pour beaucoup un problème insoluble.

Pour une famille, il n'est pas simple d'émigrer temporairement. Souvent les deux parents travaillent et ne trouvent pas simultanément un emploi en Suisse; en outre, les enfants sont scolarisés. L'argent gagné permet de vivre beaucoup mieux au pays qu'en Suisse, pays où à l'inverse, il n'est pas possible de financer la vie familiale avec un bas salaire. Alors on en vient généralement à la séparation temporaire. Si la séparation est de courte durée, elle est surmontable. Mais la situation devient plus difficile lorsque l'un des parents travaille majoritairement en Suisse, année après année, et que le salaire est si bas que l'on peut à peine se rendre visite. Sur le plan juridique, dans de telles situations, la famille pourrait rejoindre le parent qui travaille et percevoir une aide sociale en Suisse. Mais dans la réalité, il semble que les obstacles pour y parvenir soient très élevés.

Les difficultés évoquées relèvent souvent de problèmes pratiques.

Etant donné que les titulaires d'une autorisation de courte durée n'ont pas de domicile durable en Suisse, ils sont nombreux à ne pas pouvoir conclure de contrats, qu'il s'agisse d'obtenir un abonnement demi-tarif, un abonnement pour un téléphone portable, une carte de crédit, un bail de location ou d'acheter et d'immatriculer

une voiture. Dans le cas d'authentiques courts séjours, la réglementation juridique suscite réellement des problèmes pratiques que presque tous connaissent. Chez les détenteurs de titres de séjour temporaires « non authentiques » issus de pays tiers, qui, dans les cantons restrictifs, doivent d'abord rester pendant deux ans avec un permis L – quand bien même ils sont en possession d'un contrat de travail de durée indéterminée – cela est particulièrement difficile.

Besoin de soutien.

Le besoin d'information est souvent cité, ainsi que la possibilité de se tourner vers un service où l'on pourrait poser toutes les questions pratiques concernant le travail, mais aussi la vie de tous les jours. La plupart des titulaires d'autorisations de séjour de courte durée interrogés n'avaient pas conscience de l'existence des services d'intégration étatiques, parce qu'ils ne sont jamais entrés en contact avec eux. Le deuxième sujet cité de manière répétée est celui d'un soutien pour l'apprentissage de la langue locale. Parmi ceux qui s'expriment sur ce sujet, des employés hautement qualifiés disent qu'ils salueraient une certaine pression de la part des autorités, afin de pouvoir consacrer du temps à l'apprentissage de la langue. Les employés avec de faibles qualifications n'avaient pas trouvé l'accès aux offres existantes ou se heurtaient à leur coût du fait de leur budget serré.

8.4 Défis et nécessité d'agir

C'est le système binaire d'admission accordant la priorité aux pays de l'UE/AELE qui règle et définit les séjours temporaires pour activité lucrative. Jusqu'à présent, ils ne sont pas assujettis à la clause de sauvegarde, et la controverse politique entourant l'immigration en Suisse ne porte pas réellement sur cette catégorie de séjours. Quand il est question des employés étrangers ne comptant pas parmi la population résidente permanente, les frontaliers, en particulier ceux du Tessin et de la région genevoise, sont davantage perçus comme une concurrence que les titulaires de permis L et les personnes soumises à l'obligation d'annonce. Au sein de ces groupes, ce sont bien plus les personnes détachées par des sociétés étrangères et les indépendants venus de l'étranger qui apparaissent comme une concurrence directe.

La palette de personnes effectuant des séjours temporaires pour travailler en Suisse est très large et s'étend de la main-d'œuvre auxiliaire saisonnière dans le segment des bas salaires jusqu'aux membres de la direction de grands groupes. Nombre de ces employés travaillent dans des domaines où l'on compte déjà une part élevée d'étrangers ou qui ont une forte orientation internationale. Des effets d'éviction supposés s'exercent surtout parmi les différents groupes de migration dans le cas de

séjours temporaires et parmi les employés avec des postes fixes de la population résidente permanente, et sont souvent à peine sensibles pour les Suisses sans contexte migratoire.

Les défis et la nécessité d'agir au regard de la mobilité internationale à court terme apparaissent pour les points suivants:

L'information constitue un problème à plusieurs égards. Il y a d'abord un manque d'information chez les titulaires d'autorisations de courte durée travaillant pour la première fois en Suisse pour ce qui a trait aux salaires et aux conditions de travail prescrits les concernant, mais aussi aux impôts, aux réglementations d'assurances sociales et à la gestion de la vie courante. De nombreuses personnes interviewées disent que les données disponibles sur Internet ne leur sont pas d'un grand secours. Deuxièmement, pour les employeurs et les spécialistes, il n'est pas toujours simple de trouver les valeurs de référence s'appliquant à un cas concret. En outre, les régimes sont différents selon les cantons. Cette difficulté qui se rencontre en particulier dans les branches sans CCT se répercute aussi sur les contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement. Troisièmement, non seulement les réglementations juridiques en vigueur sont réparties sur de nombreux accords et lois, mais les connaissances des autorités sont fragmentées entre les instances du marché du travail, de la migration et des affaires sociales. A cela, il faut ajouter que l'expertise des fonctionnaires compétents se concentre soit sur les pays de l'UE/AELE ou sur les Etats extracommunautaires, si bien que même parmi les spécialistes, peu possèdent une vue d'ensemble de toute la situation juridique des personnes effectuant des séjours temporaires.

L'intégration a aussi son importance en matière de séjours temporaires pour activité lucrative.

L'importance que peut avoir un tel séjour dans un parcours migratoire, mais également le fait que de nombreux étrangers ne se trouvent pas en Suisse de manière exceptionnelle, mais reviennent régulièrement au cours des années mettent en évidence qu'il n'est pas pertinent de faire abstraction de ces personnes dans les efforts d'intégration de l'Etat. Une simple réunion d'accueil serait précieuse pour communiquer aux intéressés les principales informations sur les exigences minimales en termes de salaires, de conditions de travail et d'assurances sociales en Suisse. Il ne suffit pas de miser uniquement sur les contrôles effectués dans le cadre des mesures d'accompagnement sans informer les intéressés eux-mêmes. Plusieurs personnes interrogées ont déclaré souhaiter un soutien pour apprendre la langue locale. L'enjeu consiste aussi à éviter la formation de sociétés parallèles. Ainsi certaines entreprises multinationales de

pays tiers, comme l'Inde, la Chine ou la Russie emploient des compatriotes pendant des séjours temporaires dans un système de rotation. Pour ces employés aussi, il serait important de faire connaissance avec les réalités suisses.

L'on pourrait davantage tenir compte des problèmes pratiques pendant les séjours temporaires.

Les réglementations juridiques en cours créent des obstacles inutiles dans la gestion de la vie courante, qui n'étaient bien entendu pas intentionnelles. Il serait souhaitable dans ce contexte de trouver des solutions pragmatiques.

La migration pendulaire à long terme engendre ses propres défis.

La migration pendulaire est relativement importante en Suisse – un fait qui retient encore peu l'attention. A ce propos, la situation des personnes déplacées par des entreprises internationales au sein de leurs propres sociétés et des travailleurs détachés par des firmes étrangères, ainsi que des indépendants qui exécutent des mandats en Suisse, n'est pas problématique en soi. Le fait de vivre à long terme dans deux pays apporte des défis spécifiques, notamment pour les migrants qui effectuent régulièrement des séjours temporaires pour activité lucrative. Ces défis se nomment: incertitude élevée en matière de revenus, difficulté d'assumer une formation continue ou de planifier son parcours, manque d'intégration, lacunes en termes d'assurances sociales. A l'inverse, le potentiel de ces personnes parfois surqualifiées pour leur tâche n'est pas exploité en Suisse. Il serait souhaitable d'accorder davantage d'attention à ce groupe. La base de connaissances à leur sujet est très mince.

L'on possède peu de connaissances sur le rôle des personnes avec un permis de frontalier dans le contexte des séjours temporaires pour activité lucrative et de la migration pendulaire.

Dans le cadre du présent projet de recherche, nous avons régulièrement été rendus attentifs à l'impact apparemment important des frontaliers en matière d'emploi temporaire et en particulier d'emploi saisonnier au Tessin et en Suisse romande. Il est en outre frappant de constater que, selon les cantons, la part de permis G et L est très différente, ce qui indique une certaine substituabilité, mais peut également relever de différentes pratiques dans l'octroi d'autorisations. Différents interlocuteurs ont indiqué qu'ils avaient observé un report vers les frontaliers, car ceux-ci peuvent être employés de manière plus flexible et le respect des salaires et des conditions de travail est moins contrôlé dans leur cas. C'est pourquoi il faut garder leur situation à l'œil. Comme le Système d'information central sur la migration SYMIC n'indique pas combien de frontaliers sont employés de manière temporaire, il n'est pas aisé de calculer leur nombre et quote-part.

Rapport tendu entre assurances sociales et débat sur les abus.

Du fait de l'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE/AELE, les ressortissants de ces pays bénéficient de certains droits sociaux en cas de séjours temporaires pour activité lucrative et ont la possibilité, dans des situations données, de percevoir des indemnités de chômage ou une aide sociale. Ils ont en outre droit au regroupement familial indépendamment de leurs revenus et peuvent toucher une aide sociale pour subvenir aux besoins de la famille. Ces changements d'ordre juridique ne sont pratiquement pas connus du public. Lorsque des personnes séjournant temporairement en Suisse pour une activité lucrative font valoir leurs droits légitimes à recevoir des prestations sociales, l'on ne tarde pas à supposer qu'il y a abus. A l'inverse, dans le contexte de la crise économique, il y a apparemment eu des cas isolés où des étrangers vivant en Suisse ont essayé de faire venir des connaissances ou des membres de la famille qui étaient dans le besoin, de les employer et de leur procurer un permis L ou B, tout en leur ouvrant l'accès au système social suisse. Il convient toutefois de distinguer les véritables droits sociaux et les tentatives de fraude dans des cas isolés.

Il est important de continuer à accompagner étroitement le développement de la location de services.

L'interdiction de procéder directement au placement de personnel à partir de l'étranger est déjà fortement affaiblie par de nombreuses formules mixtes et formes de collaboration. L'autorité de contrôle compétente, le Seco, admet ouvertement qu'en cas d'infractions, il lui est difficile de prendre des sanctions à l'étranger. Malgré cela, l'obligation d'autorisation renforcée vis-à-vis des agences de placement de personnel et de location de services apporte une certaine protection aux employés et facilite l'application de la nouvelle CCT de la branche, ainsi que l'accompagnement étroit de nouveaux développements.

Les migrantes qui travaillent dans des ménages privés pour la prise en charge non médicale de personnes sont particulièrement vulnérables.

Par rapport aux autres branches typiques des séjours temporaires pour activité lucrative, leur effectif est encore faible; néanmoins, il n'a pas cessé de progresser au cours des dernières années et, selon les prévisions, il continuera à le faire. En règle générale, les ménages privés sont des employeurs qui n'ont pas une grande expérience et qui ne sont pas forcément très fortunés. La procédure simplifiée de décompte des salaires pour les assurances sociales et les impôts à la source qui a permis de combattre le travail au noir chez le personnel de nettoyage n'a guère d'utilité pour les soins et la prise en charge à domicile, car la charge de travail à accomplir est

généralement nettement plus élevée et dépasse le cadre des limites de gain prévues par cette procédure. C'est pourquoi il convient de se pencher sur d'autres voies pour régulariser cette forme de travail. La situation actuelle, qui engendre une charge financière considérable pour les ménages concernés, est l'expression d'un financement insatisfaisant de la prise en charge en Suisse. Trouver des solutions dans ce domaine contribuerait aussi à apaiser la situation.

L'abrogation du statut de danseuse de cabaret n'apporte pas de solution au commerce du sexe.

Ce statut n'est certes pas encore supprimé, mais n'existe pratiquement plus. Dans cette branche, marquée par les engagements temporaires et un nombre élevé de migrantes, toutes les employées ne sont pas soumises à l'obligation d'annonce ou titulaires de permis L. Mais pour beaucoup, la problématique du manque de contacts à l'échelon local, du placement qui se fait à partir de l'étranger, et du manque de sécurité en termes d'emploi et de conditions de vie est bien réelle.

Dans le secteur du bâtiment, les travailleurs détachés sont une concurrence qui, en cas de baisse du boom de la construction, pourrait devenir plus sensible.

Avant l'accord sur la libre circulation des personnes, les entreprises du secteur de la construction étaient largement à l'abri de la concurrence internationale. Cet accord a conduit à une pression sur les prix inconnue jusqu'alors dans de telles proportions. L'ouverture a coïncidé avec une phase de haute conjoncture dans l'industrie de la construction et a radicalement changé la donne. La concurrence des travailleurs détachés est particulièrement sensible dans les entreprises artisanales de petite taille du secteur du second œuvre. Cependant, les syndicats ne se prononcent pas pour une interdiction des séjours temporaires ou des détachements. Ils tablent sur des contrôles encore plus efficaces dans le cadre des mesures d'accompagnement. Ils sont conscients de la difficulté de prendre des sanctions à l'étranger.

Les mesures d'accompagnement restent importantes.

Les rapports FlaM du Seco mettent en évidence le nombre de contrôles effectués et les lieux des contrôles. Au vu de l'hétérogénéité des éléments critiques, il n'est pas possible de calculer le pourcentage d'infractions. Les interviews des experts mettent en lumière divers problèmes lors de la mise en œuvre des mesures et de la prise de sanctions, mais tous s'expriment positivement quant au système de contrôle. Ce système n'a cessé d'être adapté aux nouveaux développements et problématiques et, si l'on veut maintenir l'efficacité des mesures d'accompagnement, son importance se confirmera à l'avenir.

9 Bibliographie

Achermann, Alberto; Achermann, Christin; Menet Joana et Mühlemann David (2013): *Das Zulassungssystem für religiöse Betreuungspersonen – eine explorative Studie*. Sur mandat de l'Office fédéral des migrations ODM, Berne/Neuchâtel

Berndt, Christian; Schwiter, Karin; Truong, Jasmine (2012). *Arbeitsmarkt Privathaushalt. Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen*, Zurich

Bianchi, Doris; Lampart, Daniel (2007). *Le travail temporaire en Suisse*, Union syndicale suisse (Dossier N°48)

Conseil fédéral, *Rapport sur la situation dans le domaine de la location de services*, du 9 juin 2006, en exécution du postulat 04.3648 de la Commission spéciale pour la libre circulation des personnes (04.067) du Conseil national du 6 décembre 2004 « Dysfonctionnements dans le domaine de la location de services »

Cueni, Dominique; Sheldon, George (2011). *Arbeitsmarktintegration von EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürgern in der Schweiz*. Rapport final d'une étude mandatée par l'Office fédéral des migrations ODM, Bâle

Dahinden, Janine; Stants, Fabienne (2006). *Arbeits- und Lebensbedingungen von Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz*, Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM-Studien 48).

Jaccard Ruedin, Hélène; Widmer, Marcel (2010). *Immigration du personnel de santé vers la Suisse* (Obsan rapport 39), Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé

Jähnke, Anke (2011). *Care-Migrantinnen in der häuslichen Versorgung – Perspektiven der Spitex*, Careum F+E, Zürich

Jähnke, Anke; Truong, Jasmine; Martin, Melanie (2012). *Care-Migrantinnen in der häuslichen Versorgung*. Workshop am Swiss Congress for Health Professions, Winterthur, 31.05.2012. (Powerpoint-Präsentation)

Jähnke, Anke; van Holten, Karin; Bischofberger, Iren (2012). *Befragung der Spitex zur Situation in Privathaushalten mit Care-Migrantinnen*. Schlussbericht Teilprojekt

im Rahmen des Projekts «Arbeitsmarkt Privathaushalt» der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, Zürich: Careum F+E

Knoll, Alex; Schilliger, Sarah; Schwager, Bea (2012). *Wisch und weg! Sans-Papiers-Hausarbeiterinnen zwischen Prekarität und Selbstbestimmung*, Zürich

Medici, Gabriela (2012). *Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen*, Dossier juridique mandaté par la Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, le Syndicat SSP et le Syndicat Unia

Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (2011). *Répercussions de la libre circulation des personnes sur le marché suisse du travail*, Septième rapport, 26 mai 2011, Berne: SECO / ODM / OFS / OFAS

Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (2012). *Répercussions de la libre circulation des personnes sur le marché suisse du travail*, Huitième rapport, 25 mai 2012, Berne: SECO / ODM / OFS / OFAS

ODM Office fédéral des migrations (2012),. Directive I Domaine des étrangers, 4 Séjour avec activité lucrative, version 01.05.2012 (état le 01.07.2013). Berne

ODM Office fédéral des migrations, Schéma récapitulatif: procédure d'annonce et d'autorisation pour les activités lucratives de courte durée en Suisse, www.bfm.admin.ch (état le 07.05.2013). Berne

Rausa, Fabienne; Reist, Sara et al. (2008). *La population étrangère en Suisse*. Edition 2008, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique

Schilliger, Sarah (en cours). *Osteuropäische Pendelmigrantinnen in Privathaushalten von Pflegebedürftigen*. Une recherche ethnographique, Université de Bâle

Schilliger, Sarah; Medici, Gabriela (2012). *La prise en charge de personnes âgées par des migrantes pendulaires*, dans: Sécurité sociale CHSS

SECO (2008). *Rapport sur la mise en œuvre des mesures*

d'accompagnement à la libre circulation des personnes, 1er janvier 2006 – 30 juin 2007, Berne

SECO (2008). *Examen de la situation actuelle dans le domaine de la location de services* (Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, LSE), Rapport du 18 décembre 2008

SECO (2012). Rapport FlaM du 27 Avril 2012. *Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse – Union européenne*, 1er janvier – 31 décembre 2011, Berne

SECO (2013). Rapport FlaM du 26 avril 2013. *Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse – Union européenne*, 1er janvier – 31 décembre 2012, Berne

Société Suisse des Entrepreneurs SSE [éd.] (2012): *Faits et chiffres 2011*, Zurich

Spescha, Marc; Thür, Hanspeter; Zünd, Andreas; Bolzli, Peter (2012). *Migrationsrecht*. Kommentar. Schweizerisches Ausländergesetz (AuG) und Freizügigkeitsabkommen (FZA) mit weiteren Erlassen. Zürich (Schulthess)

Swissstaffing, Union suisse des services de l'emploi [éd.] (2011): *Die Temporärarbeit in der Schweiz*. Aktualisierungsstudie, Dübendorf

Swissstaffing, Union suisse des services de l'emploi; Eurociett, internationaler Verband privater Personaldienstleistungsunternehmen [éd.]: *Im Zentrum von Flexicurity*. Der Beitrag der privaten Personaldienstleister zu Flexicurity und zu einem funktionsfähigeren Arbeitsmarkt in Europa, Dübendorf

Swissstaffing, Union suisse des services de l'emploi [éd.] (2007). *Fact-Sheet Travail temporaire en Suisse*, Dübendorf

Truong, Jasmine (2011). *Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz. Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft*. Masterarbeit an der Universität Zürich. Zürich

Van Holten, K., Jähne, A. & Bischofberger, I. (2013). *Migration de personnel soignant – arrangements transnationaux dans le domaine de la prise en charge à domicile*. (Obsan Dossier 57). Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé

Wigger, Annegret; Baghdadi, Nadia; Hettlage, Raphaela (en cours). «Care» – *Trends in Privathaushalten: Umverteilen oder auslagern?* Projet de recherche dans le cadre du PNR 60

10

Glossaire

Autorisation de séjour B

Alors que pour les ressortissants des Etats tiers, les autorisations de séjour B sont valables un an, les ressortissants de pays auxquels s'applique la libre circulation complète des personnes reçoivent généralement une autorisation de séjour de cinq ans, lorsqu'ils justifient d'un contrat de travail d'une durée supérieure à un an auprès du contrôle des habitants de leur commune de résidence. En raison de l'activation de la clause de sauvegarde à partir de mai 2013, les autorisations de séjour sont actuellement contingentées.

Autorisation de séjour de courte durée L avec activité lucrative

L'autorisation de séjour de courte durée L qui permet d'exercer une activité lucrative en Suisse est octroyée pour une durée maximale d'un an, mais elle peut être prolongée une fois ou demandée à nouveau après un certain temps.

Autorisation d'établissement C

Autorisation illimitée d'établissement en Suisse, qui peut être demandée en cas de bonne intégration après cinq ans de séjour avec une autorisation B.

Autorisation pour frontalier G

Conformément au droit des étrangers, elle est réservée aux ressortissants des pays voisins résidant dans une zone frontalière, qui exercent une activité lucrative dans une zone frontalière suisse et qui retournent au moins une fois par semaine à leur domicile. Cependant, l'accord de libre circulation des personnes a totalement supprimé la limitation aux zones frontalières, tant à l'étranger qu'en Suisse. Aujourd'hui, tous les ressortissants de l'UE/AELE auxquels s'applique la libre circulation des personnes peuvent travailler en Suisse en tant que frontaliers. Les seules conditions maintenues pour le permis G étant celles du domicile à l'étranger et du retour hebdomadaire.

Clause de sauvegarde

Cette disposition de l'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE/AELE permet à la Suisse de suspendre la libre circulation des personnes pour une période limitée dans le temps lorsque certaines valeurs maximales sont atteintes en matière de migration. La clause de sauvegarde est entrée en vigueur depuis juin

2013 pour l'octroi des autorisations de séjour B aux ressortissants des Etats de l'UE17/AELE (jusqu'en mai 2014) et elle est maintenue pour les ressortissants des Etats de l'UE8 (jusqu'en 2015), des contingents étant appliqués. Les séjours temporaires pour activité lucrative ne sont pas concernés par cette clause. Pour ces derniers, la libre circulation des personnes continue à s'appliquer.

Commission paritaire CP

Dans les branches dotées de conventions collectives de travail CCT déclarées de force obligatoire générale, des commissions paritaires composées de représentants des syndicats et du patronat contrôlent le respect des dispositions de la CCT.

Commission tripartite CTP

Dans les branches dépourvues de conventions collectives de travail CCT déclarées de force obligatoire générale, ces commissions composées de représentants des syndicats, du patronat et des administrations contrôlent l'application des dispositions prévues par le CTT.

Contingents

Nombre maximum de personnes originaires de pays définis susceptibles d'exercer pour la première fois une activité lucrative en Suisse dans des catégories de séjour déterminées. Actuellement, les autorisations de séjour B sont contingentées pour tous les pays d'origine. Par contre, les autorisations de séjour de courte durée L pour activité lucrative ne sont contingentées ni pour les ressortissants des Etats de l'UE17/AELE, ni pour ceux de l'UE8; mais elles le sont pour tous les autres pays. Certaines autorisations spéciales L pour une durée plus réduite sont exclues des nombres maximaux pour tous les pays d'origine. Outre le domaine de la culture et du sport, cela concerne aussi les danseuses de cabaret, ainsi que, en règle générale, les permis L pour prestataires de services qui exercent une activité lucrative au maximum pendant quatre mois ou 120 jours, sur une période de douze mois.

Contrat-type de travail CTT

En cas de sous-enchère abusive et répétée dans les branches pour lesquelles il n'y a pas de CCT, les autorités peuvent édicter des contrats-types de travail avec des salaires minimaux impératifs.

Convention collective de travail CCT

Ce sont des contrats collectifs négociés par les partenaires sociaux qui définissent les conditions salariales et de travail pour toutes les entreprises affiliées aux associations signataires, ainsi que pour leurs employés. Sous certaines conditions, une CCT peut être déclarée de force obligatoire. Dans ce cas, toutes les entreprises doivent la respecter, même celles qui ne sont pas membres des associations patronales signataires.

Location de services

Dans le cadre de la location de services, qui correspond au travail temporaire classique, la personne est employée par le bailleur de services, qui facture les prestations effectuées à l'entreprise dans laquelle la mission est effectuée. Le droit de donner des instructions aux travailleurs appartient à l'entreprise locataire.

Mesures d'accompagnement

Les dispositions de la loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et au contrôle des salaires minimaux prévus dans les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés) sont destinées à éviter que les salaires et les conditions de travail prévalant en Suisse ne soient mis sous pression par l'ouverture du marché du travail aux ressortissants de l'UE. Elles règlent en particulier le contrôle de la disposition ancrée dans la loi sur les étrangers, selon laquelle les conditions de salaire et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche doivent être respectées lors de l'engagement de ressortissants étrangers. Les mesures d'accompagnement sont entrées en vigueur en 2004 et ont été depuis renforcées à plusieurs reprises.

Migration en chaîne

Immigration par le biais de la famille ou de connaissances, qui vivent ou ont vécu en Suisse et qui disposent des contacts nécessaires. En général, la procuration d'un contrat de travail est déterminante.

Pays tiers

Pays qui ne font partie ni de l'UE ni de l'AELE.

Personnes soumises à l'obligation d'annonce

Ce sont des personnes venant de pays où s'applique la libre circulation complète des personnes – employés en Suisse, travailleurs détachés par des sociétés étrangères ou indépendants – qui n'ont pas besoin d'une autorisation si elles n'exercent pas une activité lucrative en Suisse pendant plus de 90 jours par an. L'annonce est faite par l'employeur. Elle peut être effectuée en ligne.

Placement de personnel

Dans le cas du placement de personnel, l'agence mandatée est chargée de rechercher des personnes qui seront ensuite directement employées par l'entreprise locataire.

Séjour temporaire pour activité lucrative

Dans la présente étude, cette expression est utilisée comme terme global regroupant aussi bien les résidents temporaires titulaires d'un permis L que les personnes tenues de s'annoncer.

Travailleurs détachés

Personnes employées à l'étranger qui viennent en Suisse pour y apporter des prestations de services limitées dans le temps.

UE2

Bulgarie et Roumanie. La libre circulation complète des personnes n'est pas encore valable pour les ressortissants de ces pays. Une activité lucrative de moins de trois mois est soumise à autorisation; d'autres dispositions transitoires devraient entrer en vigueur d'ici 2016.

UE8

Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Hongrie. Pour ces pays, la clause de sauvegarde a été activée avant même que la libre circulation des personnes n'entre pleinement en vigueur. Ainsi, les permis B sont contingentés, mais ce n'est pas le cas pour les permis de séjour de courte durée L. Les ressortissants de l'UE8 peuvent également travailler en Suisse comme personnes tenues de s'annoncer.

UE17/AELE

L'UE17/AELE comprend, outre les 15 anciens Etats de l'UE et les trois pays de l'AELE, également Chypre et Malte, qui sont sur un pied d'égalité avec les ressortissants de l'UE15/AELE depuis le 1er avril 2006. La libre circulation s'appliquait pleinement à ces pays, avant que la clause de sauvegarde ne soit activée le 1er mai 2013. Les autorisations de séjour B sont désormais contingentées pour un an, ce qui n'est pas le cas des autorisations de courte durée L. La possibilité de travailler en Suisse comme personne soumise à l'obligation d'annonce n'est pas touchée par la clause de sauvegarde.

UE/AELE 25/27

L'EU25 regroupe les pays de l'UE17 et ceux de l'UE8. Pour l'UE27, l'on inclut les pays de l'UE2.

11

Liste des figures et tableaux

Figures

Figure 1 : Personnes actives avec un permis L en Suisse (état août 2012)	14
Figure 2 : Personnes tenues de s'annoncer en Suisse (chiffres pour l'année 2012)	14
Figure 3 : Personnes étrangères occupées selon le statut de séjour (moyennes trimestrielles en tranches de 1000)	15
Figure 4 : Répartition des séjours temporaires pour activité lucrative (nombre de personnes) selon les grandes régions (en % des catégories de séjour correspondantes, 2012)	15
Figure 5 : Pourcentage des séjours temporaires pour exercer une activité lucrative (2012)	16
Figure 6 : Répartition des personnes soumises à l'obligation d'annonce et des titulaires d'un permis L selon les branches (2012)	17
Figure 7 : Développement de l'effectif de permis L dans des branches sélectionnées (moyennes trimestrielles)	17
Figure 8 : Répartition des personnes de l'UE/AELE avec permis L selon les pays (août 2012)	18
Figure 9 : Jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce selon les pays (2012)	19
Figure 10 : Personnes issues de pays tiers avec un permis L (août 2012)	19
Figure 11 : Quote-part des personnes avec un permis L selon les nationalités et les grandes régions (août 2012)	20
Figure 12 : Jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce selon les nationalités et les grandes régions (2012)	21
Figure 13 : Personnes avec un permis L selon l'origine et la branche (août 2012)	21
Figure 14 : Jours de travail des personnes soumises à l'obligation d'annonce selon l'origine et la branche (août 2012)	22
Figure 15 : Part des personnes ayant effectué des séjours temporaires avec activité lucrative durant leur parcours migratoire, dans l'effectif d'août 2012, selon leur origine (première inscription depuis 2002)	75
Figure 16 : Composition de l'échantillon d'entretiens d'experts côté employeurs	93

Tableaux

Tableau 1 : Statut lors d'un seul séjour de courte durée et lors de séjours répétés (en %)	72
Tableau 2 : Reconstruction rétrospective du parcours migratoire des titulaires d'une autorisation d'établissement C, d'une autorisation de séjour B et d'une autorisation de courte durée L, état août 2012 avec premier enregistrement depuis 2002	73
Tableau 3 : Reconstruction rétrospective du parcours migratoire : Nombre de séjours de courte durée	74
Tableau 4 : Composition de l'échantillon d'entretiens avec personnes séjournant temporairement pour activité lucrative	93
Tableau 5 : Nombre de personnes tenues de s'annoncer (total 2012) et des titulaires d'une autorisation de courte durée L (août 2012)	94
Tableau 6 : Banque de données 1 : Personnes séjournant temporairement pour activité lucrative (L ou obligation de s'annoncer) dans les années 2008-2012	94
Tableau 7 : Banque de données 1 : Répartition par branche économique (enregistrement le plus actuel)	94
Tableau 8 : Parcours migratoire incomplet des titulaires d'une autorisation d'établissement, d'une autorisation de séjour et d'une autorisation de courte durée L avec premier enregistrement avant 2002, état août 2012	95
Tableau 9 : Banque de données 2 : état août 2012 (premier enregistrement 2002 et après)	95
Tableau 10 : Banques de données 2 : Répartition par branche économique, état août 2012 (premier enregistrement 2002 et après)	95
Tableau 11 : Résultats des régressions logistiques binaires 1 et 2 : analyses pour les personnes avec une autorisation de séjour de courte durée	96
Tableau 12 : Résultats des régressions logistiques binaires 3 à 6 : analyses pour C et B	97

12

Annexe

Critères	Entretiens
Employeurs	3
Organisations patronales	1
Organisations syndicales	2
Autorités de surveillance	3
Agences de placement et location de services	2
Niveau national	2
Niveau régional	8
Branches	
Construction	1
Hôtellerie et restauration	1
Agriculture	1
Industrie métallurgique et de machines	1
Prestations de services dans l'informatique	1
Banques	(1)
Santé	1
Prestations de services dans des ménages	1
Régions	
Centres urbains avec développement économique important	3
Cantons de montagne avec tourisme	1
Régions avec culture maraîchère	1
Romandie	1
Tessin	1
Suisse orientale	1
Plateau central	4
Caractéristiques de l'emploi	
Imprégné des professions masculines	4
Imprégné des professions féminines	2
Principalement emploi hautement qualifié	2
Principalement emploi moyennement qualifié	4
Principalement emploi peu qualifié	2
Forte proportion de travail saisonnier	3
Faible proportion de travail saisonnier	4

Figure 16: Composition de l'échantillon d'entretiens d'experts côté employeurs.

Critères	Entretiens
Femmes	6
Hommes	14
En-dessous de 30 ans	3
30-50 ans	13
Au-dessus de 50 ans	4

Statut	
Obligation de s'annoncer	5
Titulaires d'une autorisation de courte durée L (5 UE, 6 non UE)	11
Frontaliers Permis G	2
Statut pas précis	2
Condition d'engagement	
Employé en Suisse	11
Indépendant	5
Détaché	4
Qualifications	
Hautement qualifié	12
Niveau moyen de qualification	7
Peu qualifié	1
Branches	
Construction	2
Hôtellerie et restauration	2
Agriculture	1
Industrie métallurgique et machines	1
Prestations de services dans l'informatique	1
Banques	1
Santé	1
Prestations de services dans les ménages	1
Assistance spirituelle / Aumônerie	1
Commerce	1
Information and Communication Technology ICT	1
Art, culture, design	4
Sport	1
Domaine des sciences, recherche	1
Transport	1
Origine	
UE/AELE	12
Pays tiers	8
Allemagne	1
France	1
Italie	2
Espagne	1
Portugal	2
Hollande	1
UE Est	4
Inde	2
Chine	2
Russie	1
Turquie	1
Canada	1
USA	1

Tableau 4: Composition de l'échantillon d'entretiens avec personnes séjournant temporairement pour activité lucrative

	Obligation de s'annoncer	Autorisation de courte durée L
Agriculture et sylviculture	10416	7009
Industrie et industrie manufacturière	29851	5741
Construction	58939	6978
Commerce	7991	3966
Hôtellerie et restauration	13115	11379
Transport et Communication	1662	2075
Banques et assurances	1010	1657
Immobilier	573	193
Santé et action sociale	4822	1933
Enseignement	3423	1304
Prestations de services recherche et développement	2097	283
Prestations de services dans l'informatique	4566	4527
Prestations de services spécifiques	4175	3476
Nettoyage industriel et domestique	2494	328
Prestations de services personnels	12214	1095
Prestations de services dans les ménages	1336	1274
Autres services	2433	245
Administration publique	2744	285
Religion, culture, etc.	7433	2023
Location de services	32094	10353
Total	203 388	66 124

Tableau 5: Nombre de personnes tenues de s'annoncer (total 2012) et des titulaires d'une autorisation de courte durée L (août 2012)

Les chiffres ne correspondent pas tout à fait à ceux mentionnés dans le paragraphe 1.1 à cause d'autres bases de données, d'abréviations légèrement différentes et de certaines données manquantes sur les branches.

Source: RCE

	Nombre	en %
Construction	167 685	22,4%
Industrie et industrie manufacturière	106 115	14,2%
Bureau de placement et location de services OA*	95 940	12,8%
Hôtellerie et restauration	80 339	10,7%
Agriculture et sylviculture	39 881	5,3%
Commerce	38 469	5,1%
Religion, culture, sport, divertissement	30 191	4,0%
Prestations de services dans l'informatique	28 748	3,8%
Santé et action sociale	27 692	3,7%
Prestations de services personnels	27 588	3,7%
Prestations de services spécifiques	27 317	3,7%
Enseignement	16 958	2,3%
Autres services	16 870	2,3%
Transport et communication	11 632	1,6%
Banques et assurances	9 622	1,3%
Prestations de services dans les ménages	7 880	1,1%
Prestations de services recherche et développement	7 518	1,0%
Nettoyage industriel et domestique	7 160	1,0%
Total	772 522	100,0%

Tableau 7: Banque de données 1 : Répartition par branche économique (enregistrement le plus actuel)

		Nombre	en %
Total		772 522	100,0%
Sexe	Homme	564 344	73,1%
	Femme	208 137	26,9%
Age en 2012	Jusqu'à 30 ans	314 571	40,7%
	31 à 40 ans	213 027	27,6%
	41 à 50 ans	154 644	20,0%
	51 à 60 ans	75 208	9,7%
	Au-dessus de 60ans	15 072	2,0%
Origine	UE 17/AELE	621 613	80,5%
	UE 8	77 638	10,0%
	UE 2	20 182	2,6%
	Reste de l'Europe	17 812	2,3%
	Inde	8 404	1,1%
	Reste de l'Asie	8 125	1,1%
	Amérique du Nord	9 489	1,2%
	Amérique centrale et du Sud	4 324	0,6%
	Afrique	3 978	0,5%
Pays sélectionnés	Océanie	950	0,1%
	Allemagne	254 094	32,9%
	France	119 076	15,4%
	Italie	96 177	12,4%
	Portugal	58 267	7,5%
	Autriche	32 644	4,2%
	Pologne	30 453	3,9%
	Hongrie	20 155	2,6%
	Grande-Bretagne	19 294	2,5%
	Espagne	17 870	2,3%
	Slovaquie	12 615	1,6%
	Inde	8 404	1,1%
Régions	USA	7 425	1,0%
	Russie	2 511	0,3%
	Chine	2 408	0,3%
	Canada	2 064	0,3%
	Suisse alémanique	473 637	61,3%
	Suisse romande	234 025	30,3%
	Tessin	64 611	8,4%
Année du premier enregistrement	2008	195 355	25,3%
	2009	128 309	16,6%
	2010	136 195	17,6%
	2011	152 232	19,7%
	2012	160 431	20,8%

Tableau 6: Banque de données 1 : Personnes séjournant temporairement pour activité lucrative (L ou obligation de s'annoncer) dans les années 2008-2012

Source: SYMIC

*Les employés dans les entreprises de travail temporaire, les titulaires d'une autorisation de courte durée L et les personnes tenues de s'annoncer sont enregistrés de manière différente. Dans notre évaluation les deux catégories sont regroupées.

Source: SYMIC

Premier enregistrement avant 2002*		
	Nombre	en %
Seulement C	370 511	73,5%
C + B	105 485	20,9%
C + B + L actif	669	0,1%
C + B + OA + évtl. L	127	0,0%
C + L actif ou OA ou L + OA	231	0,0%
Seulement C ou C+B + L non actif	298	0,1%
Tous C	477 321	94,7%
Seulement B	26 313	5,2%
B + L actif	209	0,0%
B + OA + évtl. L	29	0,0%
B + L non actif	87	0,0%
Tous B	26 638	5,3%
Seulement L actif	0	0,0%
L actif + OA	0	0,0%
L actif + B + évtl. OA	4	0,0%
L non actif + évtl. OA + évtl. B	0	0,0%
Tous L	4	0,0%
Total	503 963	100,0%

Tableau 8 : Parcours migratoire incomplet des titulaires d'une autorisation d'établissement, d'une autorisation de séjour et d'une autorisation de courte durée L avec premier enregistrement avant 2002, état août 2012

*Les parcours migratoires d'avant 2002 ne sont pas contenus dans la banque de données

Source : Banque de données 2, SYMIC/RCE

	Nombre	en %
Agriculture et sylviculture	12 178	4,1%
Industrie et industrie manufacturière	41 594	14,0%
Construction	27 497	9,3%
Commerce	29 753	10,0%
Hôtellerie et restauration	42 284	14,3%
Transport et communication	11 197	3,8%
Banques et assurances	11 963	4,0%
Santé et action sociale	20 162	6,8%
Enseignement	13 453	4,5%
Prestations de services recherche et développement	2 040	0,7%
Prestations de services dans l'informatique	16 488	5,6%
Prestations de services spécifiques	24 926	8,4%
Nettoyage industriel et domestique	4 246	1,4%
Prestations de services personnels	4 848	1,6%
Prestations de services dans les ménages	3 883	1,3%
Autres services	3 642	1,2%
Religion, culture, sport, divertissement	7 902	2,7%
Location de services	18 173	6,1%
Total	296 229	100,0%

Tableau 10 : Banques de données 2 : Répartition par branche économique, état août 2012 (premier enregistrement 2002 et après)

Source : Banque de données 2, RCE

		Nombre	en %
Total		717 905	100,0%
Sexe	Homme	386 111	53,8%
	Femme	331 794	46,2%
Age en 2012	Jusqu'à 30 ans	217 165	30,2%
	31 à 40 ans	273 184	38,1%
	41 à 50 ans	152 100	21,2%
	51 à 60 ans	60 430	8,4%
	Au-dessus de 60 ans	15 026	2,1%
Etat civil	célibataire	305 085	42,5%
	marié/partenariat enregistré	372 801	51,9%
	divorcé/veuf	40 019	5,6%
Nationalité	UE 17 + AELE	474 615	66,1%
	UE 8	40 047	5,6%
	UE 2	11 076	1,5%
	Reste de l'Europe	71 927	10,0%
	Inde	8 242	1,1%
	Reste de l'Asie	38 069	5,3%
	Amérique du Nord	14 985	2,1%
	Amérique centrale et du Sud	27 451	3,8%
	Afrique	29 052	4,0%
	Océanie	2 282	0,3%
Pays sélectionnés	Allemagne	185 430	25,8%
	Autriche	15 271	2,1%
	France	52 513	7,3%
	Italie	50 883	7,1%
	Espagne	16 572	2,3%
	Portugal	103 139	14,4%
	Grande-Bretagne	21 780	3,0%
	Pologne	15 803	2,2%
	Hongrie	8 047	1,1%
	Slovaquie	8 353	1,2%
	USA	11 180	1,6%
	Canada	3 805	0,5%
	Inde	8 242	1,1%
	Chine	7 034	1,0%
	Russie	7 056	1,0%
	Reste	202 685	28,2%
Régions (enregistrement actuel)	Suisse alémanique	461 244	64,2%
	Suisse romande	225 024	31,3%
	Tessin	31 637	4,4%
Année d'entrée	2002	41 476	5,8%
	2003	38 411	5,4%
	2004	39 474	5,5%
	2005	43 182	6,0%
	2006	53 233	7,4%
	2007	66 458	9,3%
	2008	76 180	10,6%
	2009	70 680	9,8%
	2010	81 510	11,4%
	2011	109 491	15,3%
	2012	97 810	13,6%

Tableau 9 : Banque de données 2 : état août 2012 (premier enregistrement 2002 et après)

Source : RCE, Banque de données 2

Variables	Régression 1: Probabilité d'avoir une autorisation de séjour de courte durée (L ou OA)		Régression 6: Probabilité de travailler dans une branche à faible rémunération en tant que L	
	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio
Hommes (référence)				
Femmes	0.000	0.468	0.000	0.763
Age à l'entrée (18-65 ans)	0.000	0.997	0.000	1.015
Allemagne (référence)				
France	0.000	0.865	0.000	1.677
Italie	0.000	0.936	0.000	0.858
Portugal	0.000	3.296	0.000	0.222
Reste UE17/AELE	0.000	0.760	0.000	1.379
UE 8	0.000	1.845	0.000	0.430
UE 2	0.000	1.595	0.000	0.417
Reste de l'Europe	0.000	0.109	0.000	1.779
Inde	0.000	0.908	0.000	10.748
Reste de l'Asie	0.000	0.141	0.003	1.192
Amérique du Nord	0.000	0.387	0.000	2.092
Amérique centrale et du Sud	0.000	0.143	0.000	1.489
Afrique	0.000	0.074	0.000	2.909
Océanie	0.000	0.277	0.000	2.681
célibataire (référence)				
marié/partenariat enregistré	0.000	0.489	0.237	1.033
divorcé/veuf	0.000	0.806	0.127	0.924
Région lémanique (référence)				
Espace Mittelland	0.000	1.379	0.001	0.893
Suisse du Nord-Ouest	0.000	1.099	0.000	1.478
Zurich	0.000	1.074	0.000	4.109
Suisse orientale	0.000	1.649	0.000	0.530
Suisse centrale	0.000	1.489	0.977	1.001
Tessin	0.020	0.964	0.000	1.336
Année d'entrée 2002 (référence)				
2003	0.000	1.320	0.121	2.753
2004	0.000	1.630	0.851	0.890
2005	0.000	2.217	0.382	0.580
2006	0.000	2.623	0.095	0.361
2007	0.000	1.298	0.055	0.312
2008	0.000	0.720	0.121	0.395
2009	0.000	0.750	0.044	0.300
2010	0.000	0.815	0.040	0.294
2011	0.000	0.936	0.046	0.306
2012	0.000	2.062	0.013	0.228
Constantes	0.000	1.072	0.522	1.463
-2 Log-Likelihood		748017		57815
Nagelkerkes R-Quadrat		33,3 %		31,6 %
Cas inclus		717 746		55 574
Cas exclus		159		0

Tableau 11: Résultats des régressions logistiques binaires 1 et 2: analyses pour les personnes avec une autorisation de séjour de courte durée

Les valeurs en italique ne sont pas significatives.

Source: RCE août 2012, propres calculs

Variables	Régression 3 : Probabilité pour C		Régression 4 : Probabilité pour autorisation de courte durée pour C		Régression 5 : Probabilité pour B		Régression 6 : Probabilité pour autorisation de courte durée pour B	
	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio
Hommes (référence)								
Femmes	0.000	1.122	0.000	0.497	0.000	1.203	0.000	0.584
Age à l'entrée (18-65 ans)	0.000	1.003	0.000	0.960	0.000	0.988	0.000	0.993
Allemagne (référence)								
France	0.004	1.061	0.000	0.819	0.000	1.078	0.000	0.922
Italie	0.000	0.900	0.000	1.111	0.000	1.062	0.000	0.909
Portugal	0.000	0.502	0.000	4.508	0.000	0.875	0.000	3.151
Reste UE17/AELE	0.008	1.047	0.000	0.773	0.027	1.026	0.000	0.741
UE 8	0.000	0.114	0.000	0.138	0.000	0.935	0.000	1.680
UE 2	0.000	0.141	0.000	0.513	0.000	0.547	0.381	1.027
Reste de l'Europe	0.000	0.370	0.000	0.032	0.000	1.630	0.000	0.084
Inde	0.000	0.066	0.000	0.110	0.000	0.677	0.000	0.539
Reste de l'Asie	0.000	0.166	0.000	0.033	0.000	2.625	0.000	0.091
Amérique du Nord	0.000	0.686	0.000	0.112	0.000	0.915	0.000	0.250
Amérique centrale et du Sud	0.000	0.256	0.000	0.065	0.000	2.010	0.000	0.111
Afrique	0.000	0.243	0.000	0.037	0.000	2.544	0.000	0.051
Océanie	0.000	0.107	0.000	0.086	0.000	2.735	0.000	0.196
célibataire (référence)								
marié/partenariat	0.000	2.332	0.000	0.549	0.000	0.914	0.000	0.592
divorcé/veuf	0.000	1.201	0.006	0.932	0.000	1.228	0.000	0.903
Région lémanique (réf.)								
Espace Mittelland	0.000	2.001	0.000	1.378	0.000	0.569	0.000	1.366
Suisse du Nord-Ouest	0.000	1.706	0.003	0.934	0.000	0.686	0.000	1.085
Zurich	0.027	1.030	0.021	1.050	0.001	1.032	0.000	1.139
Suisse orientale	0.000	1.066	0.000	1.108	0.000	0.602	0.000	1.553
Suisse centrale	0.649	1.008	0.095	1.047	0.000	0.732	0.000	1.439
Tessin	0.000	0.693	0.000	0.811	0.000	1.388	0.037	1.043
Année d'entrée 2002 (réf.)								
2003	0.000	0.760	0.000	1.486	0.000	1.281	0.000	1.207
2004	0.000	0.606	0.000	1.889	0.000	1.569	0.000	1.650
2005	0.000	0.432	0.000	2.664	0.000	2.205	0.000	2.656
2006	0.000	0.292	0.000	3.253	0.000	3.322	0.000	3.146
2007	0.000	0.096	0.000	1.209	0.000	9.656	0.000	1.204
2008	0.000	0.001	0.000	0.321	0.000	255.580	0.000	0.558
2009	0.000	0.001	0.000	0.394	0.000	157.683	0.000	0.560
2010	0.000	0.001	0.000	0.239	0.000	78.740	0.000	0.551
2011	0.000	0.001	0.000	0.375	0.000	25.792	0.000	0.422
2012	0.000	0.000	0.000	0.322	0.000	5.902	0.000	0.283
Constantes	0.000	3.765	0.000	3.794	0.000	0.309	0.000	1.371
-2 Log-Likelihood		337 078		157 169		626 500		429 166
Nagelkerkes R-Quadrat		70,8%		44,7%		47,5 %		31,7%
Cas inclus		717 746		165 542		717 746		446 951
Cas exclus		159		40		159		119

Tableau 12: Résultats des régressions logistiques binaires 3 à 6 : analyses pour C et B

Les valeurs en italique ne sont pas significatives.

Source : RCE août 2012, propres calculs

13

notes

1 Sur les vingt interviews, deux ont été menées sous la forme d'interviews croisées, avec des interprètes interculturels dans les deux cas. En raison du déroulement de l'entretien, elles sont malgré tout présentées à chaque fois comme une seule interview dans l'évaluation.

2 Seules les personnes venant des Etats de l'UE 27/AELE sont admises pour exercer une activité comme travailleuses du sexe avec un permis de séjour de courte durée. Selon les cantons, elles peuvent uniquement travailler comme indépendantes ou se faire employer par un sauna club, un bar de rencontres ou un autre établissement à caractère sexuel. En juillet 2013, le Département fédéral de justice et de police (DFJP) a missionné un groupe d'experts pour élaborer des mesures de protection efficaces pour les travailleuses du domaine érotique.

3 Dans ses directives, l'Office fédéral des migrations explique différentes réglementations spécifiques à certaines branches, notamment dans le domaine de la culture et du divertissement, du tourisme, du sport, des transports, des danseuses de cabaret et des activités religieuses. Etant donné qu'elles ont une incidence sur les statistiques, elles sont brièvement présentées ci-dessous.

Culture et divertissement: les ressortissants d'Etats tiers « qui résident en Suisse durant un total de huit mois au maximum sur une période de douze mois et qui exercent une activité en qualité d'artistes dans les domaines de la musique, de la littérature, du spectacle, des arts plastiques, du cirque ou des variétés » (OASA art. 19 al. 4 let. b), peuvent obtenir un permis de séjour de courte durée et sont exceptés des nombres maximums. Ils doivent disposer d'une formation sanctionnée par un diplôme dans un domaine correspondant et d'un contrat de travail assorti d'un salaire leur permettant couvrir leurs besoins; l'employeur doit prouver qu'il n'a pas trouvé d'artiste suisse ou de l'un des Etats de l'UE/AELE pour le poste en question. Pour les engagements de moins de trois mois, ils ont uniquement besoin d'un visa pour visite et non d'un visa de travail.

Tourisme: une autorisation de séjour de courte durée L peut être délivrée à des ressortissants de pays tiers, comme des cuisiniers dans des restaurants de spécialités, des accompagnateurs de groupes de voyage, des professeurs de ski et de snowboard, des guides de sports extrêmes, ainsi qu'à des spécialistes de soins ayurvédiques ou de massages thaïs (dans les espaces de wellness des hôtels).

Sport: sont admis les sportifs et entraîneurs professionnels venant d'Etats tiers - en dehors des manifestations sportives internationales - uniquement dans le cadre des championnats des deux ligues supérieures du pays ou lorsqu'un club sportif forme des sportifs internationaux couronnés de succès.

Transports: les chauffeurs professionnels venant d'Etats tiers qui travaillent dans des entreprises internationales de transport, obtiennent une autorisation de prestataire de services pour quatre mois au maximum (art. 19 al. 4 let. A OASA) par an, lorsqu'ils effectuent des transports entre la Suisse et leur région d'origine. Ils conservent leur domicile à l'étranger. Les chauffeurs d'entreprises de transports avec siège à l'étranger sont exemptés de l'obligation d'autorisa-

tion lorsque le transport à effectuer en Suisse n'excède pas huit jours par année civile (art. 14 OASA). Dans le transport aérien, aucune autorisation de travail ou de séjour n'est nécessaire pour le personnel étranger de cockpit et de cabine dont le lieu de service se trouve à l'étranger et dont l'engagement sur le territoire suisse (aéroport) se limite à des activités dans l'avion.

Danseuses et travailleuses du sexe: la Suisse est le seul pays du monde où les danseuses ont un statut particulier. Il permet aux femmes venant de pays tiers, âgées de 20 ans au moins, de travailler en Suisse pour un période maximale de huit mois, sachant que la prostitution leur est officiellement interdite. Au cours de ces dernières années, les danseuses venaient principalement d'Ukraine, de République Dominicaine et de Russie. Leurs autorisations ne sont pas comptabilisées dans les contingents.

Activités religieuses: les personnes exerçant une activité d'encadrement religieux au service de communautés religieuses avec une importance nationale ou suprarégionale peuvent se voir octroyer des autorisations de séjour de courte durée pour quatre mois au maximum, qui sont également exclues des contingents (selon l'art. 19 al. 4 let. a OASA), pour autant que la communauté religieuse et la personne exerçant la prise en charge religieuse reconnaissent les normes juridiques suisses, qu'elles respectent les dispositions de la Constitution et des lois, tant d'un point de vue théorique que pratique, qu'elles en exigent autant de leurs membres et qu'elles condamnent les comportements fautifs. Les activités d'encadrement religieux et de missionnaires sont considérées comme des activités salariées, même lorsqu'elles sont effectuées à titre gratuit (art. 1a al. 2 OASA). La mission de courte durée doit apparaître comme justifiée (par exemple activité lucrative à l'occasion d'une fête religieuse particulière qui revêt une grande importance dans la pratique religieuse ou pour assurer le remplacement du titulaire habituel de la fonction, en cas de vacances ou de maladie).

4 Les détails sont réglés dans la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Loi sur le libre passage, LFLP). Cf. aussi les explications sous http://www.verbindungsstelle.ch/xml_3/internet/FR/application/d98/f99.cfm

5 Cf. à ce sujet l'article du Bund «Immer mehr EU-Bürger erschleichen sich in der Stadt Bern Sozialhilfe» du 12.02.2013. Le contrôle administratif parlementaire a mandaté la réalisation d'un projet de recherche relatif à la migration et à l'assurance sociale, qui doit également fournir de nouveaux éléments à ce sujet.

6 Les données relatives à l'année 2012, ne seront disponibles que fin 2013.

7 Bien plus, seules les dispositions contraignantes du droit du travail, énumérées aux art. 361 et 362 CO s'appliquent.

8 Actuellement limitation à un salaire annuel maximal de 21 060 francs et à un revenu global du ménage n'excédant pas 56 160 francs.

- 9 L'association «Zu Hause leben» a été constituée en novembre 2012 à l'initiative de deux sociétés (Home Instead et Hauspflegeservice) en tant qu'organisation patronale dans le domaine de l'accompagnement et de la prise en charge non médicale privée de personnes à domicile. Ce sont 21 prestataires qui se sont joints et représentent environ 20 % du volume des emplois. L'association a entamé des négociations avec le syndicat UNIA, afin de mettre en place une convention collective de travail pour la prise en charge non médicale de personnes âgées en Suisse alémanique, qui est destinée à protéger les conditions de travail et la qualité de la prise en charge. L'objectif étant qu'elle puisse être déclarée de force obligatoire générale.
- 10 La banque de données SYMIC recense 1.59 million de personnes avec plus de 2 millions d'inscriptions. Pour les présents calculs, il n'a été tenu compte que des personnes qui ont effectué au moins un séjour temporaire pour activité lucrative (permis L au vu d'une activité lucrative ou inscription dans le cadre de l'obligation d'annonce) sur la période comprise entre 2008 et 2012, qui étaient âgées de 18 à 65 ans au début de ce séjour. Toutes les autres personnes, y compris celles dont la date de début de séjour se situe en 2007, ont été exclues des calculs. Les premières inscriptions dans la banque de données se répartissent de manière relativement homogène sur les différentes années. On ignore cependant si ces mêmes personnes avaient déjà exercé une activité lucrative en Suisse avant 2008.
- 11 Cela peut être partiellement lié à la transition progressive vers la libre circulation des personnes avec les pays de l'UE8. Avant le passage à la libre circulation des personnes, il était d'usage de faire venir les personnes en Suisse avec un permis L, jusqu'à ce que les autorisations B ne soient plus contingentées.
- 12 Les inscriptions qui avaient été faites avec le statut de saisonnier A, qui a été abrogé entre-temps, ont été classées dans la catégorie des permis L avec activité lucrative.
- 13 Les variables concernant l'appartenance à une branche et à un métier ne peuvent être utilisées que de manière limitée, car les caractéristiques ne peuvent pas toujours être saisies, et pas pour tous les types d'autorisations. Les résultats ont été vérifiés en vue d'une multicolinéarité. Les modèles tiennent uniquement compte des variables significatives. Les effets d'interaction de second ordre ont également été analysés. Etant donné que les variables d'interaction n'augmentent que modestement la valeur explicative des modèles et qu'elles nuisent fortement à la lisibilité des résultats, elles n'ont pas été prises en compte.

