



# **DIRECTIVES ET COMMENTAIRES DOMAINE DES ÉTRANGERS (Directives LEI)**

## **Chapitre 4 Séjour avec activité lucrative**

**Berne, octobre 2013 (actualisé le 1<sup>er</sup> juin 2024)**

**Chronologie des principales modifications (à partir de 2015)**

Version	Chapitres concernés	Teneur
13.02.2015	4	- Mise en œuvre du changement de nom ODM→SEM dans l'ensemble du document
01.09.2015	1 et 7	- Modification de la procédure d'approbation (chap. 1) - Mise à jour du chapitre 7 relatif aux membres des représentations étrangères et des organisations intergouvernementales, stagiaires et délégués auprès des organisations internationales
10.11.2015	4.7.15 Nouveau : 4.8.5.6	- Remaniement du chapitre « Personnel de maison » (ch. 4.7.15) - Nouveau chapitre « Projet-pilote de l'USP » (ch. 4.8.5.6)
06.01.2016	Ci-devant 4.7.12.4	- Abrogation du statut d'artiste de cabaret (Informations ici)
01.06.2016	4	- Octroi de la liberté totale de circulation pour les ressortissants de l'UE-2 (Bulgarie & Roumanie) à partir du 1 <sup>er</sup> juin 2016
14.07.2016	4.1.1 4.7.11.2.3	- Complément relatif aux activités exercées en vue de compléter l'argent de poche - Modification des salaires de référence des sportifs professionnels
01.03.2017	4.4 et 5.1  4.3, 4.4, 4.5, 4.7 et 4.8	- Adaptations liées à l'entrée en vigueur de loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) - Remplacement du terme « perfectionnement » par celui de « formation continue » (cf. glossaire du message relatif à la loi sur la formation continue ; FF 2013 3265 3331).
06.03.2017	4.8.5.1 et 4.8.5.3	- Adaptation à la recommandation du SEM concernant l'intégration sur le marché du travail des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus
12.04.2017	4.7.14.1.2	- Adaptation aux prescriptions du droit des étrangers applicables en cas d'accord sur les transports internationaux
01.07.2017	4.7.11.2.1	- Adaptation concernant les engagements en ligues inférieures des sportifs professionnels
26.01.2018	4.8.5.6	- Stages sur le premier marché du travail destinés aux personnes admises à titre provisoire,



	4.8.5.3.1	<p>aux réfugiés admis provisoirement et aux réfugiés reconnus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise d'emploi en dehors du canton d'attribution des personnes admises à titre provisoire</li> </ul>
01.02.2018	4.7.2 Nouvelle annexe au ch. 4.7.12.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation du chapitre Culture et divertissement</li> <li>- Directive relative au traitement des demandes d'engagement dans des clubs/bars/restaurants des musiciens et des artistes visés à l'art. 19, al. 4, let. b, de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA)</li> </ul>
16.03.2018	4.7.14.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation du chapitre Membres d'équipage des bateaux de navigation intérieure (Rhin) d'entreprises suisses</li> </ul>
01.07.2018	4.3.3 4.7.2 4.7.12.2.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifications induites par l'entrée en vigueur des modifications de la LEI et de l'OASA (art. 121a Cst.)</li> <li>- Dérogation à la présence personnelle des artistes et des musiciens</li> </ul>
01.01.2019	4 4.1.1 4.3.5 4.3.7 4.7.7.4 4.7.16 4.4.11, 4.6.1 et 4.8.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre du changement de nom de la loi, LEtr devenant LEI dans tout le document</li> <li>- Précision concernant les termes « activité lucrative »</li> <li>- Complément concernant les connaissances linguistiques requises (art. 23, al. 2, LEtr)</li> <li>- Nouveau chapitre sur l'admission des personnes assurant un encadrement ou un enseignement</li> <li>- Nouveau chapitre sur l'enseignement de la langue et de la culture d'origine</li> <li>- Modifications relatives à la mise en œuvre de la révision de la LEI (Intégration)</li> <li>- Introduction de l'annonce de l'activité lucrative des réfugiés et admis provisoires</li> </ul>
01.06.2019	4.1.1  4.3.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complément concernant le paragraphe relatif au volontariat (au sens d'un travail bénévole)</li> <li>- Modification du paragraphe relatif aux stages d'observation et les stages pratiques visant à se renseigner sur une profession</li> <li>- Précision au niveau de la vérification des compétences linguistiques</li> </ul>



	4.7.15.3 4.7.15.4 4.7.17 4.8.5.1.2 4.8.5.1.6 4.8.5.1.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Énumération des conditions devant figurer dans le contrat</li> <li>- Précision du titre</li> <li>- Nouveau chapitre relatif à l'Obligation d'autorisation et d'annonce dans le cadre du bénévolat</li> <li>- Précision sur l'annonce de l'activité lucrative</li> <li>- Adaptation paragraphe Formation et perfectionnement avec activité lucrative</li> <li>- Adaptation du chapitre Bénévolat</li> </ul>
01.04.2020	4.3.4 4.3.4.1 4.3.4.2 4.8.1.1 4.8.2.3 4.8.5.4 et 4.8.5.4.1 4.8.5.4.2 – 4.8.5.4.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suppression du passage concernant une lettre circulaire et abrogation de cette dernière. Révision de l'annexe liée au ch. 4.3.3. Intégration du calculateur national de salaire SECO.</li> <li>- Nouveau chap. : Conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés</li> <li>- Nouveau chap. : Limitation de l'obligation de rembourser les frais en cas de détachement de longue durée</li> <li>- Lien vers le ch. 4.3.4.</li> <li>- Complément et lien vers les ch. 4.3.4.1 et 4.3.4.2.</li> <li>- Ajustements dus aux modifications de la loi sur l'asile.</li> <li>- Adaptation de la numérotation</li> </ul>
01.01.2021	4.8.6 4.8.2.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouveau ch. et renumérotation des ch. existants en conséquence</li> <li>- Nouveau ch. et renumérotation des ch. existants en conséquence</li> </ul>
01.08.2021	4.8.5.4.5	- Section supplémentaire concernant l'entrée en apprentissage pour les requérants d'asile
01.11.2021	4.3.4	- Précisions concernant les éléments du salaire à prendre en compte lors de l'appréciation des conditions de rémunération et de travail



	4.4.6	- Précision concernant l'intérêt scientifique ou économique prépondérant visé à l'art. 21, al. 3, LEI à l'aide d'exemples et de cas de jurisprudence permettant de mieux démontrer le pouvoir d'appréciation des autorités
	4.7.2	- Précisions concernant les documents à produire lors de la création d'une entreprise
	4.7.11	- Certaine flexibilité concernant la prolongation ou la transformation d'une autorisation de séjour au bout de 2 ans
	4.7.13.2.1	- Suppression de la limitation à un ou deux mois pour les entraînements sans activité lucrative
		- Procédure en cas d'activité sportive exercée en tant qu'amateur
		- Suppression
01.02.2023	4.3.2	- Restructuration
	4.3.2.2	- Ajout de l'examen du respect de l'ordre de priorité dans les genres de professions touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée (mise en œuvre des mesures prévues par le rapport en réponse au postulat Nantermod 19.3651)
	4.3.5	- Restructuration
	4.3.5.1	- Ajout des qualifications personnelles concernant les genres de professions touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée (mise en œuvre des mesures prévues par le rapport en réponse au postulat Nantermod 19.3651)
	4.4.8.1	- Ajout de l'accord sur l'échange de stagiaires avec l'Indonésie
	4.4.9	- Ajout précisant que, outre les cadres supérieurs, les travailleurs hautement qualifiés et les spécialistes indispensables peuvent bénéficier d'une autorisation au titre de l'art. 46 OASA (échange de personnel).
	4.5.3.2 et 4.8.5.2	- Passage d'une activité lucrative salariée à une activité lucrative indépendante
	4.6	- Procédure d'approbation
	4.8.5.3	- Personnes à protéger : suppression du délai d'attente et réglementation de l'accès à l'activité lucrative salariée et indépendante
	4.8.5.7	- Suppression d'un paragraphe



04.09.2023	4.3.3 4.7.1.2, 4.8.2.3 4.7.12.3 4.7.14.3.2 4.7.17, 4.8.5.3.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Précisions concernant l'obligation d'annoncer les postes vacants</li> <li>- Actualisation des annexes</li> <li>- Clarification de la procédure d'accord entre les collaborateurs de cirque et les artistes</li> <li>- Condition d'admission : salaires usuels dans la branche, la profession et la localité pour les autorisations de travail suisses dans les domaines de la navigation intérieure et de la navigation sur le Rhin</li> <li>- Clarification du bénévolat</li> </ul>
01.01.2024	4.3.2.2.1 et 4.3.5.1 4.7.16.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Système d'indicateurs du SECO</li> <li>- Renvoi à la lettre circulaire sur les séjours en Suisse à des fins religieuses</li> </ul>
01.04.2024	4.7.15.5 4.1.2 et 4.7.2.1 ainsi que tableau 4.7 4.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Référence Notice SECO (Personnel de maison)</li> <li>- Définition activité lucrative indépendante</li> <li>- Précisions concernant la procédure d'approbation</li> </ul>
01.06.2024	4.1.1 4.4.11, 4.4.11.2, 4.7.17, 4.8.5, 4.8.5.1, 4.8.5.1.1 4.8.5.2, 4.4.13, 4.5.3.2 4.8.5.1.2, 4.8.5.1.3 4.8.5.1.2, 4.8.5.5, 4.8.5.6 4.8.5.1.5, 4.8.5.3.2, 4.8.5.4.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Précisions et suppressions</li> <li>- Complément concernant l'obligation d'annonce pour les apatrides, y compris précisions et suppressions</li> <li>- Texte reporté au point 4.4.13. Suppression de l'obligation d'autorisation d'exercer une activité lucrative pour les personnes titulaires d'une autorisation de séjour dans des cas individuels d'une extrême gravité (art. 31 OASA)</li> <li>- Précisions concernant la transmission de l'annonce via EasyGov</li> <li>- Modification concernant l'obligation d'annonce en cas d'activité lucrative exercée dans le cadre des programmes d'intégration (art. 65, al. 4, let. a, 7 et 8, OASA)</li> <li>- Modification en raison d'une erreur de renvoi également corrigée dans l'OASA. Pas de modification matérielle</li> </ul>



01.06.2024	4.4.12 4.8.3 4.8.5.1.8 4.8.5.3.6	<ul style="list-style-type: none"><li>- Précisions UE/AELE</li><li>- Précisions tableau</li><li>- Emploi des détenteurs d'un permis F auprès d'OI</li><li>- Emploi des détenteurs d'un permis S auprès d'OI</li></ul>
------------	---	---



**TABLE DES MATIÈRES**

<b>4</b>	<b>SÉJOUR AVEC ACTIVITÉ LUCRATIVE .....</b>	<b>17</b>
<b>4.1</b>	<b>Activité lucrative (Art. 1-4 OASA) .....</b>	<b>17</b>
4.1.1	Notion d'activité lucrative (Art. 1-3 OASA) .....	17
4.1.2	Décision concernant l'exercice d'une activité lucrative (art. 4 OASA).....	20
4.1.3	Activité lucrative à court terme (art. 12 OASA).....	21
<b>4.2</b>	<b>Nombres maximums (art. 20 LEI, art. 19 à 21 OASA) .....</b>	<b>21</b>
4.2.1	Fixation des nombres maximums (annexes 1 et 2 OASA) .....	21
4.2.2	Exceptions aux nombres maximums .....	22
4.2.2.1	Activité lucrative d'une durée maximale de quatre mois sur une période de douze mois (art. 19, al. 4, let. a, OASA).....	22
4.2.2.1.1	Principes.....	22
4.2.2.1.2	Durée et but du séjour .....	23
4.2.2.1.3	Exceptions .....	23
4.2.2.1.4	Procédure.....	23
4.2.2.2	Artistes dont le séjour n'excède pas huit mois (art. 19, al. 4, let. b, OASA) .....	24
<b>4.3</b>	<b>Conditions d'admission .....</b>	<b>24</b>
4.3.1	Intérêts économiques du pays .....	24
4.3.2	Ordre de priorité (art. 21 LEI).....	24
4.3.2.1	Principe .....	24
4.3.2.2	Preuve du respect de l'ordre de priorité .....	25
4.3.2.2.1	Domaines professionnels touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée .....	25
4.3.2.2.2	Autres domaines professionnels .....	27
4.3.3	Obligation de communiquer les postes vacants (art. 21a LEI) .....	27
4.3.4	Conditions de rémunération et de travail (art. 22 LEI) .....	28
4.3.4.1	Conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés (art. 22, al. 2, LEI).....	29
4.3.4.2	Limitation de l'obligation de remboursement cas de détachement de longue durée (art. 22, al. 3, LEI) .....	30
4.3.5	Qualifications personnelles (art. 23 LEI) .....	30
4.3.5.1	Admission de personnes qualifiées dans des genres de professions touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée .....	31
4.3.5.2	Programmes de formation ou de formation continue : exigences réduites en matière de qualification .....	32
4.3.5.3	Personnes appelées à assurer un encadrement religieux : critères d'intégration .....	32
4.3.5.4	Connaissances de la langue nationale parlée au lieu de travail .....	32
4.3.5.5	Qualifications personnelles spécifiques pour certaines branches et professions .....	32
4.3.6	Logement (art. 24 LEI).....	33
4.3.7	Admission des personnes assurant un encadrement ou un enseignement (art. 26a LEI, cf. ch. 4.7.7.4 et 4.7.16).....	33





**4.4 Dérogations aux conditions d'admission .....35**

4.4.1	Activité lucrative des membres de la famille d'un étranger (art. 26 et 27 OASA) .....	35
4.4.2	Projets d'aide et de développement (art. 37 OASA).....	36
4.4.2.1	Principe .....	36
4.4.2.2	Critères d'admission .....	36
4.4.2.3	Procédure.....	37
4.4.2.4	Programmes de formation continue en agriculture.....	37
4.4.3	Formation et formation continue avec activité accessoire (art. 38 OASA) .....	37
4.4.4	Formation avec stage obligatoire (art. 39 OASA).....	38
4.4.5	Activité lucrative pendant une formation post-grade dans une haute école (art. 40 OASA) .....	39
4.4.5.1	Principe .....	39
4.4.5.2	Hautes écoles.....	39
4.4.5.3	Doctorants .....	39
4.4.5.4	Post-doctorants .....	40
4.4.5.5	<i>Master of Advanced Studies (MAS)</i> .....	40
4.4.5.6	Boursiers .....	41
4.4.5.7	Hôtes académiques .....	41
4.4.5.8	Durée du séjour .....	41
4.4.6	Activité lucrative après des études en Suisse (art. 21, al. 3, LEI).....	41
4.4.7	Échanges internationaux (art. 41 OASA) .....	43
4.4.8	Stagiaires (art. 42 OASA) .....	43
4.4.8.1	Nombres maximums.....	43
4.4.8.2	Conditions d'admission .....	45
4.4.8.3	Procédure.....	45
4.4.8.4	Regroupement familial.....	45
4.4.8.5	Formalités d'entrée .....	45
4.4.8.6	Prolongation de l'autorisation de stagiaire (art. 42, al. 3, OASA).....	46
4.4.8.7	Changement d'emploi ou de profession.....	46
4.4.8.8	Renouvellement.....	46
4.4.9	Échange de personnel au sein d'entreprises internationales (art. 46 OASA) .....	46
4.4.10	Personnes au pair (art. 48 OASA) .....	47
4.4.11	Requérants d'asile, personnes à protéger, étrangers admis à titre provisoire, réfugiés et apatrides exerçant une activité lucrative .....	48
4.4.11.1	Requérants d'asile et personnes à protéger (art. 52 et 53 OASA).....	48
4.4.11.2	Réfugiés, personnes admises à titre provisoire et apatrides exerçant une activité lucrative (art. 65 OASA).....	49
4.4.12	Frontaliers (art. 25 LEI).....	49
4.4.13	Cas individuels d'une extrême gravité (art. 31 OASA) .....	50
<b>4.5</b>	<b>Réglementation du séjour.....</b>	<b>50</b>
4.5.1	But du séjour (art. 54 OASA) .....	50
4.5.1.1	But du séjour et conditions des autorisations de courte durée .....	50



4.5.1.2	But du séjour et conditions des autorisations de séjour .....	50
4.5.2	Autorisations de courte durée .....	51
4.5.2.1	Changement d'emploi (art. 55 OASA).....	51
4.5.2.2	Renouvellement (art. 56 OASA).....	51
4.5.2.3	Succession d'autorisations (art. 57 OASA) .....	52
4.5.3	Autorisations de séjour .....	52
4.5.3.1	Changement d'emploi (art. 38, al. 2, LEI).....	52
4.5.3.2	Passage d'une activité lucrative salariée à une activité lucrative indépendante (art. 38, al. 3, LEI).....	52
4.5.3.3	Réadmission en Suisse d'étrangers (art. 49 OASA).....	53
<b>4.6</b>	<b>Décision préalable des autorités du marché du travail et procédure d'admission .....</b>	<b>53</b>
4.6.1	Décision préalable des autorités du marché du travail (art. 83 OASA).....	53
4.6.2	Autorisations soumises à approbation et décisions préalables soumises à approbation (art. 85 OASA et art. 1 OA-DFJP) .....	54
4.6.3	Procédure d'approbation (art. 85 et 86 OASA).....	55
4.6.4	Émoluments pour la procédure d'approbation en matière de marché du travail (art. 85, al. 2, OASA).....	56
4.6.5	Délais d'ordre pour la procédure d'approbation relative au marché du travail selon l'OdelO.....	57
4.6.5.1	Principes régissant l'ordonnance sur les délais d'ordre.....	57
4.6.5.2	Principes relatifs au traitement des demandes.....	57
4.6.5.3	Délais d'ordre et consultation de tiers .....	57
<b>4.7</b>	<b>Réglementations par branche.....</b>	<b>58</b>
4.7.1	Collaborateurs dans le cadre de la réalisation d'un projet.....	63
4.7.1.1	Généralités .....	63
4.7.1.2	Critères d'octroi d'une autorisation.....	63
4.7.2	Implantation d'entreprises et indépendants.....	64
4.7.2.1	Généralités .....	64
4.7.2.2	Conditions d'octroi de l'autorisation .....	65
4.7.2.3	Annexes à joindre à la demande.....	65
4.7.3	Organismes internationaux.....	66
4.7.4	Boursiers d'organisations internationales.....	67
4.7.4.1	Généralités .....	67
4.7.4.2	Critères d'admission .....	67
4.7.5	Stagiaires .....	68
4.7.5.1	Séjours de formation continue avant, pendant ou après les études .....	68
4.7.5.1.1	Généralités .....	68
4.7.5.1.2	Particularités.....	69
4.7.5.2	Stages proposés par les associations professionnelles .....	70
4.7.5.3	Stages effectués dans le cadre d'un échange international de jeunes .....	70
4.7.5.3.1	Principe .....	70
4.7.5.3.2	Critères d'admission .....	70
4.7.5.3.3	Procédure.....	71



4.7.6	Autorisations dans le cadre de projets suisses d'aide au développement	71
4.7.6.1	Programmes de formation continue en agriculture.....	71
4.7.7	Enseignants.....	72
4.7.7.1	Généralités .....	72
4.7.7.2	Exigences relatives aux écoles .....	73
4.7.7.3	Exigences relatives au personnel enseignant .....	73
4.7.7.3.1	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA .....	73
4.7.7.3.2	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA.	73
4.7.7.4	Personnes dispensant des cours de langue et de culture d'origine.....	74
4.7.8	Secteur de la santé.....	74
4.7.8.1	Médecins pratiquant la médecine classique en milieu hospitalier ou clinique ; médecins pratiquant la médecine alternative .....	74
4.7.8.1.1	Généralités .....	74
4.7.8.1.2	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA.	75
4.7.8.1.3	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA .....	75
4.7.8.2	Personnel infirmier de salle d'opération .....	77
4.7.8.2.1	Généralités .....	77
4.7.8.2.2	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA .....	77
4.7.8.2.3	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour à l'année selon l'art. 20, al. 1, OASA .....	78
4.7.8.3	Personnel infirmier effectuant une formation complémentaire en salle d'opération (formation SOP/TSO).....	78
4.7.8.3.1	Généralités .....	78
4.7.8.3.2	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art 19, al. 1, OASA .....	79
4.7.8.3.3	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art 20, al. 1, OASA .....	79
4.7.8.4	Hygiénistes dentaires .....	79
4.7.8.4.1	Généralités .....	79
4.7.8.4.2	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon les art. 19, al. 1, et 42 OASA .....	80
4.7.8.4.3	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA.	80
4.7.9	Hôtellerie et restauration.....	80
4.7.9.1	Cuisiniers engagés dans un restaurant de spécialités .....	80
4.7.9.1.1	Exigences d'ordre général .....	80
4.7.9.1.2	Exigences auxquelles doit satisfaire le spécialiste (qualifications) .....	81
4.7.9.1.3	Réglementation du séjour .....	81
4.7.9.2	Personnes suivant un programme de formation continue dans le secteur hôtelier (stagiaires) .....	82
4.7.9.2.1	Généralités .....	82
4.7.9.2.2	Exigences auxquelles doit satisfaire l'établissement.....	82
4.7.9.2.3	Exigences auxquelles doit satisfaire le professionnel (qualifications).....	83



4.7.9.3	Cuisiniers engagés à titre exceptionnel et pour une durée déterminée ....	83
4.7.9.3.1	Conditions générales .....	83
4.7.10	Tourisme .....	83
4.7.10.1	Personnel de vente spécialisé ; guides touristiques .....	83
4.7.10.1.1	Généralités .....	83
4.7.10.1.2	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA ou l'art. 19, al. 1, OASA.....	83
4.7.10.1.3	Guides touristiques sans prise d'emploi en Suisse .....	84
4.7.10.1.4	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA. ....	84
4.7.10.2	Professeurs de sports de neige ; guides spécialisés dans les sports extrêmes.....	84
4.7.10.2.1	Généralités .....	84
4.7.10.2.2	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA (6 mois au maximum) .....	85
4.7.10.3	Personnel spécialisé en massages ayurvédiques et thaï (offres <i>wellness</i> dans des hôtels) .....	85
4.7.10.3.1	Généralités .....	85
4.7.10.3.2	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA ou l'art. 19, al. 4, let. a, OASA.....	86
4.7.11	Sportifs et entraîneurs professionnels.....	86
4.7.11.1	Généralités concernant la notion d'activité lucrative.....	86
4.7.11.2	Sportifs professionnels .....	87
4.7.11.2.1	Critères d'admission .....	87
4.7.11.2.2	Société/Association/Fédération.....	87
4.7.11.2.3	Profil de la personne.....	88
4.7.11.2.4	Conditions de rémunération et de travail, activité accessoire .....	88
4.7.11.2.5	Documents à remettre .....	89
4.7.11.3	Sportifs amateurs .....	89
4.7.12	Culture et divertissement .....	90
4.7.12.1	Conditions d'admission des artistes de scène (autorisations contingentées conformément aux art. 19, al. 1 et 20, al. 1, OASA).....	90
4.7.12.2	Admission d'artistes pour un séjour d'une durée maximale de huit mois (art. 19, al. 4, let. b, OASA).....	91
4.7.12.2.1	Définition .....	91
4.7.12.2.2	Assujettissement à autorisation .....	91
4.7.12.2.3	Critères d'admission relatifs au marché du travail .....	92
4.7.12.2.4	Durée du séjour .....	94
4.7.12.2.5	Indications particulières .....	94
4.7.12.2.6	Documents et procédure d'octroi d'autorisation aux musiciens et aux artistes.....	95
4.7.12.3	Collaborateurs dans un cirque .....	96
4.7.13	Construction (monteurs de stands d'exposition, monteurs, personnel du fournisseur étranger) .....	97
4.7.13.1	Généralités .....	97
4.7.13.2	Activités et domaines.....	98



4.7.13.2.1	Monteurs de stands d'exposition.....	98
4.7.13.2.2	Monteurs de bâtiments préfabriqués.....	98
4.7.13.2.3	Monteurs de constructions mobiles et de constructions provisoires .....	98
4.7.13.2.4	Personnel du fournisseur étranger.....	98
4.7.14	Transport.....	98
4.7.14.1	Chauffeurs professionnels employés par des entreprises de transport internationales .....	98
4.7.14.1.1	Entreprises de transport ayant leur siège en Suisse .....	99
4.7.14.1.2	Entreprises de transport ayant leur siège à l'étranger .....	99
4.7.14.1.3	Réglementation concernant la Principauté de Liechtenstein .....	100
4.7.14.2	Membres d'équipage d'entreprises de transport aérien .....	100
4.7.14.3	Membres d'équipage des bateaux de navigation intérieure (Rhin) d'entreprises suisses (champ d'application : missions de courte durée dans le transport de voyageurs) .....	101
4.7.14.3.1	Contexte .....	101
4.7.14.3.2	Considérations et conditions relatives au marché du travail.....	102
4.7.14.3.3	Conditions de travail .....	103
4.7.14.3.4	Procédure d'autorisation.....	104
4.7.15	Personnel de maison .....	104
4.7.15.1	Généralités .....	104
4.7.15.2	Conditions d'engagement pour le personnel de maison et/ou la garde d'enfants.....	105
4.7.15.3	Contrat.....	106
4.7.15.4	Garde d'enfants par des membres de la famille (qui résident à l'étranger) .....	107
4.7.15.5	Conditions d'engagement pour le personnel de maison de personnes ayant besoin de soins, gravement malades ou handicapées .....	108
4.7.16	Activités religieuses .....	109
4.7.16.1	Principe .....	109
4.7.16.2	Critères d'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19 al. 1 OASA ou d'une autorisation de séjour selon l'art. 20 al. 1 OASA .....	111
4.7.16.3	Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19 al. 4 let. a OASA .....	111
4.7.17	Obligation d'autorisation et d'annonce dans le cadre du bénévolat.....	112
<b>4.8</b>	<b>Réglementations spéciales .....</b>	<b>112</b>
4.8.1	Directives relatives à l'AGCS (Accord général sur le commerce des services) .....	112
4.8.1.1	AGCS : aperçu .....	112
4.8.1.2	Introduction.....	113
4.8.1.3	Les principes fondamentaux de l'AGCS.....	114
4.8.1.3.1	L'égalité de traitement des prestataires de service .....	114
4.8.1.3.2	Transparence .....	114
4.8.1.3.3	Procédure d'admission .....	114
4.8.1.3.4	Libéralisation progressive (accès au marché, traitement national).....	114



4.8.1.4	Quels sont les engagements découlant de l'AGCS pour la Suisse en matière de droit des étrangers ? .....	115
4.8.1.4.1	Quels engagements généraux la Suisse a-t-elle contractés en matière de droit des étrangers en ratifiant l'AGCS ? .....	115
4.8.1.4.2	Quels engagements spécifiques la Suisse a-t-elle contractés dans le cadre de l'AGCS ? .....	116
4.8.1.5	À quelles catégories d'autorisations recourir pour remplir les engagements spécifiques de la Suisse ? .....	118
4.8.1.5.1	Autorisations octroyées à des ressortissants de l'UE/AELE au titre de l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE (ou de la convention AELE) .....	118
4.8.1.5.2	Autorisations octroyées à des ressortissants d'États tiers au titre de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) .....	118
4.8.1.6	Dans quelle mesure l'AGCS engage-t-il les cantons ? .....	119
4.8.1.7	Synthèse .....	119
4.8.1.8	Remarques .....	120
4.8.2	Prestataires de services .....	120
4.8.2.1	Définition des prestations de services .....	120
4.8.2.2	Applications pratiques .....	122
4.8.2.3	Conditions d'octroi de l'autorisation .....	122
4.8.2.4	Sécurité sociale .....	123
4.8.2.5	Loi sur les travailleurs détachés .....	123
4.8.2.6	Catégories d'autorisations .....	123
4.8.2.6.1	Engagements comme détachés ou prestataires de services jusqu'à 8 jours (art. 14 OASA) .....	123
4.8.2.6.2	Autorisations selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA .....	124
4.8.2.6.3	Autorisations selon art. 19, al. 1, OASA .....	124
4.8.2.6.4	Autorisations selon art. 20, al. 1, OASA .....	124
4.8.2.7	Prestataires de services du Royaume-Uni .....	124
4.8.2.8	Prestations de services au titre de l'AGCS/OMC .....	124
4.8.2.9	Délimitation par rapport à la location de services .....	124
4.8.2.10	Déroulement de la procédure de requête .....	125
4.8.3	Frontaliers : arrangements avec les États voisins et définition des zones frontalières .....	127
4.8.4	Location de services fournis par des travailleurs étrangers provenant d'États non membres de l'UE/AELE .....	129
4.8.4.1	Schéma des rapports dans la location de services .....	129
4.8.4.2	Caractéristiques de la location de services .....	129
4.8.4.3	Location de services exécutés par des ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE entrant pour la première fois en Suisse .....	130
4.8.4.3.1	Principe selon l'art. 21 LSE .....	130
4.8.4.3.2	Dérogations au principe .....	130
4.8.4.3.3	Cas spéciaux (changement de bailleur de services, d'entreprise de mission, de projet ; poursuite des rapports de travail après l'achèvement du projet) .....	131



4.8.4.4	Compétence en matière de demande et d'octroi de l'autorisation de travail et de séjour.....	132
4.8.5	Réglementation de l'activité lucrative des personnes relevant du domaine de l'asile .....	132
4.8.5.1	Réfugiés reconnus (B), réfugiés et autres étrangers admis à titre provisoire (F), apatrides (permis B et F).....	132
4.8.5.1.1	Conditions requises pour exercer une activité lucrative .....	133
4.8.5.1.2	Annonce de l'activité lucrative.....	133
4.8.5.1.3	Transmission de l'annonce et saisie des données (art. 65b OASA) .....	134
4.8.5.1.4	Contrôles des conditions de rémunération et de travail (art. 65c OASA) .....	134
4.8.5.1.5	Programmes d'occupation .....	135
4.8.5.1.6	Formation et perfectionnement avec activité lucrative.....	135
4.8.5.1.7	Bénévolat .....	135
4.8.5.1.8	Organisations internationales .....	135
4.8.5.2	Titulaires d'une autorisation de séjour pour raisons humanitaires (B) ....	136
4.8.5.3	Personnes à protéger (S) .....	136
4.8.5.3.1	Délai d'attente.....	136
4.8.5.3.2	Programmes d'occupation .....	136
4.8.5.3.3	Conditions requises pour exercer une activité lucrative .....	136
4.8.5.3.4	Formation et formation continue .....	138
4.8.5.3.5	Bénévolat .....	138
4.8.5.3.6	Organisations internationales .....	138
4.8.5.4	Requérants d'asile (N) .....	139
4.8.5.4.1	Conditions requises pour exercer une activité lucrative .....	139
4.8.5.4.2	Autorisation temporaire d'exercer une activité lucrative .....	139
4.8.5.4.3	Ordre de priorité .....	139
4.8.5.4.4	Détermination périodique des délais et interdiction de travailler après l'expiration du délai de départ .....	140
4.8.5.4.5	Formation et formation continue .....	140
4.8.5.4.6	Programmes d'occupation .....	140
4.8.5.5	Stages sur le premier marché du travail destinés aux personnes admises à titre provisoire, aux réfugiés admis à titre provisoire et aux réfugiés reconnus.....	141
4.8.5.6	Dérogation à l'obligation d'annonce dans le cadre de mesures visant à soutenir l'insertion et la réinsertion professionnelle (mesures d'intégration), art. 65, al. 7, OASA.....	144
4.8.5.7	Rapports entre la demande d'asile et la législation sur les étrangers (demande LEI/OASA et contingents) .....	146
4.8.5.7.1	Pas de procédure de demande au titre de la LEI et de l'OASA.....	146
4.8.5.7.2	Pas de contingents .....	146
4.8.5.8	Saisie de l'activité lucrative des personnes relevant du domaine de l'asile .....	146
4.8.6	Admission de ressortissants britanniques qui entrent en Suisse .....	146
4.8.6.1	Procédure et contingents distincts .....	147
4.8.6.2	Conditions d'admission .....	147



4.8.6.3	Prestataires de services transfrontaliers .....	148
4.8.6.3.1	Prestataires de services transfrontaliers d'une durée inférieure ou égale à 90 jours par année civile .....	148
4.8.6.3.2	Prestataires de services transfrontaliers d'une durée supérieure à 90 jours par année civile .....	149
4.8.6.4	Frontaliers .....	149
4.8.7	Circulation des personnes entre la Suisse et la Principauté de Liechtenstein .....	150
4.8.8	Application du « Protocole d'entente » entre la Suisse et le Canada .....	150
4.8.8.1	Facilitations d'admission au marché du travail pour les ressortissants canadiens .....	150
4.8.9	Travail au noir.....	151
4.8.9.1	Notion de travail au noir.....	151
4.8.9.2	Qui est réputé employeur au sens du droit des étrangers ? .....	151
4.8.9.3	Que veut dire « activité lucrative » ou « occuper » ou « faire travailler » au sens du droit des étrangers ? .....	152
4.8.9.4	Autorisation de séjour et de travail.....	152
4.8.9.4.1	Activité lucrative avec prise d'emploi .....	152
4.8.9.4.2	Activité lucrative sans prise d'emploi .....	152
4.8.9.5	Quelles sont les règles à observer ? .....	153
4.8.9.6	Peines et sanctions.....	154
4.8.10	Approbation et procédure préalable selon l'art. 85, al. 2, 86 OASA pour l'octroi d'autorisations selon l'art. 32 et 33 LEI ainsi qu'à l'art. 1 OA-DFJP .....	155
4.8.11	Schéma relatif à la succession d'autorisations.....	156
4.8.12	Liste de contrôle « Annexes à joindre à la demande » .....	157





## 4 SÉJOUR AVEC ACTIVITÉ LUCRATIVE

### 4.1 Activité lucrative (Art. 1-4 OASA)

#### 4.1.1 Notion d'activité lucrative (Art. 1-3 OASA)

En vue de l'application d'une politique d'admission contrôlée, l'extension donnée à la **notion d'activité lucrative** (activité lucrative indépendante, activité salariée et prestation de service transfrontière) doit être la plus **large** possible. Au sens de l'art. 11, al. 2, LEI et des art. 1 à 3 OASA, toute activité indépendante ou salariée qui normalement procure un gain est considérée comme activité lucrative, même si l'activité est exercée gratuitement ou si la rémunération se borne à la couverture des besoins vitaux élémentaires (nourriture, logement). Conformément à la doctrine et à la jurisprudence, la distinction repose sur des critères objectifs et non subjectifs<sup>1</sup>. La définition de l'activité lucrative selon l'art. 11, al. 2, LEI correspond à celle de l'art. 6 de l'ancienne ordonnance limitant le nombre des étrangers<sup>2</sup>). Dans l'esprit de la loi, la notion d'activité lucrative doit être interprétée de manière large au sens d'une politique d'admission contrôlée des travailleurs. Cependant, la possibilité d'exercer une activité non lucrative ne saurait être totalement exclue. Est normalement réputée orientée sur le gain toute activité qui est exercée par un étranger et a un effet sur le marché suisse du travail. Concrètement, la question ne consiste donc pas à savoir si l'étranger va exercer une activité en vue de gagner sa vie en Suisse, mais si son activité sur le marché suisse du travail est en principe exercée contre rétribution. Dans chaque cas d'espèce, il appartient au service cantonal chargé d'octroyer les autorisations de travail de déterminer si tel est ou non le cas<sup>3</sup>. En cas de doute, il soumet le cas, pour décision, au SEM (art. 4 OASA)

L'art. 1a, al. 2, et l'art. 2, al. 2, OASA énumèrent différentes catégories d'activités qui doivent être considérées comme lucratives. Il s'agit là d'exemples concrets destinés à fournir des points de repère pour la clarification des cas particuliers.

Par ailleurs, on peut considérer qu'il **n'y a pas d'activité lucrative** lorsque :

- une personne s'occupe de l'administration courante de sa propre fortune, pour autant que cette activité n'ait pas un caractère lucratif ou spéculatif marqué ;
- l'occupation ne s'insère pas dans le circuit usuel des activités économiques et sociales ou n'est pas proposée sur le marché du travail et n'est donc normalement pas rétribuée<sup>4</sup> (par ex., recherches dans des bibliothèques spécialisées pour son compte personnel, mise au courant théorique aux fins de l'utilisation de machines ou appareils, contacts

---

<sup>1</sup> ATF 110 Ib 63 consid. 4.b.

<sup>2</sup> Ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), en vigueur jusqu'au 31.12.2007.

<sup>3</sup> Stämpflis Handkommentar zum AuG, 2010

<sup>4</sup> Cf. Roschacher, *Strafbestimmungen*, p. 109 s., qui parle en l'occurrence d'actions réalisées à titre gracieux (*Gefälligkeitshandlungen*).



ponctuels en vue de la mise au point de contrats ou la préparation d'examens, soins que dispenserait une religieuse à ses consœurs dans son propre couvent, louange liturgique au sein du couvent par un membre du clergé régulier<sup>5</sup> ou encore la mendicité).

- Entretiens d'affaire qui ne sont pas considérés comme activité lucrative (exemples dans l'annexe « [Notion d'activité lucrative](#) »).

Des doutes peuvent surgir notamment lors de la décision quant à la nature lucrative des prestataires de services étrangers dans le trafic transfrontalier. En tout état de cause, il faut éviter qu'une interprétation trop restrictive de l'art. 3 OASA ne vienne entraver de manière disproportionnée les prestations de services transfrontières. Le Tribunal fédéral a décidé à cet effet que le transport de biens clairement définis, commandés à l'étranger, qui auraient aussi pu être acheminés par la poste, ne peut pas être considéré comme une activité lucrative soumise à autorisation (ATF 122 IV 231). Le même principe est applicable au transport d'étrangers par une entreprise étrangère, s'il est d'emblée évident qu'ils souhaitent uniquement visiter la Suisse et que, dans d'autres circonstances, ils auraient aussi pu voyager en train ou en avion. Si tel est le cas, il ne s'agit pas d'une activité soumise à autorisation au sens de l'art. 3 OASA. Il est en revanche question d'une prestation de services soumise à autorisation si, lors du voyage, l'entreprise fait de la publicité ou des offres de transport de personnes en Suisse ou à l'étranger.

La **distinction entre apprenti et étudiant** n'est pas toujours facile à opérer. Les apprentis sont considérés en principe comme des personnes exerçant une activité lucrative et partant, sont soumis au contingentement (art. 20 LEI, art. 19 et 20 OASA). En vertu de l'art. 21 LEI, l'apprentissage ne constitue pas un motif d'exception aux priorités de recrutement. En revanche, l'admission d'écoliers/étudiants ne fait l'objet d'aucune limitation quantitative à condition que l'établissement de formation dispense un enseignement à plein temps et que l'activité pratique obligatoire en entreprise ne représente pas plus de la moitié de la formation totale (art. 39 OASA).

Le droit des étrangers considère également le **volontariat (au sens d'un travail bénévole)** comme une activité salariée. Ce dernier est, par conséquent, soumis à l'obligation d'autorisation et d'annonce (art. 11 LEI en relation avec les art. 1a, al. 2, OASA et 85a LEI ainsi que l'art. 61 LAsi en relation avec les art. 65 ss OASA). Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le volontariat consiste en des activités bénévoles et honorifiques exercées au sein d'associations ou d'organisations (travail bénévole organisé<sup>6</sup>) ainsi qu'en des prestations fournies personnellement en faveur de connaissances ou de proches

---

<sup>5</sup> ATF 118 Ib 81, consid. 2.c. p. 85 s.

<sup>6</sup> Le travail bénévole organisé recouvre les activités non rémunérées effectuées pour le compte d'une organisation, d'une association ou d'une institution publique, lesquelles se subdivisent en huit catégories : les clubs sportifs, les associations culturelles, les organisations sociocaritatives, les institutions religieuses, les groupements d'intérêts, les services publics, les partis politiques et les institutions publiques.



vivant dans d'autres ménages (travail bénévole informel<sup>7</sup>). Ces activités non rémunérées pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par une tierce personne<sup>8</sup>. L'organisation faîtière des services de bénévolat (benevol Suisse<sup>9</sup>) définit le bénévolat comme un engagement volontaire et honorifique. Celui-ci englobe toutes les formes de missions effectuées gratuitement et temporairement, de son propre chef, en dehors du noyau familial. **Le travail bénévole complète et enrichit le travail rémunéré, mais ne lui fait pas concurrence.** S'agissant de l'obligation d'autorisation et d'annonce à laquelle est soumis le volontariat au sens de travail bénévole, voir ch. [4.7.17](#).

**Les stages d'observation et les stages pratiques visant à se renseigner sur une profession** d'une durée de deux semaines au plus peuvent être suivis par des étrangers, jeunes et adultes, titulaires d'un permis B ou F, sans obligation de l'annoncer au préalable ni de demander une autorisation. Ce principe vaut pour les jeunes et les adultes qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire ou qui suivent une préparation à une formation professionnelle (notamment offre passerelle – 10e année/12e année selon HarmoS, par ex. –, programme d'insertion professionnelle encadré par des spécialistes).

Ne sont pas non plus soumises à autorisation, respectivement à l'obligation d'annonce, les activités occasionnelles exercées par des écoliers (autorisations B ou F) qui n'ont pas atteint l'âge de 17 ans révolus au sein d'organisations d'utilité publique (notamment Pro Juventute et jobs4teens) pendant au plus 100 heures par an dans le but de compléter leur argent de poche. Il en est de même pour d'autres activités exercées pour de l'argent de poche, qui ne sont pas considérées comme une activité lucrative au sens de l'article 1a OASA. Une autorisation de travail ou une annonce ne sont pas nécessaires. Par contre, les stages et les activités de plus longue durée accomplis durant les vacances scolaires comptent comme activités lucratives et sont par conséquent soumis à autorisation et à l'obligation d'annonce.

**Le travail à l'essai** est possible sans autorisation et sans annonce lorsqu'il n'excède pas la durée d'une demi-journée et si l'octroi de l'autorisation de travail pour ce poste paraît réaliste au vu des conditions légales requises (ATF 6B\_277/2011, consid. 1.4). Dans des cas exceptionnels et dûment justifiés, la durée maximale peut être portée à une journée entière de travail. Le travail à l'essai non soumis à autorisation et à l'obligation d'annonce ne doit pas être confondu avec le temps d'essai au sens du droit du travail (art. 335b CO). Les engagements plus longs sont cependant soumis à l'obligation d'autorisation et à l'obligation d'annonce. Selon le Tribunal fédéral, il est déterminant, pour distinguer l'activité lucrative du travail à l'essai, que ce dernier vise à évaluer l'aptitude de la personne à occuper un poste particulier et qu'il fasse partie de la

---

<sup>7</sup> Le travail bénévole informel recouvre les prestations non rémunérées fournies sur la base d'une initiative personnelle à des personnes qui ne vivent pas dans le même ménage (par ex., garde d'enfants, soins, services et travaux domestiques en faveur de parents ou de connaissances).

<sup>8</sup> Cf. OFS, Vue d'ensemble du travail non rémunéré : [www.ofs.admin.ch](http://www.ofs.admin.ch) Office fédéral de la statistique > Trouver des statistiques > Travail et rémunération > Travail non rémunéré

<sup>9</sup> benevol Suisse tient un bureau national, dont les tâches consistent à assurer l'interconnexion et le flux d'informations entre les différents services régionaux. Voir également : [benevol Suisse: Benevol](#)



procédure d'évaluation et de négociation du contrat. Le travail à l'essai ne repose pas sur un contrat de travail et ne génère pas de revenu (ATF 6B\_277/2011, consid. 1.4). Dans sa décision, le tribunal se réfère notamment au fait que « dans de nombreuses entreprises, les demi-journées à l'essai sont usuelles et n'ont aucune influence sur le marché du travail ». En vertu de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE)<sup>10</sup>, il faut une autorisation pour pratiquer la **location de services**. Les bailleurs de services n'ont en principe pas le droit de louer les services d'étrangers qui ne sont pas autorisés à changer d'emploi (résidents titulaires d'autorisations de courte durée et stagiaires). Le ch. 4.8.4 de la présente directive est déterminant. Ne sont pas concernées par cette règle les personnes dont le statut est régi par les dispositions de l'ALCP (cf. [directive commune du SECO et du SEM du 1<sup>er</sup> juillet 2008](#)).

Est considérée comme **activité lucrative avec prise d'emploi** en Suisse soumise à autorisation celle qui est exercée pour une entreprise dont le siège est en Suisse, pour une entreprise étrangère ayant une filiale en Suisse ou en vue de la construction d'un édifice ou d'une installation en Suisse. Dans ces cas, il y a lieu de déposer une demande de visa ou une assurance de l'autorisation de séjour.

Est considérée comme **activité lucrative sans prise d'emploi** celle qui est exercée par un indépendant sans transfert de son domicile en Suisse, ou pour le compte d'un employeur domicilié à l'étranger, ou encore pour une entreprise dont le siège est à l'étranger (par ex. un voyageur de commerce, un livreur de marchandises ou un exposant dans des foires internationales). Une autorisation de séjour est requise lorsque l'activité dure plus de huit jours dans l'année civile (art. 14 OASA). Cette réglementation n'est toutefois pas applicable aux activités relevant du gros œuvre et du second œuvre, de l'hôtellerie et de la restauration, du nettoyage industriel ou domestique, de la surveillance et de la sécurité, du commerce itinérant ainsi que de l'industrie du sexe, domaines pour lesquels il convient en tous cas de demander une autorisation avant d'exercer une activité lucrative (art. 14, al. 3, OASA).

Voir également l'annexe « [Notion d'activité lucrative](#) ».

#### 4.1.2 Décision concernant l'exercice d'une activité lucrative (art. 4 OASA)

Normalement, la décision de l'autorité du marché du travail quant à la nature lucrative d'une activité (art. 4 OASA) est prise lors de la décision préalable ou de l'avis (art. 83 et 85 OASA). Dans certains cas, il peut s'avérer indispensable de décider s'il y a ou non activité lucrative au sens des art. 1 à 3 OASA. D'après l'art. 4, al. 1, OASA, cette décision incombe en règle générale au canton. Dans le doute, les autorités cantonales du marché du travail soumettront les demandes, accompagnées de tous les documents utiles et de leur avis, au SEM (art. 4, al. 2, OASA).

Les définitions de l'« activité lucrative indépendante » utilisées par d'autres autorités dans leurs champs de compétences (impôts, assurances sociales,

<sup>10</sup> [RS 823.11](#)



etc.) n'entrent pas en considération. Est déterminante en matière migratoire, la définition figurant à l'art. 2 OASA (cf. chapitre 4.7.2).

Les membres de la famille qui sont autorisés à exercer une activité lucrative peuvent entreprendre une activité lucrative indépendante sans passer par aucune procédure d'autorisation supplémentaire (art. 27 OASA).

#### 4.1.3 Activité lucrative à court terme (art. 12 OASA)

Les étrangers entrés en Suisse avec une autorisation d'entrée au sens de l'art. 5 OASA pour un séjour de quatre mois au plus avec activité lucrative n'ont pas besoin de se déclarer et n'ont pas besoin non plus d'être munis d'un livret pour étranger. Dans ces cas-là, l'octroi de l'autorisation d'entrée avant l'entrée effective permet de régler en même temps le séjour en Suisse. C'est le cas également lorsque l'activité est exercée sur une base journalière, si la durée totale n'excède pas quatre mois sur une période de douze mois à partir de la première entrée dans le pays (art. 12, al. 1, OASA).

Conformément à l'art. 14 LEI, le Conseil fédéral a prévu des dispositions plus souples à l'art. 12, al. 1, OASA en matière d'obligation d'obtenir une autorisation et de déclarer son arrivée. Les travailleurs étrangers ayant obtenu une autorisation d'entrée pour exercer une activité lucrative de quatre mois en tout sur une période de douze mois (à compter de la première entrée) n'ont plus besoin de déclarer leur arrivée. S'ils n'entrent en Suisse qu'à une reprise pour exercer une activité de l'ordre de trois à quatre mois, ils obtiennent un visa D.

Sont exclues de cette réglementation les activités en qualité d'artiste (art. 19, al. 4, let. b, OASA). Ces personnes sont tenues de déclarer leur arrivée aussi vite que possible, mais au plus tard 14 jours après l'entrée en Suisse (art. 10, al. 1, OASA, en relation avec l'art. 12, al. 3, OASA). Tout artiste engagé auprès d'un employeur se voit délivrer une attestation de travail dans tous les cas. En revanche, les artistes qui ne prennent pas d'emploi ne reçoivent une attestation de travail que si le séjour soumis à autorisation totalise plus de huit jours par année civile (cf. [ch. 4.7.12.2](#)).

### 4.2 Nombres maximums (art. 20 LEI, art. 19 à 21 OASA)

En vue de l'application d'une politique d'admission contrôlée, l'extension donnée à la notion d'étrangers ressortissants d'États tiers exerçant une activité lucrative doit être la plus large possible. Les contingents d'autorisations de séjour de courte durée (art. 19 OASA) et d'autorisations de séjour (art. 20 OASA) permettent une gestion du nombre d'autorisations octroyées au sens de l'art. 20 LEI.

#### 4.2.1 Fixation des nombres maximums (annexes 1 et 2 OASA)

Les nombres maximums mentionnés d'autorisations de courte durée (annexe 1 OASA) et d'autorisations de séjour (annexe 2 OASA) sont répartis par moitié entre la Confédération et les cantons. La répartition des nombres maximums entre les cantons s'effectue selon les besoins de l'économie et du marché du travail, compte tenu des intérêts économiques du pays (art. 19 et 20 OASA). Il y a lieu de prendre en compte de manière appropriée les besoins durant



toute la période de contingentement. Les contingents fédéraux sont avant tout destinés à la couverture de besoins particuliers, qui ne pourraient être pris en compte par les contingents cantonaux.

Lorsque les autorités cantonales constatent en cours d'exercice que leurs propres contingents ne suffiront pas, elles peuvent déposer une demande d'attribution de contingents fédéraux. Adressée au SEM, cette demande - dûment motivée – sera assortie d'un rapport circonstancié sur l'utilisation du contingent initialement attribué.

La Confédération peut libérer en premier lieu des unités supplémentaires de son propre contingent (annexes 1 et 2 OASA) dans les cas suivants :

- implantation d'entreprises ou agrandissements importants
- structure économique sensible, promotion économique régionale
- grands projets d'importance nationale
- recherche
- transferts de cadres (notamment en vertu du GATS/OMC) et transferts importants de savoir-faire
- considérations de réciprocité
- institutions et organisations internationales
- institutions culturelles et religieuses dont l'importance est suprarégionale

À la différence de la répartition, purement indicative des contingents préférentiels prévus dans l'ALCP, la répartition des nombres maximums des ressortissants des États tiers selon l'OASA conserve un caractère contraignant.

La période de contingentement débute le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de l'année.

## **4.2.2 Exceptions aux nombres maximums**

### **4.2.2.1 Activité lucrative d'une durée maximale de quatre mois sur une période de douze mois (art. 19, al. 4, let. a, OASA)**

#### **4.2.2.1.1 Principes**

Au sens de cette disposition, une autorisation peut être octroyée à l'étranger qui exerce une activité lucrative en Suisse durant quatre mois au plus en l'espace de 12 mois. Entre deux autorisations de ce type, l'étranger doit séjourner au moins deux mois à l'étranger (art. 56, al. 1, OASA). Avant d'entrer en Suisse, l'étranger reçoit une autorisation de séjour en plus de l'habilitation à entrer en Suisse. Si l'étranger n'effectue qu'un seul séjour d'une durée de trois à quatre mois, il reçoit un visa D. La période de quatre mois peut aussi être fractionnée dans la mesure où la durée totale de l'engagement n'excède pas quatre mois en l'espace de 12 mois. L'autorisation peut porter la mention « maximum 120 jours en l'espace de 12 mois ».



Comme ces autorisations de séjour et de travail ne sont pas contingentées, la décision préalable des autorités du marché du travail – qui demeure de la compétence des autorités cantonales – revêt une importance particulière. La priorité des travailleurs indigènes et des ressortissants de l'UE/AELE (art. 21 LEI) ainsi que les autres dispositions relatives au marché du travail sont applicables comme pour les décisions préalables relatives aux autorisations imputées sur le contingent. Il convient d'être particulièrement attentif à ce qu'elles soient respectées, en particulier le but effectif du séjour et à sa durée prévisible (voir ch. [4.8.12](#) « Liste de contrôle des documents à joindre à la demande »).

#### 4.2.2.1.2 Durée et but du séjour

Pour en faciliter le contrôle, la durée et le but du séjour doivent figurer sur le contrat de travail écrit ou l'attestation de détachement. On examinera ensuite si, et combien de temps, l'étranger en question a déjà travaillé dans un autre canton en l'espace de 12 mois. Une entreprise, qu'elle soit étrangère ou suisse, n'a pas le droit d'engager successivement, à ce titre, des étrangers pour la même activité. Il s'agit en effet d'empêcher la pratique de la rotation, c'est-à-dire l'occupation permanente d'un poste de travail par une série d'étrangers, en échappant ainsi au contingentement.

L'octroi d'autorisations selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA sous la forme appelée communément « autorisations de 120 jours », ne peut être admis que pour des missions définies d'avance qui requièrent, de par leur planification, plusieurs courts séjours. Toutefois, ces autorisations ne doivent pas permettre de contourner le contingentement, la décision préalable de l'autorité du marché du travail, l'obligation de s'annoncer, l'obligation de payer des impôts et des cotisations aux assurances sociales ou encore conduire à une extension du délai de quatre mois. L'autorité cantonale du marché du travail statue sur les exceptions.

Concernant la réglementation des personnes travaillant, en Suisse, pour le compte d'une entreprise étrangère (et qui ne peuvent pas se prévaloir de l'accord sur la libre circulation des personnes), consulter le ch. [4.8.2](#).

#### 4.2.2.1.3 Exceptions

Aucune autorisation ne sera en principe délivrée en vertu de l'art. 19, al. 4, let. a, OASA dans les cas suivants :

- période d'essai ;
- prolongation du séjour autorisée sur la base d'autres éléments / motifs ;
- personnes qui ont déjà obtenu une autorisation de courte durée (art. 19, al. 4, OASA) durant les douze derniers mois, même si elles ont interrompu leur séjour durant deux mois (car la durée de l'activité exercée durant une année est supérieure à quatre mois).

#### 4.2.2.1.4 Procédure

Le canton dans lequel a lieu l'activité a la compétence d'octroyer l'autorisation. S'agissant d'engagements dans plusieurs cantons, l'autorisation sera demandée au premier canton (décision préalable). En mettant une mention sur la





décision préalable, l'autorité qui délivre l'autorisation oblige l'employeur à informer les autres cantons des prestations qui seront fournies par la suite sur leur territoire.

#### **4.2.2.2 Artistes dont le séjour n'excède pas huit mois (art. 19, al. 4, let. b, OASA)**

En vertu de l'art. 19, al. 4, OASA, les autorisations délivrées aux artistes ne sont pas imputées sur les nombres maximums prévus aux annexes I et II.

### **4.3 Conditions d'admission**

#### **4.3.1 Intérêts économiques du pays**

Les ressortissants d'États tiers sont admis sur le marché du travail suisse si leur admission sert les intérêts économiques du pays (art. 18 et 19 LEI). Lors de l'appréciation du cas, il convient de tenir compte en particulier de la situation sur le marché du travail, de l'évolution économique durable et de la capacité de l'étranger concerné de s'intégrer. Il ne s'agit pas de maintenir une infrastructure avec une main-d'œuvre peu qualifiée disposée à travailler pour de bas salaires ni de soutenir des intérêts particuliers. Par ailleurs, les étrangers nouvellement entrés dans notre pays ne doivent pas faire concurrence aux travailleurs en Suisse en provoquant, par leur disposition à accepter de moins bonnes conditions de rémunération et de travail, un dumping salarial et social (cf. arrêts du TAF C6135/2008 du 11 août 2008, consid. 8.2., C-3518/2011 du 16 mai 2013, consid. 5.1., C-857/2013 du 19 mai 2014, consid. 8.3. et C-2485/2011 du 11 avril 2013, consid. 6).

#### **4.3.2 Ordre de priorité (art. 21 LEI)**

##### **4.3.2.1 Principe**

Le recours, en priorité, au potentiel offert par la main-d'œuvre présente en Suisse permet d'accroître les chances des travailleurs indigènes en quête d'un emploi et de limiter au maximum l'entrée de nouveaux travailleurs étrangers.

Le principe de la priorité des travailleurs indigènes doit être en principe appliqué dans tous les cas, quelle que soit la situation de l'économie et du marché du travail (cf. arrêts du TAF C-106/2013 du 23 juillet 2014, consid. 6.3., C-1123/2013 du 13 mars 2014, consid. 6.4. et C-679/2011 du 27 mars 2012, consid. 7.1.). Il est retenu en faveur des travailleurs indigènes et des ressortissants de l'UE/AELE, dont le statut est régi par l'ALCP et qui ont droit à l'admission. Sont considérés comme travailleurs indigènes, outre les citoyens suisses, les étrangers établis, les demandeurs d'emploi étrangers se trouvant déjà en Suisse et autorisés à travailler (art. 21, al. 2, LEI). Par conséquent, les ressortissants d'États tiers ne peuvent être admis que si aucun travailleur indigène ou ressortissant de l'espace UE/AELE ne peut être recruté pour occuper l'emploi en question. Les ressortissants de la Principauté de Liechtenstein sont soumis à une réglementation spéciale (ch. [4.8.7](#)).

En raison de la protection des travailleurs indigènes, les entreprises ou parties d'entreprises impliquées dans un conflit collectif du travail (grève, menaces de





grève ou lock-out), ne reçoivent, en règle générale, aucune nouvelle autorisation pour de la main-d'œuvre étrangère ne disposant d'aucun droit en vertu de l'ALCP. Il y a lieu d'examiner avec une attention particulière les demandes déposées par des entreprises qui ont introduit une réduction des horaires de travail ou qui sont menacées de faillite, ou émanant de sociétés qui ont racheté des entreprises en faillite.

En dépit de l'importance des impératifs du marché du travail et des considérations économiques d'ordre général, il est souvent nécessaire de prendre encore en compte, lors de l'examen des demandes, d'autres critères se rapportant à la tâche de l'étranger ou à sa personne (formation, intérêts de l'État, aspects politiques et sociaux). Ainsi, par exemple, les demandes déposées par les professeurs d'Université, les séjours de formation continue ou les demandes présentées sur la base de la réciprocité ne sauraient être examinées dans la seule optique du marché du travail (art. 32 OASA).

#### 4.3.2.2 Preuve du respect de l'ordre de priorité

##### 4.3.2.2.1 Domaines professionnels touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée

On peut supposer que le potentiel offert par la main-d'œuvre présente en Suisse a été épuisé dans les genres de professions touchés par une forte pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée<sup>11</sup>. Il s'agit souvent de main-d'œuvre qui fait aussi totalement ou partiellement défaut dans les États membres de l'UE ou de l'AELE (demande supérieure à l'offre). Si la loi requiert d'apporter la preuve que l'ordre de priorité a bien été respecté, il est possible de faire preuve de souplesse dans l'application des dispositions en question lorsque les demandes d'autorisations de séjour avec activité lucrative concernent des genres de professions manifestement touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les autorités cantonales chargées de rendre une décision préalable concernant le marché du travail peuvent alors renoncer à exiger des entreprises qu'elles attestent des recherches qu'elles ont effectuées (interprétation au sens large). Ces dernières ont la possibilité de se contenter de démontrer de manière plausible que leurs demandes concernent des professions frappées de pénurie de main-d'œuvre. Les autorités cantonales compétentes estimeront alors que le potentiel offert par la main-d'œuvre présente en Suisse est épuisé et, partant, que l'ordre de priorité est respecté.

---

<sup>11</sup> On présume qu'il y a pénurie lorsque, dans une profession particulière, la demande en main-d'œuvre dépasse l'offre compte tenu des conditions proposées. Ce phénomène peut cependant apparaître de manière plus ou moins prononcée. Les principaux déséquilibres entre l'offre et la demande sont de nature **structurelle** : contrairement aux fluctuations **conjoncturelles**, ils subsistent sur une longue période.



Vu les indicateurs du SECO<sup>12</sup> et les valeurs empiriques tirées des procédures d'admission de main-d'œuvre (SEM), les assouplissements concernant l'obligation d'apporter la preuve que le potentiel en question est épuisé peuvent s'appliquer aux domaines professionnels suivants<sup>13</sup> :

- **les cadres** dans les domaines de la recherche et développement, de la santé, de l'éducation, des technologies de l'information et de la communication, du conseil, de la finance et de l'assurance, de l'industrie des machines, des équipements électriques et de la métallurgie, de la production chimique et pharmaceutique ainsi que de l'alimentaire ;
- **les économistes d'entreprise et les analystes en gestion et organisation**<sup>14</sup> ;
- **les ingénieurs** (ingénieurs en sciences techniques de la production et de l'industrie<sup>15</sup>, ingénieurs civils<sup>16</sup>, ingénieurs de l'électrotechnique<sup>17</sup>), spécialistes des sciences techniques<sup>18</sup>, ainsi que les spécialistes des technologies de l'information et de la communication (ingénieurs informaticiens<sup>19</sup>, analystes de systèmes<sup>20</sup>, concepteurs de logiciels<sup>21</sup>, programmeurs d'applications<sup>22</sup>, spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs<sup>23</sup> ;
- **les autres spécialistes et les spécialistes de la santé** : médecins spécialistes<sup>24</sup>, médecins assistants<sup>25</sup>, physiothérapeutes<sup>26</sup> personnel infirmier qualifié (avec spécialisation) et autres techniciens d'appareils médicaux (par ex. techniciens en radiologie médicale<sup>27</sup>), et
- **Professeurs d'université et d'établissements d'enseignement supérieur**<sup>28</sup>.

---

<sup>12</sup> Cf. [Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer, SECO \(2023\)](#). Les dénominations des métiers correspondent à celles figurant dans la [nomenclature CH-ISCO-19](#).

<sup>13</sup> La liste est révisée périodiquement par le SEM en collaboration avec le SECO. Restent résevées les dispositions d'exécution de certaines branches et professions relatives aux conditions d'admission citées au chap. 4.7, notamment celles concernant les critères de l'intérêt économique du pays ou des qualifications personnelles.

<sup>14</sup> Code 24210 de CH-ISCO-19.

<sup>15</sup> Code 2141 de CH-ISCO-19.

<sup>16</sup> Code 2142 de CH-ISCO-19.

<sup>17</sup> Code 215 de CH-ISCO-19.

<sup>18</sup> Code 21000 de CH-ISCO-19.

<sup>19</sup> Code 25101 de CH-ISCO-19.

<sup>20</sup> Code 2511 de CH-ISCO-19.

<sup>21</sup> Code 2512 de CH-ISCO-19.

<sup>22</sup> Code 2514 de CH-ISCO-19.

<sup>23</sup> Code 252 de CH-ISCO-19.

<sup>24</sup> Code 2212 de CH-ISCO-19.

<sup>25</sup> Code 42101058 de CH-ISCO-19.

<sup>26</sup> Code 42201012 de CH-ISCO-19.

<sup>27</sup> Code 42206002 de CH-ISCO-19.

<sup>28</sup> Code 231 de CH-ISCO-19.



En cas de situation critique et quand elle le juge utile (par ex. selon la situation du marché cantonal de l'emploi, les priorités économiques régionales et les intérêts économiques globaux), l'autorité cantonale compétente peut demander des justificatifs spéciaux ad hoc (mise au concours du poste vacant auprès de l'ORP ou au sein de l'espace de l'UE, prise en compte de la situation dans l'espace de l'UE/AELE en matière de main-d'œuvre, etc.).

L'obligation d'annoncer les postes vacants prévue à l'art. 21a LEI (cf. ch. 4.3.3) est maintenue sans restriction, indépendamment de ce qui précède.

#### 4.3.2.2 Autres domaines professionnels

Dans les domaines professionnels où il n'est pas possible d'apporter la preuve objective d'une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il y a lieu d'examiner au cas par cas si l'ordre de priorité a bien été respecté. Demeurent également réservées les conditions spécifiques applicables aux branches, aux professions et aux fonctions mentionnées au ch. 4.7. En vertu de la jurisprudence, l'employeur doit alors être en mesure de rendre crédible qu'il a effectué des recherches, en temps opportun et de manière appropriée, en vue d'attribuer le poste en question à des candidats indigènes ou à des candidats ressortissants de l'UE/AELE. Des ressortissants d'États tiers ne seront contactés que dans le cas où les efforts entrepris n'ont pas abouti. Il convient dès lors de veiller à ce que ces démarches ne soient pas entreprises à la seule fin de s'acquitter d'une exigence. Elles doivent être engagées suffisamment tôt, dans un délai convenable avant l'échéance prévue pour la signature du contrat de travail. En outre, il faut éviter que les personnes ayant la priorité ne soient exclues sur la base de critères professionnels non pertinents tels que des séjours à l'étranger, des aptitudes linguistiques ou techniques qui ne sont pas indispensables pour exercer l'activité en question, etc.

#### 4.3.3 Obligation de communiquer les postes vacants (art. 21a LEI)

Les employeurs sont tenus d'annoncer le plus rapidement possible aux offices régionaux de placement ([ORP](#)) les emplois vacants, qu'ils présument ne pouvoir repourvoir qu'en faisant appel à du personnel venant de l'étranger. Les offices de placement jouent un rôle clé dans l'exploitation optimale des ressources offertes par le marché du travail sur l'ensemble du territoire suisse. L'employeur doit, de son côté, entreprendre toutes les démarches nécessaires – annonces dans les quotidiens et la presse spécialisée, recours aux médias électroniques et aux agences privées de placement – pour trouver un travailleur disponible. On attend des employeurs qu'ils déploient des efforts en vue d'offrir une formation continue spécifique aux travailleurs disponibles sur le marché suisse du travail (cf. arrêts du TAF C-2638/2010 du 21 mars 2011, consid. 6.3., C-1123/2013 du 13 mars 2014, consid. 6.4., et 6.7, C-679/2011 du 27 mars 2012, consid. 7.2, C-4873/2011 du 13 août 2013, consid. 5.3 et C-106/2013 du 23 juillet 2014, consid. 6 et 7.1).

L'admission de ressortissants d'États tiers est soumise non seulement à la condition de la priorité des travailleurs en Suisse et des ressortissants de pays avec lesquels un accord sur la libre circulation des personnes a été conclu



(selon l'art. 21 LEI), mais aussi à l'obligation de communiquer les postes vacants (art. 18, let. c, et 21a LEI). Cette obligation doit contribuer à renforcer l'intégration dans le marché du travail des personnes inscrites auprès d'un service public de l'emploi en Suisse et, par extension, à réduire le chômage en Suisse.

L'obligation de communiquer les postes vacants visée à l'art. 21a, al. 3, LEI s'applique dans les genres de professions au sens de la nomenclature suisse des professions qui enregistrent un taux de chômage, au niveau suisse, supérieur ou égal à 5 %. La valeur seuil est considérée comme atteinte ou dépassée lorsqu'en moyenne le taux de chômage atteint ou dépasse ce seuil pendant le quatrième trimestre de l'année précédente et les trois premiers trimestres de l'année en cours (art. 53a, al. 1, OSE).

Le taux de chômage se fonde sur la statistique du marché du travail du SECO. Il s'obtient en calculant le quotient du nombre de chômeurs inscrits auprès des offices régionaux de placement par le nombre de personnes actives (art. 53a, al. 2, OSE).

Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) dresse chaque année une liste des groupes de profession soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants : [Lien](#)

Du côté des autorités, l'obligation de communiquer les postes vacants est avant tout mise en œuvre par les services publics de l'emploi. C'est pourquoi le Conseil fédéral a édicté les dispositions d'exécution dans l'ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) (cf. art. 53a à 53e OSE).

Les prescriptions relevant du droit des étrangers concernant la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants figurent dans la [circulaire du SEM du 28 juin 2018 y relative](#).

#### 4.3.4 Conditions de rémunération et de travail (art. 22 LEI)

Cette disposition a pour but de protéger les travailleurs étrangers contre des conditions d'engagement abusives, mais également d'éviter pour les travailleurs indigènes la concurrence d'une main-d'œuvre meilleur marché. Dans les limites des prescriptions régissant le marché du travail, il importe de veiller à ce que l'on offre aux travailleurs étrangers les mêmes conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession que pour les travailleurs indigènes. En l'occurrence, il faut en premier lieu se fonder sur les prescriptions légales et les conditions de salaire et de travail offertes, pour un travail similaire, dans la même entreprise et la même branche. Étant donné que les salaires fixés par les conventions collectives de travail ne correspondent souvent pas aux salaires réels des travailleurs indigènes, il faut notamment tenir compte des relevés actuels en matière de statistique. Ces relevés n'indiquent que des salaires moyens ; ils peuvent généralement être considérés comme des salaires minimums dans les villes, alors que dans d'autres régions du pays, on peut admettre dans certains cas des salaires quelque peu inférieurs.



Parmi ces relevés, on peut citer, outre les moyens auxiliaires que sont les brochures *Das Lohnbuch* et *Saläre der ICT*, éditées respectivement par le Département de l'économie et du travail du canton de Zurich et Swiss ICT, les calculateurs de salaire de l'Office fédéral de la statistique ([Salarium](#)), du Secrétariat d'État à l'économie ([calculateur national de salaires](#)) et de l'Union syndicale suisse ([calculateur de salaire de l'USS](#)).

Lors de l'appréciation du salaire, seuls les éléments du salaire convenus par contrat peuvent, en principe, être pris en compte. Les participations des collaborateurs, courantes chez les entrepreneurs et les start-up et réglementées dans des plans de participation des collaborateurs, peuvent être prises en compte dans le salaire, à condition que le collaborateur concerné dispose des moyens financiers directs nécessaires pour subvenir à ses besoins. Les participations doivent donc être au moins en proportion raisonnable avec le salaire de base.

Par ailleurs, l'autorité du marché du travail doit veiller à ce que l'employeur et l'employé versent leur part des cotisations aux assurances sociales et à ce que l'étranger soit couvert par une assurance-maladie et accidents qui l'assure de manière adéquate contre les conséquences économiques d'une maladie ou d'un accident.

L'appréciation des conditions de travail implique que les autorités compétentes disposent d'informations écrites sur les données essentielles et les éléments constitutifs de la rémunération, par exemple le lieu de travail et la fonction, la durée du rapport de travail, le temps de travail, le salaire de base et les compléments éventuels, les prestations sociales et les déductions. Les autorités sont en outre tenues, en vertu de l'art. 22, al. 2, OASA, d'exiger de l'employeur qu'il produise un contrat de travail écrit et contraignant, signé au moins par l'employeur (proposition contraignante de contrat comme condition d'octroi de l'autorisation) qui doit être examiné avant d'octroyer l'autorisation. Les contrats de travail doivent porter la mention « n'est valable que sous réserve de l'octroi d'une autorisation de séjour (de courte durée) en vue de l'exercice d'une activité lucrative ». Cette mesure confère la sécurité juridique aux parties pour ce qui est de leurs engagements réciproques, également lorsque ceux-ci complètent les dispositions des conventions collectives de travail. Les éléments essentiels du contrat acquièrent ainsi une validité du point de vue du droit civil. Il convient de rappeler que l'employeur est tenu, si la durée totale de l'engagement dépasse trois mois, d'affilier le travailleur à la prévoyance professionnelle (LPP)<sup>29</sup>. Il incombe au requérant d'utiliser la formule de contrat (contrat individuel ou modèle de contrat de la branche) de son choix, dans la langue du travailleur étranger.

#### 4.3.4.1 Conditions de travail et de salaire des travailleurs détachés (art. 22, al. 2, LEI)

L'employeur qui détache des collaborateurs en Suisse dans le cadre d'un transfert intra-entreprise ou d'une prestation de services transfrontalière est tenu de respecter les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu,

---

<sup>29</sup> [RS 831.40](#)



de la profession et de la branche (cf. [ch. 4.3.4](#)) et de rembourser les dépenses liées au détachement, soit les frais de repas et de logement usuels pour le lieu, la profession et la branche, ainsi que les dépenses de voyage. L'obligation de remboursement existe indépendamment du fait que les coûts occasionnés pendant la durée de l'engagement le sont en Suisse ou à l'étranger<sup>30</sup>. Ces allocations ne font pas partie du salaire et ne peuvent être déduites du salaire brut.

Un modèle d'attestation de détachement pour les travailleurs en provenance d'États tiers ou d'États membres de l'UE ou de l'AELE (plus de 90 jours) figure en [annexe du ch. 4.3.4.1](#) (FRA et ANG).

#### **4.3.4.2 Limitation de l'obligation de remboursement cas de détachement de longue durée (art. 22, al. 3, LEI)**

L'obligation pour l'employeur de rembourser les frais liés au détachement disparaît dès lors que le travailleur détaché a séjourné plus de douze mois sans interruption en Suisse pour y accomplir sa mission dans l'entreprise dans laquelle il a été détaché par son employeur (art. 22, al. 3, LEI en relation avec l'art. 22a, al. 1, OASA). Sont inclus dans cette période de douze mois les vacances prises durant la mission et les voyages de service accomplis dans le cadre de celle-ci.

L'employeur est libre de rembourser ou non les frais engendrés au-delà d'un séjour de 12 mois et de régler ou non cette question dans un contrat.

Par contre, l'employeur est tenu de rembourser au-delà du délai de 12 mois les frais occasionnés par l'employé qui doit temporairement exercer son activité ailleurs qu'au sein de l'entreprise dans laquelle il a été détaché (par ex., voyage de service, séances de travail ou entretien d'affaires ; art. 22, al. 3, LEI en relation avec l'art. 327a CO).

##### Exception

La libération de l'obligation de remboursement ne s'applique pas dans les branches dans lesquelles un salaire minimum est garanti par une [convention collective de travail](#) ou un [contrat-type de travail](#) au sens de l'art. 360a CO (art. 22a, al. 2, OASA). Dans ce cas, l'employeur rembourse les dépenses contractées dans le cadre d'un transfert intra-entreprise ou d'une prestation de services transfrontalière indépendamment de la longueur de la mission de détachement.

#### **4.3.5 Qualifications personnelles (art. 23 LEI)**

En règle générale, l'admission en vue de l'exercice d'une activité lucrative ne peut être autorisée que lorsque l'exigence relative aux qualifications personnelles existantes est satisfaite.

Les qualifications personnelles peuvent avoir été obtenues, selon la profession ou la spécialisation, à différents niveaux : diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée ; formation professionnelle spéciale assortie de plusieurs an-

---

<sup>30</sup> Cf. ch. 3.3.1 de la [Directive du SECO « Procédure de comparaison internationale des salaires »](#)





nées d'expérience ; diplôme professionnel complété d'une formation supplémentaire ; connaissances linguistiques exceptionnelles et indispensables dans des domaines spécialisés spécifiques.

Lors de l'examen sous l'angle du marché du travail, l'existence des qualifications personnelles requises peut souvent être déduite de la fonction du travailleur étranger, par exemple lorsqu'il s'agit de personnes appelées à créer ou à diriger des entreprises importantes pour le marché du travail.

#### 4.3.5.1 Admission de personnes qualifiées dans des genres de professions touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée

L'admission de personnes qualifiées possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières ou qui constituent une main-d'œuvre indispensable est possible dans les genres de professions touchés par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée (cf. art. 23, al. 3, let. c, LEI). Des autorisations peuvent également être accordées pour des postes n'exigeant pas forcément un diplôme d'une haute école (professions non académiques) – par exemple dans le domaine des arts et métiers ou dans des domaines techniques –, ou si une personne vient de terminer ses études et ne justifie pas encore de l'expérience professionnelle requise. Au sens des conditions légales, les intéressés doivent soit attester – documents à l'appui – avoir au moins achevé une formation professionnelle, soit justifier de plusieurs années d'expérience professionnelle (généralement 5 ans au minimum).

Vu les indicateurs du SECO<sup>31</sup> et les valeurs empiriques tirées des procédures d'admission de main-d'œuvre (SEM), les assouplissements concernant l'obligation d'apporter la preuve que le potentiel en question est épuisé peuvent s'appliquer aux qualifications professionnelles suivantes<sup>32</sup> :

- **les autres spécialistes des professions de la santé** : techniciens médicaux (spécialistes en radiologie) et techniciens en salle d'opération ;
- **les professions techniques et les professions spécialisées** dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (par ex. spécialistes en banques de données et en réseaux, techniciens en réseaux et systèmes informatiques) et les biotechniciens.

Sont réservées les conditions personnelles spécifiques pour les branches, professions et fonctions énumérées au ch. 4.7 ainsi que, le cas échéant, la reconnaissance obligatoire des diplômes acquis à l'étranger et des autorisations d'exercer pour les professions réglementées<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Cf. [Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer, SECO \(2023\)](#) (en allemand uniquement)

<sup>32</sup> La liste est révisée périodiquement par le SEM en collaboration avec le SECO.

<sup>33</sup> En vertu de l'art. 7 OASA, les autorisations de la police du commerce et de la police sanitaire, ainsi que les autres autorisations du même genre habilitant les étrangers à exercer une profession, ne remplacent pas l'autorisation relevant du droit des étrangers octroyée en vue d'exercer une activité lucrative.



L'admission de main-d'œuvre ou d'auxiliaires non qualifiés est contraire aux intérêts économiques de la Suisse et ne satisfait pas aux critères en matière de qualifications personnelles selon les art. 23 ss LEI.

#### **4.3.5.2 Programmes de formation ou de formation continue : exigences réduites en matière de qualification**

S'il s'agit de personnes admises dans le cadre de programmes de formation ou de formation continue, le but même du séjour autorise à se montrer un peu moins exigeant en matière de qualifications. Des connaissances linguistiques suffisantes sont néanmoins indispensables pour l'admission.

#### **4.3.5.3 Personnes appelées à assurer un encadrement religieux : critères d'intégration**

Lors de l'examen d'une demande émanant d'une personne appelée à assurer un encadrement religieux ou à dispenser un cours de langue ou de culture d'origine, on portera une attention particulière aux qualifications professionnelles et aux critères d'intégration (cf. ch. [4.3.7](#)).

#### **4.3.5.4 Connaissances de la langue nationale parlée au lieu de travail**

Dans le contexte d'un marché du travail de plus en plus globalisé (entreprises bénéficiant d'un réseau mondial) et de l'internationalisation de la recherche et du développement, de très bonnes connaissances de l'anglais, par exemple, peuvent suffire pour permettre une intégration durable des travailleurs qualifiés travaillant dans des branches et des entreprises hautement spécialisées. En effet, l'expérience montre que les étrangers qui sont employés dans ces branches et entreprises parviennent en règle générale à s'intégrer durablement dans le marché du travail grâce à leurs qualifications et à leur capacité d'adaptation professionnelle et sociale. Par conséquent, on peut se dispenser de vérifier si les cadres et les spécialistes opérant dans un environnement international possèdent des connaissances d'une langue nationale.

Dans les branches et les catégories professionnelles dans lesquelles des connaissances de la langue nationale parlée sur le lieu de travail revêtent une certaine importance pour entretenir des contacts avec son environnement social et assurer une intégration durable dans le marché du travail (par ex., secteur de la santé ou hôtellerie et restauration), on peut considérer que ces connaissances constituent un critère supplémentaire déterminant pour l'admission en Suisse. Le niveau linguistique requis est fixé dans des réglementations spécifiques aux branches (cf. ch. [4.7](#)).

#### **4.3.5.5 Qualifications personnelles spécifiques pour certaines branches et professions**

Le ch. [4.7](#) contient un résumé des différentes branches, professions et fonctions pour lesquelles des qualifications personnelles spécifiques sont mentionnées. Il énonce les critères qu'il convient d'observer particulièrement en matière de qualifications personnelles (art. 23 LEI) et sert de référence pour l'examen des cas individuels.





Cf. arrêts du TAF C-1123/2013 du 13 mars 2014, consid. 6.7., C-2638/2010 du 21 mars 2011, consid. 6.7. et C-2216/2010 du 12 août 2010, consid. 7.).

En cas d'octroi d'une autorisation de séjour, les qualifications professionnelles de l'étranger, ses capacités d'adaptation professionnelle et sociale, ses connaissances linguistiques et son âge doivent en outre laisser supposer qu'il s'intégrera durablement à l'environnement professionnel et social (art. 23, al. 2, LEI).

#### **4.3.6 Logement (art. 24 LEI)**

Lors de la procédure d'autorisation, l'autorité cantonale décide si les conditions de l'art. 24 sont remplies ou non.

#### **4.3.7 Admission des personnes assurant un encadrement ou un enseignement (art. 26a LEI, cf. ch. 4.7.7.4 et [4.7.16](#))**

Les personnes qui agissent en faveur d'une communauté religieuse et celles qui enseignent la langue et la culture de leur pays d'origine jouent un rôle clé en matière d'intégration sociale (fonction de passerelle). Elles peuvent être admises en Suisse en vue d'y exercer une activité lucrative si elles remplissent certains critères d'intégration en plus des conditions d'admission usuelles.

Il appartient à l'autorité cantonale qui a compétence pour octroyer les autorisations de travail d'examiner les demandes émanant de personnes devant assurer un encadrement religieux ou dispenser un cours de langue et de culture d'origine. Celles-ci doivent non seulement remplir les critères fixés aux art. 18 à 24 LEI, mais aussi posséder des connaissances de la langue nationale parlée sur le lieu de travail en justifiant d'un niveau de langue B1 à l'oral et A1 à l'écrit (art. 26a, al. 1, let. b, LEI).

Les connaissances d'une langue nationale sont réputées démontrées dans les constellations décrites ci-dessous (art. 77d, al. 2, OASA).

##### **a) La langue nationale parlée sur le lieu de travail est la langue maternelle de l'étranger**

Par « langue maternelle », on entend la langue apprise durant la petite enfance sans avoir suivi de cours à proprement parler. En d'autres termes, la langue nationale parlée au travail a été apprise durant l'enfance par l'intermédiaire des parents ou de l'environnement social. La langue maternelle se caractérise par le fait qu'elle est très bien maîtrisée et fréquemment utilisée par son locuteur pour communiquer (langue principale) et qu'elle inspire chez ce dernier un attachement émotionnel particulier. L'étranger parle et écrit dans la langue nationale parlée au lieu de travail, langue qui est sa langue maternelle.

##### **b) L'étranger a fréquenté l'école obligatoire pendant au minimum trois ans**

L'étranger qui a fréquenté l'école obligatoire dans une langue nationale parlée du lieu de travail possède en général d'aussi bonnes compétences linguistiques que si la langue nationale avait été acquise dans un cadre familial. Dans ce cas, on ne parle cependant pas de langue maternelle au sens classique, mais de « langue de culture ». L'école obligatoire ne doit pas impérativement avoir été fréquentée en Suisse.



**c) L'étranger a suivi une formation du degré secondaire II ou du degré tertiaire dispensée dans une langue nationale**

Dans ce cas de figure, l'étranger a suivi une formation du degré secondaire II (formation professionnelle de base, maturité gymnasiale) ou du degré tertiaire (Haute école spécialisée, haute école universitaire) dans une langue nationale parlée au travail. Les compétences linguistiques doivent être bonnes, voire très bonnes. Ladite formation ne doit pas forcément avoir été accomplie en Suisse.

**d) L'étranger possède une attestation des compétences linguistiques qui confirme ses compétences linguistiques orales et écrites et repose sur un test linguistique conforme aux normes de qualité généralement reconnues**

Lorsque le niveau de langue nationale parlée au travail est atteint, il doit être attesté par un certificat, un diplôme ou une autre attestation de ce genre. L'attestation doit correspondre aux standards généraux de qualité reconnus pour les procédures de tests de langues.

Voir à ce propos la fiche en annexe :

[Liste des certificats de langue reconnus](#)

➔ cliquer ensuite sur « ALTE Framework »

L'attestation de compétence linguistique est à joindre à la demande. Les critères visés à l'art. 77d OASA sont applicables. Les étrangers qui ne travaillent que quelques semaines ou mois en Suisse (par ex., imams durant le ramadan ; art. 26a, al. 2, LEI) peuvent être dispensés de fournir une attestation de langue.

En outre, il faut vérifier si la personne appelée à assurer un encadrement religieux ou à dispenser un cours de langue et de culture d'origine connaît bien les systèmes social et juridique suisses et si elle est apte à transmettre ces connaissances aux étrangers qu'elle encadre (art. 26a, al. 1, let. a, LEI). En l'occurrence, les critères d'intégration visés à l'art. 58a, al. 1, let. a et b, LEI s'appliquent par analogie (cf. ch. 3.3.1).

Il découle de ce qui précède que les personnes assurant un encadrement ou un enseignement doivent connaître les normes et les règles de base dont le respect est la condition *sine qua non* d'une cohabitation sans heurts et qu'elles doivent accepter et reconnaître les valeurs fondamentales de la Constitution fédérale et l'ordre juridique suisse (art. 26a, al. 1, let. a, LEI en relation avec l'art. 22b OASA).

Comptent notamment parmi les valeurs de la Constitution les principes de l'État de droit, l'ordre démocratique-libéral de la Suisse, les droits fondamentaux, tels que l'égalité entre les femmes et les hommes, le droit à la vie et à la liberté personnelle, la liberté de conscience et de croyance, la liberté d'opinion ainsi que les obligations liées au service militaire ou civil et la scolarité obligatoire (art. 77c OASA).



La sécurité et l'ordre publics supposent notamment le respect de l'ordre juridique suisse, le respect des décisions des autorités et l'accomplissement des obligations de droit public ou privé (c.-à-d. absence de poursuites ou de dettes fiscales, etc. ; art. 77a OASA).

La personne appelée à assurer un encadrement ou un enseignement doit confirmer par écrit qu'elle connaît les systèmes social et juridique suisses. Sa confirmation est à joindre à la demande (cf. [annexe ch. 4.3.7](#)) ; elle fait partie des conditions d'octroi d'une autorisation de séjour. En cas de non-respect des conditions visées à l'art. 26a, al. 1, let. a, LEI, l'autorisation peut être révoquée en vertu de l'art. 62, let. d, LEI.

Compte tenu des critères de qualification (art. 23, al. 1, LEI, [cf. ch. 4.7.7.4](#) et [4.7.16.2](#)) auxquelles les personnes appelées à assurer un encadrement ou un enseignement doivent répondre, on peut partir du principe qu'elles sont aptes à transmettre ces connaissances aux étrangers qu'elles encadrent.

## 4.4 Dérogations aux conditions d'admission

### 4.4.1 Activité lucrative des membres de la famille d'un étranger (art. 26 et 27 OASA)

Les art. 26 et 27 OASA prévoient que la priorité (art. 21 LEI) donnée aux demandeurs d'emploi étrangers se trouvant déjà en Suisse et autorisés à travailler ne s'applique pas à la première activité des personnes entrées en Suisse au titre du regroupement familial (art. 44 et 45 LEI). Cela signifie que notamment les titulaires d'une autorisation de séjour ne peuvent se prévaloir d'une priorité à l'égard des personnes qui sont entrées en Suisse au titre du regroupement familial.

Les membres de la famille d'étrangers qui sont entrés en Suisse au titre du regroupement familial ne sont pas soumis aux nombres maximums au sens des art. 19 et 20 OASA.

Seules les personnes ayant droit au regroupement familial peuvent invoquer le droit constitutionnel à l'exercice d'une activité lucrative (ATF 123 I 212 ss). Par conséquent, les membres de la famille d'un citoyen suisse ou d'un étranger établi peuvent, en vertu des 46 LEI et 27 OASA, exercer une activité lucrative sans autorisation.

Par contre, les membres de la famille d'un titulaire d'une autorisation de séjour ne bénéficient pas d'un droit à exercer une activité lucrative. Toutefois, vu les objectifs généraux visés par la LEI (meilleure intégration de la population étrangère), le législateur a décidé de ne pas soumettre l'activité lucrative à autorisation.

Les membres de la famille d'un titulaire d'une autorisation de séjour de courte durée (art. 26 OASA) ne bénéficient pas d'un droit à exercer une activité lucrative. L'exercice d'une activité lucrative est soumis à autorisation. Lors de l'admission, une demande de l'employeur respectant les conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et dans la branche doit avoir



été présentée. De plus, les membres de la famille d'un titulaire d'une autorisation de séjour de courte durée (art. 26 OASA) doivent disposer de qualifications professionnelles (qualifications personnelles, art. 23 LEI).

La possibilité d'exercer une activité lucrative pour les membres de la famille est liée, selon les art. 26 et 27 OASA, à la durée de l'autorisation de la personne ayant bénéficié du regroupement familial. Si l'autorisation de séjour du conjoint n'est pas renouvelée, les membres de sa famille ne peuvent se prévaloir d'un droit à poursuivre leur activité lucrative (art. 6, al. 2, OASA).

#### **4.4.2 Projets d'aide et de développement (art. 37 OASA)**

##### **4.4.2.1 Principe**

Cette disposition concerne exclusivement les séjours de formation continue qui s'inscrivent soit dans le cadre de projets de coopération et d'aide en faveur des pays en développement, soit dans le cadre de la coopération technique avec les pays d'Europe centrale et de l'Est.

Des séjours de formation continue peuvent être accordés aux ressortissants des pays concernés sur la base des accords de coopération technique et scientifique conclus par la Confédération avec des pays en développement, des engagements pris envers des organisations internationales et, dans certains cas, des programmes d'organisations privées suisses d'aide au développement. L'objectif est de faire venir en Suisse des ressortissants de ces pays, afin qu'ils acquièrent une formation ou une spécialisation professionnelle dans un domaine important pour le développement de leur pays alors que les possibilités de formation font défaut sur place.

Les demandes formées à l'initiative de particuliers peuvent être prises en considération à titre exceptionnel si :

- le projet répond à un réel besoin du pays concerné ;
- le projet est agréé par la [Direction du développement et de la coopération \(DDC\)](#).

##### **4.4.2.2 Critères d'admission**

D'après les principes définis par la DDC, les conditions suivantes sont requises pour l'octroi d'une autorisation de séjour en faveur des ressortissants étrangers :

- Le stage de formation continue doit avoir lieu dans un domaine important pour le développement du pays d'origine du candidat et viser un objectif précis selon un programme adéquat ;
- Il doit s'agir d'un complément de formation qui ne peut pas s'acquérir dans le pays d'origine ; le candidat doit justifier d'une formation professionnelle de base et d'une expérience professionnelle ;
- L'autorité doit avoir l'assurance que le stagiaire, une fois le séjour de formation continue terminé, retournera dans son pays pour y occuper un emploi correspondant à la formation acquise ;



- Le candidat doit posséder des connaissances de la langue nationale parlée dans la région de Suisse où il séjournera.

#### 4.4.2.3 Procédure

Toute demande – y compris celle relevant d'une initiative de particuliers – doit comporter les documents suivants :

- Curriculum vitae du candidat ;
- Données relatives à la teneur et à la durée du programme de formation ainsi qu'à la rémunération prévue ;
- Préavis positif de la DDC ;
- Déclaration de l'entreprise ou de l'organisation qui se chargera de la formation du candidat attestant qu'elle accepte de l'accueillir ;
- Engagement formel du candidat à rentrer dans son pays une fois sa formation achevée ;
- Renseignements sur l'emploi qu'occupera l'intéressé à son retour dans son pays d'origine (nom et adresse de l'employeur) ;
- Garantie concernant la couverture des frais de séjour en Suisse et du voyage aller et retour du candidat.

Ces séjours de formation continue sont régis, en premier lieu, par les art. 19, al. 1 et 4, let. a, OASA ; une autorisation de courte durée de douze mois au plus sera dès lors délivrée.

Les décisions préalables des autorités cantonales concernant les séjours admis dans le cadre de projets d'aide et de développement sont soumises à approbation (art. 1, let. a, ch. 8, de l'ordonnance concernant l'approbation [OADFJP] ; RS 142.201.1).

#### 4.4.2.4 Programmes de formation continue en agriculture

Les personnes en voie de formation ou de formation continue peuvent être occupées dans l'agriculture dans le cadre de projets de coopération économique ou technique relevant de l'aide et du développement selon l'art. 37 OASA. Se référer au ch. [4.7.6.1](#) pour le détail des dispositions.

#### 4.4.3 Formation et formation continue avec activité accessoire (art. 38 OASA)

Les personnes qui suivent une formation ou une formation continue dans une haute école suisse ou une haute école spécialisée suisse peuvent être autorisées à exercer une activité accessoire en vertu de l'art. 38 OASA au plus tôt six mois après le début de la formation si la formation constitue le but principal du séjour. Les étrangers qui souhaitent avant tout travailler ne peuvent venir en Suisse à ce titre. Les changements d'emploi restent soumis à autorisation également pour les activités accessoires car la mobilité prévue à l'art. 38, al. 2, LEI ne s'applique pas aux personnes titulaires d'une autorisation de séjour à des fins de formation ou de formation continue.

Les étudiants titulaires d'un diplôme de *bachelor* délivré par une université étrangère qui sont inscrits en filière master dans la même discipline ou une



discipline voisine peuvent exercer une activité accessoire au sein de l'institut (université, haute école, haute école spécialisée) auquel ils sont affiliés sans attendre le délai de six mois. En revanche, si l'activité accessoire n'a pas de lien étroit avec les branches étudiées, ils devront attendre six mois avant de pouvoir l'exercer.

Un travail accessoire peut être autorisé si l'école ou l'université confirme que cette activité ne retarde pas la fin des études. Par conséquent, le nombre d'heures hebdomadaires de travail en cas de formation ou de formation continue (art. 38 OASA) sera limité à 15 heures par semaine durant le semestre. Dans la mesure où l'établissement donne son accord écrit, une activité à temps complet peut être autorisée durant les vacances semestrielles.

Cette disposition ne s'applique pas aux élèves des écoles du soir, car celles-ci s'adressent en règle générale aux personnes exerçant une activité lucrative. Les étudiants et les boursiers qui suivent un cours de langue afin d'acquérir des connaissances d'une langue nationale suisse avant de commencer leurs études ne sont pas non plus autorisés à exercer une activité lucrative accessoire.

#### 4.4.4 Formation avec stage obligatoire (art. 39 OASA)

Un travail accessoire ne peut être autorisé en vertu de l'art. 39 OASA que si la formation constitue le but principal du séjour. Les étrangers qui souhaitent avant tout travailler ne peuvent venir en Suisse à ce titre. Les changements d'emploi restent soumis à autorisation également pour les activités accessoires, car la mobilité prévue à l'art. 38, al. 2, LEI ne s'applique pas aux personnes titulaires d'une autorisation de séjour à des fins de formation ou de formation continue.

Cette disposition est applicable aux **écoles qui dispensent un enseignement professionnel à plein temps**. Le programme de formation et, partant, le diplôme, doivent être reconnus par l'autorité de surveillance compétente (canton, Confédération ou association professionnelle). Le caractère obligatoire du stage pratique en entreprise doit être inscrit dans le programme d'études de l'école. Sa durée ne doit pas dépasser la moitié de la formation totale. Des stages de plus longue durée seront assimilés à un apprentissage et donc soumis aux mesures de contingentement.

Du fait que les programmes débutent par un enseignement théorique, il importe d'élucider d'emblée si la durée totale des stages pratiques n'excède pas la moitié de la formation complète. Si le stage est effectué dans un autre canton, les autorités de ce canton devront ainsi uniquement donner leur avis (marché du travail) et leur assentiment (autorité compétente en matière d'étrangers). La demande sera accompagnée d'un programme de formation détaillé.

**Les stages pratiques exigés avant d'entrer dans une école professionnelle ou un institut de niveau universitaire** ne peuvent être autorisés en vertu de cette disposition, car l'admission à l'école dépendra encore des résultats du stage et le cas échéant d'un examen d'entrée. De tels stages doivent en règle générale être effectués à l'étranger.



#### **4.4.5 Activité lucrative pendant une formation post-grade dans une haute école (art. 40 OASA)**

##### **4.4.5.1 Principe**

Outre les étudiants qui exercent une activité lucrative accessoire parallèlement à leur formation, afin d'assurer une partie des frais d'entretien, le milieu universitaire connaît des situations particulières qui concernent des personnes qui, au-delà de leur formation universitaire de base, poursuivent leurs études ou leurs travaux de recherche à des fins de spécialisation. Leur collaboration au sein des hautes écoles est d'une importance capitale pour assurer la relève et la masse critique indispensable au développement optimal de la science et de la technologie.

Une personne peut être autorisée à exercer une activité lucrative à temps partiel ou à plein temps en vertu de l'art. 40 OASA si la formation continue constitue le but principal du séjour et s'il s'agit d'une activité scientifique dans le domaine de spécialisation de l'intéressé. Une autorisation ne peut pas être accordée pour des activités d'un autre type, ne concernant pas le domaine ou non scientifiques (tâches administratives, par ex.). Les changements d'emploi restent soumis à autorisation également pour cette activité accessoire, car la mobilité prévue à l'art. 38, al. 2, LEI ne s'applique pas aux personnes titulaires d'une autorisation de séjour à des fins de formation ou de formation continue.

##### **4.4.5.2 Hautes écoles**

Cette réglementation spéciale est applicable aux doctorants, aux post-doctorants, aux boursiers et aux hôtes académiques qui travaillent dans une université cantonale, une école polytechnique fédérale, une haute école spécialisée, une haute école pédagogique ou une autre institution du domaine des hautes écoles de la Confédération et des cantons à laquelle l'art. 2 de la loi du 30 septembre 2011 sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE)<sup>34</sup> est applicable.

[Liste des hautes écoles suisses reconnues ou accréditées.](#)

##### **4.4.5.3 Doctorants**

Les doctorants peuvent être admis en vertu de l'art. 40 OASA quand :

- ils exercent une activité lucrative parallèlement à la préparation de leur thèse de doctorat (par ex. en qualité d'assistant) dans une université ou une haute école, pour autant que l'activité entre dans le domaine visé par la thèse et ne retarde pas sa réalisation ;

ou quand :

- ils exercent une activité lucrative hors de l'université ou de la haute école, pour autant que l'activité entre dans le domaine visé par la thèse et ne retarde pas sa réalisation. Dans ces cas, une convention écrite sera passée entre l'université et l'employeur privé sur les modalités de

---

<sup>34</sup> [RS 414.20](#)





collaboration (par ex. *spin-off* de hautes écoles) ; il y sera également précisé que les droits à la propriété reviennent au doctorant ;

ou quand :

- parallèlement à la préparation de leur thèse de doctorat, ils exercent une activité lucrative accessoire de 15 heures par semaine au maximum hors de l'université ou de la haute école, activité qui n'a pas de lien avec le sujet de la thèse et ne retarde pas sa réalisation.

La disposition de l'art. 40 OASA s'applique uniquement aux séjours dont le but principal est la spécialisation universitaire du doctorant dans son domaine scientifique. Les autorités cantonales compétentes en matière de marché du travail et d'étrangers doivent s'assurer que les doctorants achèvent leur thèse de doctorat durant la période prévue à cet effet.

Le statut de doctorant est limité à la durée d'élaboration de la thèse de doctorat, soit en règle générale 3 à 4 ans, au maximum 8 ans de séjour. Des dérogations peuvent être accordées en vue d'une formation ou d'une formation continue visant un but précis (art. 23, al. 3, OASA).

#### 4.4.5.4 Post-doctorants

Les post-doctorants peuvent être admis en vertu de l'art. 40 OASA s'ils sont titulaires d'un doctorat obtenu en Suisse ou à l'étranger et s'ils souhaitent poursuivre leur formation dans le cadre de projets de recherche dans le domaine de leurs études et de leurs travaux précédents. Cette activité peut être assortie d'une charge d'enseignement (assistanat).

La durée maximale de ce statut est de huit ans (éventuel séjour antérieur en qualité de doctorant inclus), à compter de la date d'obtention du doctorat (art. 23, al. 3, OASA). Le séjour en qualité de post-doctorant commencera au plus tard deux ans après l'achèvement de la thèse de doctorat. La durée maximale du séjour sera alors limitée à quatre ans. Il faut éviter que certaines personnes n'effectuent des séjours successifs de doctorant puis de post-doctorant et que la durée de leur séjour non contingenté ne se révèle excessive. Des dérogations peuvent être accordées en vue d'une formation ou d'une formation continue visant un but précis (art. 23, al. 3, OASA).

#### 4.4.5.5 Master of Advanced Studies (MAS)

Les hautes écoles selon la LEHE proposent, outre les filières d'études traditionnelles, des formations continues en cours d'emploi appelées « *Master of Advanced Studies* » (MAS).

Les étudiants des filières MAS sont admis conformément à l'art. 40 OASA. Ce type de séjour d'études vise notamment une formation continue complémentaire et spécialisée. L'exercice d'une activité lucrative dans le domaine de spécialisation pendant la formation est permis sans contingent lorsqu'il est avéré que l'activité fait partie intégrante de la formation continue ou qu'elle est en relation avec la formation continue et qu'elle ne retarde pas son achèvement. Ce statut prend fin, au plus tard, au moment de l'achèvement de la formation MAS.





**4.4.5.6 Boursiers**

Les boursiers peuvent être admis en vertu de l'art. 40 OASA s'ils sont titulaires d'un grade universitaire ou d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou d'un institut technique supérieur et s'ils ont obtenu une bourse d'un organisme suisse, étranger ou international dans le but d'acquérir une spécialisation ou de poursuivre des travaux de recherche. Ils peuvent bénéficier de ce statut privilégié durant la période d'attribution de la bourse, dont la durée sera précisée dans une attestation.

**4.4.5.7 Hôtes académiques**

Les hôtes académiques en congé sabbatique (professeurs ou autre scientifiques) peuvent être admis en vertu de l'art. 40 OASA lorsqu'ils participent temporairement aux activités (enseignement et recherche) d'une haute école fédérale ou cantonale suisse.

Dans notre pays, ils ne sont en principe pas rémunérés. Ils reçoivent tout au plus une indemnité inférieure au salaire versé pour une charge ordinaire. La durée du séjour est limitée à une année, exceptionnellement à deux ans. Lorsque les hôtes ont travaillé auparavant pour l'économie privée, la rémunération peut aussi être assurée par l'employeur précédent, pour autant que l'activité exercée à l'université ait un lien étroit avec celle qui leur était confiée auparavant.

Il y a lieu de joindre notamment à la demande la lettre d'invitation de l'université d'accueil ainsi que l'attestation de l'université ou de l'employeur précédent concernant le détachement ou le congé. La demande doit également contenir des indications concernant la rémunération.

**4.4.5.8 Durée du séjour**

En principe, il faut éviter que de trop longs séjours pour études n'engendrent des difficultés personnelles ou familiales. Tel est également l'avis du Tribunal fédéral selon lequel l'université et les autorités compétentes en matière d'étrangers ne devraient pas tolérer les séjours pour études manifestement trop longs (ATF non publié du 16.7.1990 dans la cause A. Kartelia contre DFJP). Même lorsque ces personnes sont admises hors contingent, elles sont considérées comme des personnes exerçant une activité lucrative. Par conséquent, leur activité doit rester circonscrite au seul milieu universitaire et la durée de leur séjour limitée à celle de la formation continue ou de la spécialisation (art. 23, al. 3, OASA ainsi que ch. 5.1.2).

**4.4.6 Activité lucrative après des études en Suisse (art. 21, al. 3, LEI)**

L'étranger diplômé d'une haute école suisse (voir définition au ch. [5.1.3](#)) peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative à la fin de ses études si cette activité revêt un intérêt scientifique ou économique prépondérant (art. 21, al. 3, LEI).

Cette réglementation permet, notamment, aux entreprises suisses (grandes entreprises, petites et moyennes entreprises et start-up) et aux milieux académiques suisses de recruter des spécialistes qui ont terminé avec succès leurs



études en Suisse et qui sont bien ou hautement qualifiés. Entrent en ligne de compte les titulaires d'un diplôme d'une haute école suisse dans les domaines où ils peuvent mettre en pratique à un haut niveau les connaissances qu'ils ont acquises et où il n'existe effectivement pas d'offre de main-d'œuvre suffisante.

Dans son arrêt du 6 janvier 2016 (C-3859/2014), le Tribunal administratif fédéral s'est prononcé comme suit sur la notion d'**intérêt scientifique prépondérant** : cette notion doit être interprétée au regard de la liberté de la science garantie par l'art. 20 Cst. (cf. également ATF 127 I 145 consid. 5b). Dans le cadre de l'application du droit, il convient de définir la notion de science au cas par cas, en se référant à la pratique de la communauté scientifique (cf. RALNER J. SCHWEIZER/FELIX HAFNER dans *St. Galler Kommentar zur BV*, 2<sup>e</sup> édition, 2008, art. 20, ch. marg. 5 ; VERENA SCHWANDER, *Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit im Spannungsfeld rechtlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen*, 2002, p. 100 ss). Compte tenu de l'intention du législateur qui ne se limite pas à des branches scientifiques précises et qui souhaite renforcer la position de la Suisse dans la compétition internationale pour attirer les meilleurs talents (cf. rapport de Neiryck, op. cit., p. 437 s.), la notion de science doit, dans le présent contexte, être interprétée au sens large. **Ainsi, les diplômés des universités et des hautes écoles spécialisées, que ce soit en sciences naturelles, en sciences sociales ou en sciences humaines, peuvent bénéficier d'une admission facilitée s'ils remplissent les conditions fixées à l'art. 21, al. 3, LEI.**

Il s'agit, en règle générale, d'activités dans les domaines de la recherche, du développement, dans la mise en œuvre de nouvelles technologies ou encore pour mettre en application le savoir-faire acquis dans des domaines d'activités qui revêtent un intérêt économique prépondérant.

Une activité lucrative revêt un **intérêt économique prépondérant** lorsqu'il existe sur le marché du travail un besoin avéré de main-d'œuvre dans le secteur d'activité correspondant à la formation et que l'orientation suivie est hautement spécialisée et en adéquation avec le poste à pourvoir. De même, l'occupation du poste permet de créer immédiatement de nouveaux emplois ou de générer de nouveaux mandats pour l'économie suisse (cf. ATAF C-674/2011 du 2 mai 2012). Ainsi, la disposition ne sera appliquée qu'en présence d'indices fondés d'une réelle pénurie de travailleurs qualifiés dans un domaine particulier. À titre d'exemple, une demande de permis de travail déposée par un employeur désireux d'engager un infirmier titulaire d'un diplôme délivré par une université suisse dans un domaine où il existe un besoin avéré de main-d'œuvre pourra être approuvée.

Le [système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié du SECO](#), la [liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce](#) ou d'autres instruments d'analyse de la conjoncture et de la pénurie de main-d'œuvre peuvent être utilisés pour cerner un besoin.

Demeurent exclus les secteurs d'activités qui n'ont aucun lien direct avec les études accomplies (p. ex. tâches administratives ou emploi n'ayant aucun rapport avec les études accomplies).



L'admission de cette catégorie de personnes a lieu sans examen de règle sur l'ordre de priorité des travailleurs (art. 21, al. 3, LEI). Restent en revanche applicables les autres conditions d'admission pour l'exercice d'une activité lucrative, prévues aux art. 20 ss LEI. La décision préalable des autorités cantonales du marché du travail doit être soumise pour approbation au SEM.

Le séjour nécessaire pour trouver un emploi après la fin des études est également régi par l'art. 21, al. 3, LEI (voir également ch. [5.1.2](#)).

#### 4.4.7 Échanges internationaux (art. 41 OASA)

Les étrangers doivent pouvoir venir temporairement en Suisse pour y suivre des formations et des formations continues, ou pour participer à des programmes d'échanges, organisés de façon bilatérale et multilatérale (par ex. programmes d'échange pour enseignants organisés par les cantons). Ces programmes sont mis en place par des organisations chargées de soutenir les échanges entre jeunes et les échanges de nature économique, scientifique et culturelle au niveau international. Les projets de particuliers ne sont admis que dans des cas d'exception dûment fondés et s'il est garanti que les principes de l'échange figurant à l'art. 41 OASA seront respectés.

Une personne ne peut être autorisée à exercer une activité lucrative en vertu de l'art. 41 OASA que si l'échange constitue le but principal du séjour. Le principe de réciprocité et le caractère temporaire du séjour suivi du départ jouent ici un rôle essentiel. Les étrangers qui souhaitent avant tout travailler ne peuvent venir en Suisse à ce titre.

En règle générale, des autorisations de séjour de courte durée (art. 19, al. 1, OASA) sont alors octroyées. Des autorisations de séjour (art. 20, al. 1, OASA) ne peuvent être délivrées que dans des cas dûment motivés pour lesquels un séjour de plusieurs années se justifie d'emblée.

#### 4.4.8 Stagiaires (art. 42 OASA)

##### 4.4.8.1 Nombres maximums

La Suisse a conclu des accords sur l'échange de stagiaires avec 34 États :

Pays	Contingent	Limite d'âge
Afrique du Sud 2)	50	18 à 35 ans
Allemagne 1)	500	
Argentine 2)	50	18 à 35 ans
Australie	50	20 à 30 ans
Autriche 1)	150	
Belgique 1)	100	
Bulgarie 1)	100	18 à 35 ans
Canada 2)	250	18 à 35 ans
Chili 2)	50	18 à 35 ans



Danemark 1)	150	
Espagne 1)	50	
États-Unis 2)	200	18 à 35 ans
Finlande 1)	150	
France 1)	500	
Hongrie	100	18 à 30 ans
Indonésie 2)	50	18 à 35 ans
Irlande 1)	200	
Italie 1)		
Japon 3)		18 à 35 ans
Luxembourg 1)	50	
Monaco	20	18 à 35 ans
Norvège 1)	50	
Nouvelle-Zélande	20	18 à 30 ans
Pays-Bas 1)	150	
Philippines 2)	50	18 à 35 ans
Pologne 1)	150	18 à 30 ans
Portugal 1)	50	
Roumanie 1)	150	18 à 35 ans
Russie 2)	200	18 à 30 ans
Slovaquie 1)	100	18 à 35 ans
Suède 1)	100	
Tchéquie 1)	100	18 à 35 ans
Tunisie 2)	150	18 à 35 ans
Ukraine 2)	50	18 à 35 ans
<b>Total</b>	<b>4090</b>	

1. États membres de l'UE ou de l'AELE : suite à l'entrée en vigueur des accords bilatéraux Suisse-UE (accord sur la libre circulation des personnes), les jeunes professionnels étrangers bénéficient de conditions que celles prévues dans les accords de stagiaire (le stage ne peut être effectué que dans la profession apprise ; les changements d'emploi et de canton sont soumis à autorisation). Ces accords ne sont pas dénoncés, mais ne trouvent pratiquement plus application depuis la levée des dispositions transitoires avec l'UE.
2. Les stagiaires de ces pays sont soumis à l'obligation de visa. LE SEM habilite la représentation suisse compétente pour le lieu de domicile du stagiaire à délivrer le visa d'entrée.



3. L'accord sur les stagiaires conclu entre la Suisse et le Japon ne prévoit aucun nombre maximum.

Les contingents indiqués sont valables par année civile et pour toute la Suisse. Les unités non utilisées ne peuvent être reportées sur l'année suivante. Le nombre des autorisations délivrées aux stagiaires n'est pas fixé en relation avec les nombres maximums mentionnés dans l'annexe 1 de l'OASA.

#### 4.4.8.2 Conditions d'admission

Les stagiaires sont des personnes âgées de 18 à 30/35 ans qui, ayant achevé une formation professionnelle, se rendent dans le pays partenaire pour un temps limité (max. 18 mois) afin d'y parfaire leurs connaissances professionnelles et linguistiques. Le stage doit être effectué dans la profession apprise. La rémunération doit correspondre aux tarifs usuels de la branche et du lieu.

Afin d'assurer la qualité de la formation continue, le nombre des stagiaires ne peut dépasser 5 % de l'effectif en personnel d'une entreprise. Le programme de formation continue doit figurer dans le contrat de travail.

#### 4.4.8.3 Procédure

La procédure et l'octroi d'autorisations sont fixés dans les accords (art. 42, al. 1, OASA).

Il appartient au stagiaire de présenter sa demande conformément aux [instructions du SEM](#) auprès de l'autorité compétente dans son État d'origine (pour les adresses, cf. ch. 8 des instructions du SEM). Le formulaire de demande et le modèle de contrat de travail peuvent être téléchargés sur le [site internet du SEM](#) ou demandés par [courriel](#).

L'autorité compétente étrangère détermine quels documents complémentaires sont nécessaires pour la demande. Elle transmet la demande au SEM qui, si les conditions sont remplies, lui envoie une « assurance d'autorisation de séjour » à l'attention du stagiaire (si le stagiaire est soumis à l'obligation du visa, joindre une copie de l'autorisation habilitant à délivrer un visa).

#### 4.4.8.4 Regroupement familial

En vertu de l'art. 45 LEI, une autorisation de séjour de courte durée peut être octroyée au conjoint et aux enfants de moins de 18 ans d'un stagiaire, pour autant que l'accord concerné ne prévoie pas d'autre disposition.

#### 4.4.8.5 Formalités d'entrée

L'assurance d'autorisation de séjour est envoyée au domicile du requérant via le service administratif étranger compétent. Le stagiaire n'est autorisé à entrer en Suisse et à y prendre son emploi qu'une fois en possession de « l'assurance d'autorisation de séjour » ; il doit présenter ce document à son entrée en Suisse et lorsqu'il s'annonce à l'autorité compétente en matière d'étrangers de son lieu de domicile.

Si la demande d'un stagiaire en provenance d'un pays soumis à l'obligation du visa est acceptée par le SEM, ce dernier délivre alors l'autorisation d'entrée



en Suisse qu'il transmet à la représentation suisse compétente. Le stagiaire est dès lors invité à faire enregistrer son visa d'entrée dans son passeport.

La durée de la procédure varie sensiblement selon le pays d'origine des stagiaires. Vu que les autorités étrangères transmettent plus ou moins rapidement la demande au SEM, le traitement du dossier peut durer trois semaines ou davantage.

#### **4.4.8.6 Prolongation de l'autorisation de stagiaire (art. 42, al. 3, OASA)**

Les autorisations de stagiaires peuvent être prolongées dans les limites de la durée de séjour maximale de 18 mois. La prolongation n'est pas imputée sur les contingents.

Les demandes de prolongation, dûment motivées, doivent être adressées par écrit directement au SEM, Section Main-d'œuvre Suisse alémanique, deux mois avant l'échéance de l'autorisation. La demande doit être signée par les deux parties contractantes.

#### **4.4.8.7 Changement d'emploi ou de profession**

Le stagiaire désireux de changer d'emploi doit en faire la demande par écrit, avec exposé des motifs, au SEM. Un changement de profession est impossible puisque le stage doit être effectué dans la profession apprise.

#### **4.4.8.8 Renouvellement**

Selon l'art. 56, al. 3, OASA, un stagiaire peut effectuer, dans des cas exceptionnels, plusieurs séjours de formation continue dans le cadre d'un accord sur l'échange de stagiaires, si leur durée totale n'excède pas dix-huit mois.

#### **4.4.9 Échange de personnel au sein d'entreprises internationales (art. 46 OASA)**

L'art. 46 OASA prévoit une procédure de recrutement simplifiée des cadres supérieurs, des travailleurs hautement qualifiés et des spécialistes indispensables dont l'activité est déployée dans les entreprises œuvrant à l'échelon international et dans les instituts de recherche. En cas de recrutement de cette catégorie de travailleurs pour une durée déterminée ou indéterminée, le principe de la priorité des travailleurs indigènes n'est pas applicable.

Sont concernés par cette libéralisation les dirigeants (*executive function*) et les personnes assumant d'importantes responsabilités avec pouvoir de décision au sein de l'entreprise ainsi que les cadres supérieurs, dont le transfert au sein d'un groupe transnational est indispensable. Les collaborateurs hautement qualifiés et indispensables peuvent également en bénéficier. Dans le cas de transferts intrafirmes au titre de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), les personnes concernées doivent avoir été au service de leur entreprise à l'étranger au moins pendant les 12 mois précédents au moins (cf. ch. 4.8.1.4.2 ; AGCS).

Les dossiers présentés devront contenir les éléments d'appréciation requis sur l'entreprise et les collaborateurs demandés, aux fins de justifier une exception au principe de la priorité des travailleurs indigènes (art. 21 LEI).



**4.4.10 Personnes au pair (art. 48 OASA)**

L'admission de personnes au pair se fonde sur les principes de [l'Accord européen sur le placement au pair du 24.11.1969 du Conseil de l'Europe](#). L'accord repose sur le principe visant à assurer la protection des personnes placées au pair, lesquelles sont en règle générale des jeunes filles. La Suisse a signé cet accord, mais, comme beaucoup d'autres États européens, elle ne l'a pas ratifié<sup>35</sup>.

Les personnes au pair ne sont pas soumises au principe de la priorité (art. 21 LEI). Le besoin de protection étant cependant en augmentation (traite d'êtres humains, exploitation), l'art. 30, al. 1, let. j, LEI exige que les personnes au pair soient placées par des organisations reconnues. D'après l'art. 48 OASA, pour être reconnue, une telle organisation doit remplir les conditions fixées par la LSE. Elle devra donc être inscrite au registre suisse du commerce et disposer d'un local commercial approprié. Il leur est en outre interdit d'exercer une autre activité professionnelle pouvant nuire aux intérêts des personnes au pair. Les organisations de placement doivent disposer d'une autorisation de l'office cantonal du travail ainsi que d'une autorisation du Secrétariat d'État à l'économie ([SECO](#)). La personne responsable de la gestion doit être de nationalité suisse ou posséder un permis d'établissement, jouir d'une bonne réputation et assurer un service de placement satisfaisant aux règles de la profession. Ces exigences permettent d'empêcher que des personnes au pair soient placées par des placeurs étrangers, difficiles à contrôler. Ces placeurs ne peuvent pas non plus se fonder sur la libre prestation de services prônée par l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE.

Les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) Le regroupement familial est exclu pour les personnes employées au pair.
- b) Les personnes employées au pair sont accueillies au sein de familles, en contrepartie de certaines prestations, dans le but de perfectionner leurs connaissances linguistiques et d'accroître leur culture générale par une meilleure connaissance du pays de séjour. Pour cette raison, l'expression linguistique de la famille d'accueil et de la région doit être différente de celle de la personne au pair.
- c) Au sein de la famille d'accueil, l'un des parents doit suivre la personne employée au pair durant au moins la moitié du temps de travail de cette dernière.
- d) Le placement au pair, dont la durée initiale ne dépassera pas une année (conformément aux dispositions de l'art. 19, al. 1, OASA), ne peut pas être prolongé.
- e) L'âge minimum des personnes employées au pair est de 18 ans, l'âge maximum de 25 ans (art. 48 OASA). Les personnes employées au pair ne doivent pas être âgées de plus de 25 ans à la date de leur prise d'emploi en Suisse.

---

<sup>35</sup> FF 2004 3652





- f) Le placement au pair doit faire l'objet d'un contrat. La convention de placement sera présentée aux autorités de marché du travail avec les autres documents à joindre à la demande.
- g) L'engagement doit faire l'objet d'un contrat écrit définissant les droits et les devoirs de la personne placée au pair et de la famille d'accueil (document unique ou échange de lettres). Un exemplaire doit être envoyé aux autorités compétentes du marché du travail. L'employeur a l'obligation d'assurer les personnes au pair contre les maladies auprès d'une caisse-maladie reconnue en Suisse et d'en assumer les frais pour moitié.
- h) La fréquentation du cours de langue obligatoire (langue nationale parlée dans le lieu de séjour ; art. 48 OASA) doit être organisée à l'avance. Il doit être prouvé que le cours est de 120 heures au minimum. Des cours de langue dispensés par des particuliers ne sont admis qu'à titre exceptionnel (par ex. s'il n'y a pas suffisamment d'offres dans un périmètre raisonnablement exigible). Ces cours sont à la charge de la famille d'accueil.
- i) La rémunération minimale nette à verser mensuellement se fonde sur les directives cantonales ainsi que sur celles établies par les associations responsables.
- j) Les activités complexes, notamment l'éducation des enfants, l'enseignement de langues étrangères ou l'appui scolaire donné aux enfants, ne sont pas autorisées.

Les décisions préalables des autorités cantonales concernant l'admission de personnes au pair sont soumises à approbation (art. 1, let. a, ch. 9, OA-DFJP).

#### **4.4.11 Requérants d'asile, personnes à protéger, étrangers admis à titre provisoire, réfugiés et apatrides exerçant une activité lucrative**

Afin d'exercer une activité lucrative, les requérants d'asile (permis N) et les personnes à protéger (permis S) doivent bénéficier d'une autorisation délivrée par l'autorité cantonale compétente. En revanche, l'activité lucrative exercée par les réfugiés reconnus (permis B), les réfugiés admis à titre provisoire (permis F), les autres étrangers admis à titre provisoire (permis F) et des apatrides (permis B ou F) doit simplement être annoncée à l'autorité cantonale compétente. La participation à un programme d'occupation n'est soumise ni à l'obligation de l'autorisation ni à l'obligation d'annonce. Voir le tableau récapitulatif et les détails au chiffre [4.8.5](#).

##### **4.4.11.1 Requérants d'asile et personnes à protéger (art. 52 et 53 OASA)**

S'agissant des requérants d'asile et des personnes à protéger, il faut prévoir de vérifier que les conditions de rémunération et de travail soient respectées, cela afin d'éviter la sous-enchère salariale. Cette vérification intervient aussi bien lors des premières prises d'emploi que lors des changements d'emploi (art. 64 OASA). Les dispositions en matière de changement de canton applicables aux requérants d'asile et aux personnes à protéger sont inscrites aux





art. 22 et 44 OA 1. Le séjour hebdomadaire hors du domicile est possible pour les personnes à protéger (cf. ch. 3.1.8.1.2.)

Le détail des conditions d'admission figure au ch. [4.8.5](#).

#### **4.4.11.2 Réfugiés, personnes admises à titre provisoire et apatrides exerçant une activité lucrative (art. 65 OASA)**

Les étrangers admis à titre provisoire en Suisse, les apatrides et les réfugiés qui y ont obtenu l'asile ou ont été admis à titre provisoire peuvent exercer une activité lucrative et changer d'emploi et de profession lorsque cette activité a été annoncée (art. 65, al. 1, OASA). L'employeur est tenu de respecter les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche (art. 65, al. 5, OASA). Le début, la fin de l'activité lucrative et les changements d'emploi doivent être annoncés (art. 61 LAsi et 85a LEI). L'activité lucrative peut être exercée dans toute la Suisse. Toutefois, les règles relatives au changement de canton (art. 37 LEI) ou au séjour hebdomadaire hors du domicile (art. 16 OASA) restent applicables. L'activité lucrative exercée hors canton ne crée pas de droit particulier à changer de canton.

Le détail des conditions d'admission figure au ch. [4.8.5](#).

#### **4.4.12 Frontaliers (art. 25 LEI)**

Les principes régissant l'emploi des frontaliers (qualité de frontalière, définition de la zone frontalière, etc.) sont fixés en premier lieu dans les accords conclus avec les quatre États limitrophes (cf. ch. [4.8.3](#)). Les zones frontalières ainsi définies sont valables pour les emplois exercés par les ressortissants des États tiers. Par contre, les ressortissants des États de l'UE/AELE peuvent travailler en tant que frontaliers sur tout le territoire suisse. De même, ils ne sont pas soumis aux zones frontalières des États limitrophes à la Suisse pour rentrer à leur domicile à l'étranger.

Un aspect important, lors de l'examen des demandes d'autorisation frontalière, est sans doute celui du contrôle et du respect des prescriptions du marché du travail (priorité des travailleurs indigènes, conditions de travail et de rémunération, art. 21 et 22 LEI). Ces dispositions doivent être appliquées de manière stricte même lorsqu'il s'agit d'engagements de très courte durée (par ex. auxiliaires temporaires). Les autorités du marché du travail doivent se prononcer lors de l'examen des demandes, au moins au stade de la décision préalable.

Conformément à la LSE, une autorisation initiale ne peut en principe être octroyée à un frontalière, ressortissant d'un État tiers, occupé par une entreprise de travail temporaire.

La possibilité d'autoriser des frontaliers à exercer une activité temporaire en dehors de la zone frontalière ne sera utilisée que dans des cas tout à fait exceptionnels. L'approbation pour l'exercice temporaire d'une activité en dehors de la zone frontalière relève de la compétence du canton où ladite activité est exercée. Il peut, le cas échéant, s'agir du même canton qui a accordé l'autorisation, lorsque la zone frontalière ne s'étend pas à la totalité du territoire cantonal.



**4.4.13 Cas individuels d'une extrême gravité (art. 31 OASA)**

Le 1er janvier 2019, l'obligation faite aux personnes admises à titre provisoire et aux réfugiés reconnus de disposer d'une autorisation pour exercer une activité lucrative a été supprimée et remplacée par une simple obligation d'annonce. Depuis, les titulaires d'une autorisation pour cas de rigueur (autorisation de séjour) doivent surmonter des obstacles administratifs plus importants pour exercer une activité lucrative, du fait qu'elles ont encore besoin d'une autorisation. Afin d'éliminer ces contradictions, l'obligation d'obtenir une autorisation en vue d'exercer une activité lucrative a été levée pour les personnes qui ont obtenu une autorisation de séjour (autorisation B) pour cas individuel d'une extrême gravité (art. 31, al. 3, OASA).

Les personnes ayant obtenu une autorisation de séjour (autorisation B) pour cas individuel d'une extrême gravité (art. 30, al. 1, let. b, art. 50, al. 1, let. b, et art. 84, al. 5, LEI et art. 14 LAsi) ne sont plus soumises ni à l'obligation d'autorisation ni à l'obligation d'annonce pour exercer une activité lucrative salariée ou indépendante.

**4.5 Réglementation du séjour****4.5.1 But du séjour (art. 54 OASA)**

Si une autorisation de séjour ou de courte durée a été octroyée en vertu d'une disposition d'admission pour un séjour avec un but déterminé, une nouvelle autorisation est requise si le but du séjour change.

**4.5.1.1 But du séjour et conditions des autorisations de courte durée**

Les autorisations de courte durée sont octroyées dans un but spécifique et peuvent être assorties d'autres conditions (art. 32, al. 2, LEI). Si le but du séjour change ou si une condition fixée dans l'autorisation de courte durée n'est plus remplie (par exemple, changement d'emploi ou de projet), une nouvelle demande d'autorisation de courte durée doit être déposée auprès de l'autorité cantonale compétente. Les conditions d'admission feront l'objet d'un nouvel examen.

**4.5.1.2 But du séjour et conditions des autorisations de séjour**

Les autorisations de séjour sont octroyées dans un but spécifique et peuvent être soumises à d'autres conditions (art. 32, al. 2, LEI). Si le but du séjour change (par exemple, regroupement familial → activité lucrative) ou si une condition fixée dans l'autorisation n'est plus remplie (par exemple, détachement → engagement fixe, changement de secteur d'activité), une demande d'autorisation de séjour assortie d'une nouvelle condition doit être déposée auprès de l'autorité cantonale compétente. Les conditions d'admission feront l'objet d'un nouvel examen. Un droit à l'octroi d'une prolongation de l'autorisation de séjour n'existe que s'il est prévu par la loi (pour les membres de la famille d'un ressortissant suisse ou d'un étranger titulaire d'une autorisation d'établissement, conformément à l'art. 42, al. 1, LEI et à l'art. 43, al. 1, LEI, et pour les personnes auxquelles l'asile a été accordé, art. 60, al. 1, LAsi).



## 4.5.2 Autorisations de courte durée

### 4.5.2.1 Changement d'emploi (art. 55 OASA)

Un changement d'emploi est possible pour des motifs majeurs. Si le changement d'emploi est demandé parce qu'il ne peut pas être raisonnablement exigé de poursuivre les rapports de travail, il y a lieu de rendre vraisemblable que cet état de fait n'est pas dû au comportement de l'employé. Les autorités veilleront en particulier à ce que l'étranger admis en Suisse dans un but précis ne change pas d'activité peu de temps après, sans raison majeure.

Est considéré comme changement d'emploi le fait de passer sous les ordres d'un autre employeur, de droit ou de fait. Dans les cas de location de services en particulier, le changement d'entreprise locataire doit être considéré comme un changement d'emploi (cf. ch. [4.8.4](#) concernant le travail temporaire dans le cadre de la location de service).

Un changement d'emploi n'est autorisé que s'il se produit au sein de la même branche et de la même profession.

### 4.5.2.2 Renouvellement (art. 56 OASA)

Il faut entendre par « renouvellement », l'octroi répété (deux fois ou plus) d'une autorisation du même type imputable chaque fois sur un contingent. Contrairement au cas de la prolongation, il s'agit ici d'un nouveau séjour qui n'est pas consécutif au premier.

Les demandes de renouvellement d'autorisations de courte durée doivent être examinées avant tout en relation avec le but du séjour. L'interruption prescrite d'un an a pour but d'interdire toute possibilité de substituer une suite d'autorisations de courte durée à une autorisation de séjour (conclusion de contrats de travail successifs).

Les autorisations de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA peuvent en principe être renouvelées après une interruption d'une année. On pourra exceptionnellement se montrer moins strict pour les activités se répétant chaque année, lorsque la présence d'un étranger s'avère indispensable deux ou trois ans de suite à des périodes déterminées (par ex. réviseurs, professeurs auprès d'établissements étrangers d'enseignement supérieur, sportifs ou employés de cirques). Dans tous les cas, une interruption de plusieurs mois entre deux de ces autorisations de séjour est exigée. Afin d'éviter des séjours durables dissimulés, une interruption d'une année au moins est requise après un séjour de courte durée ininterrompu de 24 mois au total (cf. schéma sous ch. [4.8.11](#)).

Lors des séjours de formation continue selon l'art. 19, al. 1, OASA et l'art. 42 OASA, on considère que le but du séjour doit être atteint dans le délai imparti par l'autorisation. Le renouvellement des autorisations de courte durée et pour les stagiaires ne peut dès lors être autorisé que dans de rares exceptions, par exemple lorsque, dans le cadre d'un programme d'aide au développement, d'un plan de carrière, un étranger doit, ou désire, parfaire sa formation à un niveau supérieur ou dans un autre domaine. En revanche, les séjours de formation continue qui correspondent à une répétition du même stage (par ex.



dans le même but ou dans une fonction analogue), ne justifient pas le renouvellement d'une autorisation de séjour. En vertu de l'al. 1, une interruption d'une année entre deux séjours de formation continue est dans tous les cas nécessaire.

#### **4.5.2.3 Succession d'autorisations (art. 57 OASA)**

L'art. 57 OASA interdit l'octroi successif d'autorisations de courte durée de catégories différentes. Une autorisation différente ne peut être octroyée qu'après une interruption de deux mois au minimum et pour autant que toutes les autres conditions d'octroi d'une autorisation soient remplies. Il s'agit, là aussi, d'empêcher que les dispositions concernant la limitation des autorisations de séjour ne soient éludées par la succession de plusieurs autorisations de courte durée.

La prescription relative à l'attribution successive d'autorisations peut être interprétée moins strictement lorsqu'il s'agit d'octroyer, consécutivement à une autorisation de quatre mois selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA, une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA ou une autorisation pour stagiaires selon l'art. 42 OASA. Dans ce cas, l'autorisation peut être accordée immédiatement à l'échéance de l'autorisation de quatre mois, mais avec prise en compte des quatre mois déjà effectués ; la durée totale des deux autorisations ne pourra pas dépasser le maximum fixé pour la seconde, à savoir une durée de validité totale de 12, 18 ou 24 mois. La seconde autorisation couvre ainsi la première. Dans ces exemples, une autorisation de court séjour d'une durée de quatre mois se transforme en une autorisation de séjour de catégorie supérieure.

### **4.5.3 Autorisations de séjour**

#### **4.5.3.1 Changement d'emploi (art. 38, al. 2, LEI)**

Les membres étrangers de la famille d'un ressortissant suisse ou d'un étranger titulaire d'une autorisation d'établissement, conformément aux art. 42, al. 1, et 43, al. 1, LEI) peuvent changer d'emploi sans solliciter d'autorisation à cet effet.

Si l'autorisation de séjour a été octroyée en vue d'exercer une activité salariée, le changement d'emploi n'est en principe pas soumis à autorisation.

Toutefois, si l'autorisation de séjour octroyée en vue d'exercer un emploi spécifique est expressément liée à une condition relative au marché du travail, une demande de changement d'emploi doit être adressée à l'autorité cantonale compétente.

#### **4.5.3.2 Passage d'une activité lucrative salariée à une activité lucrative indépendante (art. 38, al. 3, LEI)**

Les titulaires d'une autorisation de séjour (permis B) non assortie du droit d'exercer une activité lucrative souhaitant exercer une activité indépendante doivent déposer une demande à cet effet auprès de l'autorité cantonale compétente. L'exercice d'une activité lucrative indépendante peut être autorisé s'il sert les intérêts économiques du pays et que les conditions financières et les



exigences relatives à l'exploitation de l'entreprise sont remplies (art. 19, let. a et b, LEI).

À la différence des nouveaux arrivants exerçant une activité lucrative indépendante, les personnes de cette catégorie séjournent déjà depuis un certain temps en Suisse et se sont donc déjà intégrées dans la société et sur le marché du travail. Lorsqu'un étranger souhaite passer d'une activité lucrative salariée à une activité lucrative indépendante, il importe de ne pas entraver inutilement son potentiel d'innovation et son aptitude à constituer une source de revenus suffisante et autonome. Ces règles concernent les personnes qui se sont vu octroyer un permis B assorti d'aucune charge ou condition (selon l'art. 33, al. 2, LEI). Par conséquent, lors de l'évaluation de ce genre de demandes, les critères exigeants associés à l'intérêt économique général peuvent être appliqués de manière plus souple que pour les nouveaux arrivants exerçant une activité lucrative indépendante (cf. ch. 4.7.2). La procédure d'examen doit tenir compte de la formation et de l'expérience professionnelle dont dispose le demandeur.

Quant aux personnes qui se sont vu octroyer un permis B assorti de charges et de conditions (selon l'art. 33, al. 2, LEI), leur passage d'une activité salariée à une activité indépendante est soumis aux conditions d'admission en vue de l'exercice d'une activité lucrative prévues aux art. 19 et 23 à 25 LEI.

Les membres de la famille ayant le droit d'exercer une activité lucrative peuvent entreprendre une activité lucrative indépendante sans se soumettre à une procédure d'autorisation supplémentaire (art. 27 OASA).

#### **4.5.3.3 Réadmission en Suisse d'étrangers (art. 49 OASA)**

La réadmission en Suisse d'étrangers telle qu'autorisée par l'art. 49 OASA ne s'applique qu'aux personnes dont le précédent séjour en Suisse était durable et non seulement de nature temporaire, ce qui leur permettait ainsi d'exercer une activité lucrative. Leur précédent séjour en Suisse doit avoir duré au moins cinq ans et leur libre départ de Suisse ne pas remonter à plus de deux ans (révision de l'art. 49 OASA, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009). L'autorisation d'exercer à nouveau une activité lucrative en Suisse peut être accordée s'il existe une demande d'un employeur et si les conditions de rémunérations et de travail fixées à l'art. 22 LEI sont remplies.

Sont cependant exclues de la réadmission facilitée les personnes précédemment titulaires d'une autorisation temporaire, par exemple en vue d'une formation ou d'une formation continue. La réadmission n'est soumise à aucun contingentement et relève de la compétence des autorités cantonales.

### **4.6 Décision préalable des autorités du marché du travail et procédure d'admission**

#### **4.6.1 Décision préalable des autorités du marché du travail (art. 83 OASA)**

Les autorités cantonales compétentes en matière de migration ou de marché du travail prennent une décision préalable pour toute demande concernant les



autorisations de séjour initiales en vue de l'exercice d'une activité lucrative, ainsi que pour toutes les autorisations de courte durée.

Dans les cas motivés, les cantons concernés peuvent, au sens d'une approbation de principe (art. 83, al. 4, OASA), renoncer à la procédure cantonale d'assentiment (avis concernant l'assentiment). Une approbation de principe peut être donnée pour les types d'activités dont la situation sous l'angle du marché du travail devrait, selon toute vraisemblance, rester pendant un certain temps inchangée. Toute délégation de compétence doit être convenue par écrit et être assortie de clauses de réserve et de retrait. L'accord préalable du SEM est nécessaire pour garantir une pratique uniforme.

#### **4.6.2 Autorisations soumises à approbation et décisions préalables soumises à approbation (art. 85 OASA et art. 1 OA-DFJP)**

Il est de la compétence du DFJP de définir dans l'OA-DFJP, les autorisations et décisions préalables relevant du droit des étrangers à soumettre au SEM pour approbation. L'art. 1 OA-DFJP se rapporte ici, comme expliqué ci-après, aux autorisations de séjour en vue d'exercer une activité lucrative visées aux art. 32 et 33 LEI.

Les cantons évaluent, sur la base des dispositions de l'OA-DFJP et des directives LEI, si les demandes de séjour en vue d'exercer une activité lucrative qui leur sont adressées sont soumises à la procédure d'approbation. En cas de doute, les autorités cantonales compétentes en matière de migration ou de marché du travail peuvent décider, au cas par cas, sur la base de l'art. 99 LEI en relation avec l'art. 85, al. 3, OASA, s'il convient de rendre une décision préalable soumise à approbation. Ce principe vaut également pour les décisions découlant d'un arrêt rendu par une autorité de recours cantonale (art. 99, al. 2, LEI ; voir également l'arrêt du TAF F-488/2021 du 27 juin 2022).

Seules les décisions préalables positives rendues par les cantons en faveur de ressortissants d'États tiers sont en principe soumises à la procédure d'approbation pour un séjour en vue de l'exercice d'une activité lucrative. Par ailleurs, les décisions préalables en matière de marché du travail qui concernent des ressortissants du Royaume-Uni (art. 1, let. a, OA-DFJP) sont exclues de la procédure d'approbation, hormis pour les ressortissants relevant de l'art. 1, let. b, OA-DFJP.

S'agissant des personnes appartenant à la catégorie visée à l'art. 1, let. a, OA-DFJP, seuls certains cas explicitement mentionnés dans ladite ordonnance (art. 1, let. a, ch. 1 à 9, OA-DFJP) sont soumis à la procédure d'approbation lorsque les décisions portent sur l'octroi d'une autorisation de courte durée ou d'une autorisation de séjour. Les cas retenus tiennent compte du principe de la cohérence nationale, des risques pour le marché du travail ainsi que des impératifs en matière de sécurité et d'ordre publics. Il s'agit là d'un système basé sur les risques au sein duquel le SEM assume sa fonction de surveillance de l'exécution du droit des étrangers dans les cantons conformément à l'art. 12 de l'ordonnance sur l'organisation du Département fédéral de justice et police (Org DFJP, RS 172.213.1). L'exécution du droit des étrangers elle-même reste cependant du ressort des cantons (voir ch. 4.6.3).



Dans les cas ici évoqués, la procédure d'approbation s'applique aussi bien aux autorisations non contingentées d'une durée maximale de 4 mois qu'aux séjours de durée supérieure à 4 mois. Comme jusqu'à présent, les admissions au titre de l'art. 19, al. 4, let. b, OASA (artistes) et des art. 38, 39, 40 et 41 OASA (séjour à des fins de formation ou de formation continue et échanges internationaux) ne sont pas soumises à la procédure d'approbation.

Indépendamment de l'application ou non de la procédure d'approbation, les réglementations par branche évoquées au chapitre 4.7 doivent être respectées. Dans une même branche, des admissions peuvent relever ou non de la procédure d'approbation en fonction, par exemple, des qualifications des personnes concernées (art. 23 LEI).

L'art. 1, let. b, OA-DFJP soumet à la procédure d'approbation toutes les décisions préalables positives prises en matière de marché du travail à l'égard de ressortissants d'États tiers (ressortissants du Royaume-Uni compris) qui, de l'avis des autorités cantonales compétentes, menacent ou compromettent la sécurité et l'ordre publics en Suisse ou à l'étranger de manière grave ou répétée, ou qui menacent la sécurité intérieure ou extérieure de la Suisse. En cas de séjour sans activité lucrative, cette disposition s'applique par analogie à l'art. 3, let. b, OA-DFJP. Dans la pratique, dès lors qu'elle est en présence de tels risques, l'autorité cantonale compétente refuse généralement de sa propre initiative d'octroyer une autorisation de séjour ou de courte durée. Dans les cas limites, par exemple en cas de condamnation pour des infractions mineures ou si une autorité cantonale souhaite rendre une décision préalable positive alors même qu'elle craint une atteinte à la sécurité et à l'ordre publics ou une menace pour la sécurité de la Suisse, la let. b oblige toutefois l'autorité cantonale à soumettre sa décision préalable au SEM pour approbation. Bien évidemment, l'art. 1, let. b, OA-DFJP suppose aussi que les autorités cantonales aient connaissance de la menace potentielle.

#### **4.6.3 Procédure d'approbation (art. 85 et 86 OASA)**

L'exécution dans le domaine de l'OASA incombe aux cantons. Par conséquent, les autorités cantonales examinent dans tous les cas elles-mêmes – compte tenu de la situation sur le marché du travail – les conditions d'octroi d'une autorisation (art. 18 à 26 LEI). Pour ce faire, elles se réfèrent aux conditions relevant du droit des étrangers et aux présentes directives. L'autorité cantonale communique dans tous les cas, par écrit, au requérant ou la requérante qu'elle est disposée à lui octroyer une autorisation. Si l'autorité cantonale envisage de rejeter la demande d'autorisation de travail, elle doit rendre une décision de sa propre responsabilité, dans laquelle les voies de droit cantonales seront précisées.

Une copie de ce courrier doit être versée au dossier (cf. ATF non publié du 24 décembre 1992 dans la cause P., 2A.321/1991). Si une demande est soumise à approbation, l'autorité compétente doit mentionner clairement que la décision préalable du canton est délivrée sous réserve d'approbation par le SEM. Si la décision préalable du canton n'est pas soumise à la procédure d'approbation, l'autorité cantonale compétente peut émettre l'autorisation/l'assurance d'autorisation de son propre chef, sans intervention du SEM.



Dans le cadre de la procédure d'approbation, le SEM dispose, en vertu des art. 85, al. 2, et 86 OASA ainsi que de l'art. 1 OA-DFJP d'un pouvoir de contrôle des décisions cantonales relatives à l'octroi d'autorisations de séjour et d'autorisations de courte durée en vue de l'exercice d'une activité lucrative. Selon l'art. 85, al. 3, OASA, l'autorité cantonale compétente en matière de migration ou de marché du travail peut également, en cas de doute, soumettre à l'approbation du SEM des décisions préalables du canton non explicitement mentionnées à l'art. 1 OA-DFJP en vue d'un examen des conditions du droit des étrangers en vigueur.

LE SEM ne saurait empiéter sans raison majeure sur le pouvoir d'appréciation des autorités cantonales, par exemple lorsque il s'agit d'évaluer la situation sur le marché du travail au sein du canton. Néanmoins, le SEM vérifiera que l'octroi de l'autorisation est conforme aux prescriptions légales et aux présentes directives. Il peut refuser d'approuver une décision d'une autorité administrative cantonale ou d'une autorité cantonale de recours ; il peut également en limiter la durée de validité ou l'assortir de conditions et de charges (art. 99, al. 2, LEI ; voir aussi l'arrêt du TAF F-488/2021 du 27 juin 2022).

La décision d'approbation est sujette à recours (art. 112 LEI ; ch. [10.7](#) des directives LEI). Le requérant reçoit du SEM deux exemplaires de la décision d'approbation. Il doit en remettre un à son employeur. Des copies de la décision du SEM sont envoyées à l'autorité cantonale compétente en matière de marché du travail ou à l'autorité cantonale compétente en matière de migration. La décision d'approbation est enregistrée dans SYMIC, afin que l'autorité cantonale compétente en matière de migration puisse délivrer une « assurance d'autorisation de séjour » ou, s'agissant d'étrangers soumis à l'obligation du visa, une « autorisation habilitant à délivrer un visa », en vue de l'octroi d'une autorisation de courte durée ou de séjour (cf. schéma sous ch. [4.8.10](#)).

En cas de décision négative, le SEM accorde au requérant le droit d'être entendu. Les autorités cantonales en sont informées. Selon les circonstances, le droit d'être entendu aboutit à une décision positive après réexamen du dossier, à un classement du dossier après retrait de la demande ou à une décision négative exécutoire et sujette à recours.

#### **4.6.4 Émoluments pour la procédure d'approbation en matière de marché du travail (art. 85, al. 2, OASA)**

Le Conseil fédéral a mis en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005, parallèlement à l'art. 46a de la loi fédérale sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA)<sup>36</sup>, l'ordonnance générale sur les émoluments (OGEmol)<sup>37</sup>. Ces dispositions forment la base d'une nouvelle réglementation uniforme en matière d'émoluments au sein de l'administration fédérale et s'appliquent donc également au tarif des émoluments LEI (Oem-LEI)<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> [RS 172.010](#)

<sup>37</sup> [RS 172.041.1](#)

<sup>38</sup> [RS 142.209](#)





Suite à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur les étrangers, le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les émoluments se calculent en fonction du temps consacré (art. 4 Oem-LEI).

Ainsi, lorsque le tarif n'a pas été fixé, les émoluments sont calculés en fonction du temps consacré (art. 4, al. 1, Oem-LEI). Le tarif horaire varie alors de 100 à 250 francs, selon l'expérience du personnel chargé de traiter la demande (art. 4, al. 2, Oem-LEI).

Concernant les demandes d'approbation en matière de marché du travail, un émolument uniforme d'un montant de 180 francs correspondant mieux au temps consacré au traitement de ces demandes. Tous les requérants sont tenus de payer les émoluments.

#### **4.6.5 Délais d'ordre pour la procédure d'approbation relative au marché du travail selon l'OdelO<sup>39</sup>**

##### **4.6.5.1 Principes régissant l'ordonnance sur les délais d'ordre**

L'ordonnance sur les principes et les délais d'ordre relatifs aux procédures d'autorisation (ordonnance sur les délais d'ordre, OdelO)<sup>40</sup> fixe les principes et les délais à respecter dans les procédures de première instance de droit fédéral de l'économie (art. 1, al. 1, OdelO). Il y a procédure de droit de l'économie au sens de cette ordonnance lorsque, par exemple, une autorité donne à une entreprise requérante son approbation en relation avec une activité lucrative (art. 1, al. 2, let. a, OdelO).

Conformément aux art. 40 et 99 LEI, la procédure d'approbation du SEM relative au marché du travail est ainsi une procédure de droit de l'économie au sens de l'OdelO. Elle est donc simplifiée et allégée autant que faire se peut (art. 2, al. 1, let. a, OdelO).

##### **4.6.5.2 Principes relatifs au traitement des demandes**

En règle générale, le SEM traite les demandes dans les 10 jours (ch. 4.6.5.3 ; art. 3, al. 1, OdelO). S'il a besoin de plus de temps, il confirme au requérant la réception de sa demande dans les 10 jours qui suivent et attire, si nécessaire, son attention sur les documents qui manquent manifestement dans son dossier (art. 3, al. 2, OdelO).

En présence d'un nombre exceptionnellement élevé de nouvelles demandes, le SEM peut fixer un ordre de priorité dans le traitement des dossiers. Pour ce faire, il tient compte des circonstances spécifiques à chaque cas, notamment de la situation particulière du requérant, de l'urgence de la demande (entrée en fonction) et de la situation concurrentielle (art. 3, al. 3, OdelO).

##### **4.6.5.3 Délais d'ordre et consultation de tiers**

Les délais qui suivent ne s'appliquent qu'à la procédure menée par le SEM. Ce dernier rend sa décision en matière de marché du travail dans les dix jours

---

<sup>39</sup> Inséré le 19.12.2014

<sup>40</sup> [RS 172.010.14](#)



à compter de la réception de tous les documents lorsqu'il s'agit de demandes nécessitant quelques heures au plus pour être examinées (art. 4, al. 1, let. a, OdelO). Lorsqu'il s'agit de demandes nécessitant davantage de temps pour être examinées, le SEM rend sa décision dans les 40 jours s'il estime à une semaine au plus le temps d'examen nécessaire (art. 4, al. 1, let. b, OdelO) et dans les trois mois s'il pense qu'il lui faut plus d'une semaine pour les examiner (art. 4, al. 1, let. c, OdelO).

Lors du traitement des demandes, le SEM prend systématiquement en considération les données liées à la nature de leur objet. Il peut, par exemple, être question de projets dont la réalisation dépend des conditions climatiques (comme dans les branches du bâtiment et du tourisme) ou de projets devant répondre à des délais serrés (cas du domaine informatique) (art. 4, al. 2, OdelO). S'il doit consulter des tiers avant de pouvoir rendre sa décision, le SEM leur impartit un délai raisonnable, qui s'ajoute aux délais d'ordre susmentionnés (art. 5, al. 1, OdelO).

#### 4.7 Réglementations par branche

Les dispositions d'exécution de certaines branches et professions nécessitant une clarification et une réglementation accrues sont expliquées plus en détail ci-après. La liste présentée n'est pas exhaustive, mais elle se fonde sur la longue expérience de la Confédération et des cantons et sur la pratique constante dans l'exécution des conditions d'admission fixées aux art. 18 à 26a LEI et vise à garantir la cohérence de l'exécution dans le domaine de l'OASA. L'examen d'une admission dans le cadre d'un séjour en vue d'exercer une activité lucrative a toujours lieu au cas par cas ; il est ainsi possible de tenir compte de circonstances particulières et dérogatoires. Dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation, les autorités cantonales compétentes en matière de migration et de marché du travail ainsi que le SEM doivent tenir compte des intérêts publics, de la situation personnelle et du degré d'intégration des étrangers concernés (art. 96 LEI).

Les réglementations par branche suivantes ne contiennent pas d'explications conclusives concernant la procédure d'approbation (cf. chapitre 4.6). Selon les cas, les décisions préalables cantonales peuvent, pour une même branche, être soumises ou non à la procédure d'approbation. Sont déterminantes les dispositions de l'art. 1, let. a et b, OA-DFJP. Néanmoins, dans certaines branches, les autorisations soumises à approbation conformément aux dispositions de l'OA-DFJP constituent la règle. Le tableau suivant, non exhaustif, en fournit des exemples pour certaines branches et différents champs d'activité :

Branches ou champs d'activité	Procédure d'approbation	Particularités
Activité lucrative indépendante (tous secteurs confondus)	Soumis à approbation (art. 1, let. a, ch. 1, OA-DFJP)	



Création d'entreprises	<p>Dépend du statut de la personne (pour la distinction, cf. 4.7.2.1 ci-dessous) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indépendant : soumis à approbation</li> <li>- salarié : non soumis à approbation</li> </ul>	En cas de création d'entreprise, les réglementations spécifiques ci-dessous s'appliquent, que le cas soit ou non soumis à approbation.
<p>Activité revêtant un intérêt scientifique ou économique prépondérant après l'obtention d'un diplôme d'une haute école suisse (art. 21, al. 3, LEI)</p> <p>(tous secteurs confondus)</p>	<p>Soumis à approbation</p> <p>(art. 1, let. a, ch. 2, OA-DFJP)</p>	L'intérêt économique ou scientifique prépondérant doit être avéré.
<p>Prestataires de services</p> <p>(tous secteurs confondus)</p>	<p>Soumis à approbation</p> <p>(art. 1, let. a, ch. 6, OA-DFJP)</p>	<p>Exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressortissants UE/AELE</li> <li>• Ressortissants du Royaume-Uni, pour autant qu'ils ne tombent pas sous le coup de l'art. 1, let. b, OA-DFJP</li> <li>• Détachements de ressortissants d'États tiers par un employeur ayant son siège dans un État membre de l'UE/AELE.</li> </ul>



Stagiaires (tous secteurs confondus)	Non soumis à d'approbation	L'admission se fait en général sur la base de l'art. 30, al. 1, let. g, LEI. Si elle a trait à un projet d'aide et de développement (art. 30, al. 1, let. f, LEI), la décision préalable est soumise à approbation (voir ci-dessous).  Les cas limites peuvent être soumis à approbation sur la base de l'art. 85, al. 3, OASA.
Séjours liés à de projets d'aide et de développement (art. 30, al. 1, let. f)	Soumis à approbation (art. 1, let. a, ch. 8, OA-DFJP)	Ces admissions concernent en général des stagiaires agricoles.
Sport (sportifs professionnels, guides, etc.)	Soumis à approbation (art. 1, let. a, ch. 3 et 4, OA-DFJP)	Ces autorisations sont généralement accordées sur la base de l'art. 23, al. 3, let. c, LEI. Des exceptions fondées sur l'art. 23, al. 3, let. b, LEI sont possibles.
Hautes écoles, science et recherche	Non soumis à approbation	Ces autorisations sont généralement accordées sur la base de l'art. 23, al. 1 ou de l'art. 30, al. 1, let. g, LEI.



		Des exceptions (soumises à approbation) fondées sur l'art. 23, al. 3, let. b, LEI sont possibles
Culture et divertissement	<p>Plusieurs cas de figure :</p> <p>Non soumis à approbation</p> <p>Soumis à approbation</p> <p>Non soumis à approbation</p>	<p>Les autorisations contingentes (non soumises à approbation) sont généralement accordées sur la base de l'art. 23, al. 1, LEI.</p> <p>Des exceptions (soumises à approbation, par ex. pour les employés de cirque) fondées sur l'art. 23, al. 3, let. b et c, LEI sont possibles.</p> <p>Les autorisations selon l'art. 19, al. 4, let. b, OASA ne sont toujours pas soumises à approbation.</p>
Restauration / hôtellerie	<p>Soumis à approbation</p> <p>(art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP)</p>	<p>Les autorisations sont en général accordées sur la base de l'art. 23, al. 3, let. c, LEI.</p>
Personnel de maison et personne au pair	<p>Soumis à approbation</p> <p>(art. 1, let. a, ch. 4 et 9, OA-DFJP)</p>	





indication à cet effet est apportée dans la section correspondante. Les réglementations spécifiques de certaines branches doivent être respectées, que la procédure d'approbation s'applique ou non.

#### 4.7.1 Collaborateurs dans le cadre de la réalisation d'un projet

##### 4.7.1.1 Généralités

**Un projet est par définition de durée déterminée.** Il est unique tant sous l'angle des conditions générales (tâches, délais, personnes) que du mandat spécifique qu'il doit être rempli. Le mandat comprend généralement des objectifs quantitatifs et des objectifs qualitatifs, des échéances, une description du projet et un budget. Les différentes phases de réalisation et les besoins de ressources humaines sont fixés dans la planification.

Sont notamment considérées comme tâches extraordinaires toute restructuration d'envergure d'une entreprise, l'introduction de nouvelles techniques de production, l'installation de systèmes informatiques complexes et la réalisation de projets très spécialisés dans l'ingénierie.

##### 4.7.1.2 Critères d'octroi d'une autorisation

Lors de l'octroi d'une autorisation de séjour ou de travail, il convient de tenir compte de la durée de séjour nécessaire effective, selon le calendrier du projet. Pour nombre de projets ou de tâches extraordinaires, il est possible d'octroyer des autorisations en vertu de l'art. 19, al. 4, let. a, OASA. S'agissant de projets de plus longue durée ou de tâches extraordinaires, il y a lieu de délivrer en premier lieu une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA. En cas de retard ou de prolongation d'un projet, ou lors de l'exécution de tâches extraordinaires, il est possible d'examiner l'opportunité d'octroyer à un titulaire d'une autorisation de courte durée une autorisation au sens de l'art. 33, LEI (liée à des conditions et des charges).

Les entreprises peuvent en principe engager des ressortissants de pays non membres de l'UE/AELE en vue de la réalisation d'un projet **dans deux circonstances** :

- Pour accomplir des tâches extraordinaires, les entreprises suisses ont besoin de spécialistes détenteurs d'un savoir-faire spécifique ;
- Pour des mandats réalisés en Suisse par des entreprises étrangères (cf. chiffre [4.8.2](#) « Prestataires de services étrangers »).

Les demandes d'autorisation de durée déterminée ne seront acceptées qu'après un examen approfondi (en particulier du respect des conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession) et eu égard aux dispositions prévues par l'AGCS. L'[annexe aux ch. 4.7.1.2 et 4.8.2.3](#) comprend des précisions concernant les travailleurs ressortissants d'États tiers détachés dans le cadre de la prestation de services informatiques et doit être prise en considération.

Les décisions préalables cantonales concernant l'admission de prestataires de services (art. 26 LEI) sont soumises à approbation quelle que soit la



branche concernée (art. 1, let. a, ch. 6, OA-DFJP). Font exception les prestataires de services qui sont ressortissants d'États membres de l'UE ou de l'AELE ou du Royaume-Uni, et ce, même si leur admission est soumise aux conditions figurant dans la LEI, ainsi que les détachements de ressortissants d'États tiers par un employeur ayant son siège dans un État membre de l'UE/AELE.

La **qualification professionnelle** concerne un grand nombre de professions, notamment les ingénieurs, les informaticiens ou les travailleurs spécialisés et expérimentés.

#### 4.7.2 Implantation d'entreprises et indépendants

##### 4.7.2.1 Généralités

En droit des étrangers, l'activité lucrative indépendante est définie à l'art. 2 OASA. Cette définition ne peut donc pas être mise sur le même plan qu'une définition relevant du droit des assurances sociales, du droit du travail ou autre. Ainsi, en droit des étrangers, les rapports de travail ou la responsabilité (Sàrl, p. ex) ne sont pas déterminants pour conclure à une activité lucrative indépendante (cf. arrêt du TAF C-7286/2008 du 9 mai 2011).

L'évaluation visant à déterminer s'il s'agit d'une activité lucrative indépendante du point de vue du droit des étrangers se fait au cas par cas. Elle peut faire ressortir à la fois des caractéristiques propres à une activité lucrative indépendante et d'autres propres à une activité salariée. Il faut alors pondérer ces caractéristiques et identifier lesquelles prédominent dans le cas concret (cf. arrêt du TAF-6434/2017 du 3 juin 2019).

Les aspects suivants sont déterminants pour conclure à une activité lucrative indépendante :

- il s'agit d'une activité exercée par une personne au sein de sa propre organisation, librement choisie (p. ex. participations ou inscription au registre du commerce) (cf. arrêt du TAF F-3389/2017 du 27 décembre 2018) ;
- la personne est soumise à ses propres instructions et dispose d'un large pouvoir d'instruction à l'égard d'autres personnes (p. ex. en tant que dirigeant de l'entreprise, chef de domaine ou membre du conseil d'administration) (cf. arrêts du TAF C-2485/2011 du 11 avril 2013 et F-3389/2017 du 27 décembre 2018) ;
- la personne assume les risques liés à l'entreprise (p. ex. participations ou pouvoir d'instruction ; cf. ATF 140 II 460)

Le titulaire d'une autorisation d'établissement (art. 38, al. 4, LEI), son conjoint de même que le conjoint d'un citoyen suisse ont le droit d'exercer une activité indépendante. Le conjoint d'une titulaire d'une autorisation de séjour (art. 46 LEI) peut exercer une activité lucrative indépendante sans passer par aucune procédure d'autorisation supplémentaire (art. 27 OASA).





S'agissant de faits relevant de l'AGCS, il existe, dans le cadre des engagements pris par la Suisse (cf. ch. 4.8.1), certains droits à obtenir une autorisation de séjour de durée déterminée pour les personnes provenant d'États tiers.

L'admission de ressortissants d'États tiers en vue de l'exercice d'une activité lucrative indépendante est soumise à un examen des conditions relatives au marché du travail selon l'art. 19 LEI et peuvent être admis si les intéressés satisfont aux qualifications personnelles, si les conditions financières et les exigences relatives à l'exploitation de l'entreprise sont remplies, si l'existence d'une source de revenus suffisante et autonome est garantie et s'il est prouvé que l'activité indépendante aura des retombées durables positives pour le marché suisse du travail (intérêts économiques du pays). On considère que le marché suisse du travail tire durablement profit de l'implantation lorsque la nouvelle entreprise contribue à la diversification de l'économie régionale dans la branche concernée, obtient ou crée des places de travail pour la main d'œuvre locale, procède à des investissements substantiels et génère de nouveaux mandats pour l'économie helvétique (cf. arrêts du TAF C-2485/2011 du 11 avril 2013, C-7286/2008 du 9 mai 2011 et C-6135/2008 du 11 août 2011). Dans le cas des start-up notamment, la capacité d'innovation et la mise en pratique des enseignements tirés de la recherche universitaire peuvent également être prises en compte dans l'appréciation de l'intérêt économique du pays.

Les décisions préalables cantonales concernant l'admission de ressortissants d'États tiers en vue de l'exercice d'une activité indépendante (art. 19 LEI) sont soumises à approbation, quelle que soit la branche ou la qualification concernée (art. 1, let. a, ch. 1, OA-DFJP).

Les créations d'entreprises vont souvent de pair avec l'exercice d'une activité lucrative indépendante. Lorsqu'une demande de création d'entreprise est déposée, il convient d'examiner avec soin s'il s'agit d'une activité salariée ou d'une activité indépendante. Cette distinction s'établit sur la base des critères mentionnés plus haut. En cas de doute, le cas peut être soumis au SEM pour approbation conformément à l'art. 85, al. 3, OASA.

#### **4.7.2.2 Conditions d'octroi de l'autorisation**

Dans une première phase (création et édification de l'entreprise), les autorisations aux fins de l'exercice d'une activité lucrative indépendante ou de la création d'une entreprise seront délivrées pour deux ans. La prolongation des autorisations dépendra de la concrétisation, dans les termes prévus, de l'effet durable positif escompté de l'implantation de l'entreprise. Elle pourra être refusée si, par exemple, les objectifs fixés dans le plan d'affaires ne sont pas atteints (art. 62, let. d, LEI ; cf. arrêts du TAF C-2485/2011 du 11 avril 2013 et C-6135/2008 du 11 août 2011).

#### **4.7.2.3 Annexes à joindre à la demande**

Afin de permettre à l'autorité d'examiner les conditions financières et les exigences liées à l'exploitation de l'entreprise (art. 19 LEI), les demandes doivent être motivées et accompagnées des documents conformément à la liste de vérification des annexes à fournir (ch. [4.8.11](#)) et d'un plan d'exploitation. Celui



devra notamment fournir des indications sur les activités prévues, le financement de l'entreprise, l'analyse de marché (business plan), le développement de l'effectif du personnel (plans quantitatif et qualitatif) et les possibilités de recrutement, ainsi que les investissements prévus, le chiffre d'affaires et le bénéfice escomptés. Les liens organisationnels avec d'autres entreprises de même que les engagements financiers de la part d'investisseurs externes sont également à indiquer. Joindre l'acte constitutif de l'entreprise et/ou l'extrait du registre du commerce est, en principe, obligatoire. Dans le cas des start-up dont il est établi qu'elles font partie d'un programme d'encouragement cantonal ou fédéral, l'acte constitutif de l'entreprise et/ou l'extrait du registre du commerce peuvent aussi être remis à l'autorité cantonale compétente ultérieurement dans un délai de trois mois.

#### 4.7.3 Organismes internationaux

L'accueil d'organismes internationaux constitue un élément de la politique extérieure de la Suisse. Leur présence est principalement liée à celle de l'ONU et de ses organisations spécialisées, avec lesquelles la Suisse a conclu des accords de siège, ce qui comporte un certain nombre d'engagements. Il s'agit essentiellement d'organisations non gouvernementales (ONG), mais aussi de quelques institutions établies en Suisse sous l'égide ou avec la participation de la Confédération. Leur activité est en relation avec celle de l'ONU et d'autres organisations gouvernementales (OG).

Comme défini dans la Convention européenne sur la reconnaissance de la personnalité juridique des organisations internationales non gouvernementales du 24 avril 1986, seules entrent en ligne de compte les organisations ayant, de par leur structure, leur composition et leur champ d'activité, un caractère véritablement international. Les autres critères requis pour entrer dans cette catégorie d'organismes sont décrits dans cette convention du Conseil de l'Europe.

En outre, la reconnaissance par le Conseil fédéral d'un statut spécial au CIO a conduit à l'établissement de plusieurs fédérations sportives internationales. Compte tenu de leur structure, fonction et activité, ces organismes assurent la liaison avec les organisations gouvernementales et coordonnent et orientent l'activité des sociétés nationales.

Enfin, quelques fédérations internationales à caractère religieux se sont aussi établies dans notre pays.

Ces organismes ne doivent **pas avoir de but lucratif**. Ils doivent répondre à un intérêt général (utilité publique) et leur rayon d'action doit s'étendre à plusieurs pays (universalité). L'institution doit avoir un siège ou un bureau permanent en Suisse dont l'activité doit être effective.

Lorsqu'il s'agit d'un organisme nouvellement établi, le dossier de la première demande comportera les indications suivantes :

- les statuts (définition de la nature de l'organisation et de ses objectifs, champ d'activité, siège) ;
- la liste de ses membres ;



- un rapport d'activité détaillé ;
- l'organisation en Suisse (sections, effectif du personnel et sa répartition par nationalité) ;
- les circonstances ayant présidé, ou présidant à l'installation de l'organisation en Suisse ;
- les relations avec d'autres organisations internationales.

Les organisations à caractère national, les institutions et entreprises (écoles, homes, cliniques, stations de télévision, de radio, de vidéo, centres de formation religieuse, centres de documentation) même si elles sont d'origine étrangère ou rattachées directement ou indirectement à un organisme international, ne peuvent pas se prévaloir d'un régime particulier.

#### Critères d'admission

L'expérience a montré que les dispositions des art. 21 et 22 LEI et 22 OASA doivent être appliquées en tenant dûment compte des réalités spécifiques à ce domaine et de quelques situations particulières (par ex. stages). Le personnel recruté doit justifier d'une expérience professionnelle, de préférence, dans le domaine spécifique. Il devra occuper un poste à responsabilités.

Le dossier comportera les renseignements usuels sur les qualifications de la personne et son activité au sein de l'organisation.

Les autorisations de séjour pour les ressortissants étrangers venant travailler pour ce type d'organismes peuvent être octroyées selon les art. 19, al. 4, let. a, OASA et 32 LEI, notamment s'il s'agit d'un stage organisé sous l'égide des organismes concernés, ou selon l'art. 20, al. 1, OASA, si la durée de séjour prévue est supérieure à 24 mois.

### **4.7.4 Boursiers d'organisations internationales**

#### **4.7.4.1 Généralités**

Quelques organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales allouent, au titre de leurs programmes d'aide internationale, des bourses de formation et de formation continue. Dans certains cas, ces séjours sont organisés par des offices fédéraux. Ils sont réglés selon l'art. 30, al. 1, let. g, LEI.

#### **4.7.4.2 Critères d'admission**

Les critères prévus par l'art. 41 OASA doivent être respectés. Une attestation de la bourse doit figurer dans le dossier de demande déposé auprès des autorités cantonales compétentes.

Les bénéficiaires de ces bourses effectuant généralement des séjours très brefs (quatre mois au maximum) en Suisse, une autorisation de courte durée peut le plus souvent être autorisée en vertu de l'art. 19, al. 4, let. a, OASA. Dans les cas où des séjours sont planifiés pour une durée supérieure à 4 mois, l'autorisation de courte durée peut être octroyée en vertu de l'art. 19, al. 1, OASA.



#### 4.7.5 Stagiaires

L'admission de stagiaires se fait en règle générale sur la base de l'art. 30, al. 1, let. g, LEI et de l'art. 41 OASA ; dans le cadre d'autorisations de courte durée, ce sont l'art. 32 LEI et l'art. 19, al. 1, OASA qui font foi.

Les demandes de stagiaires sont souvent déposées par l'intermédiaire d'organisations de placement d'étudiants, d'associations professionnelles ou d'organisations d'échange de jeunes. En règle générale, ce mode de dépôt des demandes garantit une grande cohérence dans la pratique d'autorisation au niveau suisse. Selon l'OA-DFJP, les demandes de stagiaires autorisées sur la base de l'art. 30, al. 1, let. g, LEI et de l'art. 41 OASA ne sont pas réputées soumises à approbation. Les cantons ont toutefois la possibilité de soumettre de telles demandes au SEM pour approbation, sur la base de l'art. 85, al. 3, OASA, par exemple en cas de doute au sujet des conditions de rémunération et de travail ou pour vérifier les conditions requises par la législation sur les étrangers. Si elle a trait à un projet d'aide et de développement (art. 30, al. 1, let. f, LEI), la décision préalable est soumise à approbation.

##### 4.7.5.1 Séjours de formation continue avant, pendant ou après les études

###### 4.7.5.1.1 Généralités

###### Stage avant les études

Les personnes qui, avant de commencer leurs études dans une haute école ou dans une haute école spécialisée en Suisse, ont à effectuer un stage en entreprise conformément au règlement de l'école (condition d'admission), doivent le faire en principe à l'étranger.

Une dérogation est envisageable si le stage spécifique à la filière de formation ne peut pas se faire dans le pays d'origine, si le stage est suivi par l'institution d'enseignement concernée et si l'accès aux études est ensuite garanti sans examen d'admission.

###### Stage pendant les études

Les stages en entreprise par des étudiants provenant d'États tiers et immatriculés dans une haute école ou une haute école spécialisée sise à l'étranger peuvent être autorisés pour douze mois au maximum pour autant que l'étudiant soit inscrit dans un semestre supérieur et qu'il soit prouvé qu'il s'agit d'un **stage obligatoire** selon le règlement scolaire (la direction de l'établissement confirme que le stage est partie intégrante de la formation universitaire suivie). Selon la durée du stage, les séjours de stagiaires provenant d'États tiers seront régis soit selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA, soit selon l'art. 19, al. 1, OASA ; un seul stage de douze mois au maximum est autorisé par cycle (*bachelor, master*). L'octroi de telles autorisations n'est possible qu'en faveur d'entreprises au sein desquelles le nombre de personnes étrangères disposant d'une autorisation de courte durée ne dépasse pas le quart de l'effectif total (art. 19, al. 4, let. a, OASA).

Les demandes se font en principe via une organisation de placement de stagiaires (par ex. IAESTE ou AIESEC). Ces organisations placent les stagiaires dans des entreprises en Suisse et suivent les étudiants étrangers pendant leur



séjour dans le pays. Elles veillent à ce que des étudiants suisses intéressés puissent accéder, en contrepartie, à des places de stage à l'étranger. Les étudiants suivant une formation en agriculture ou dans les domaines apparentés (sylviculture) peuvent être placés par l'organisation IAAS (*International Association of Students in Agriculture and related Sciences*).

Les hautes écoles, les instituts de recherche et les entreprises qui entretiennent des relations professionnelles et personnelles étroites avec des hautes écoles et des hautes écoles spécialisées étrangères travaillant dans le même domaine ou effectuant des recherches de pointe peuvent déposer eux-mêmes les demandes de stage en faveur d'étudiants, c.-à-d. sans passer par l'entremise d'une organisation. Les relations réciproques doivent en règle générale être établies par une convention.

**La réforme de Bologne** établit une simplification et une uniformisation des filières de formation et des diplômes au niveau des universités et des hautes écoles spécialisées en Europe.

Les stages réalisés dans le cadre des filières selon les directives de la réforme de Bologne sont soumis aux réglementations en vigueur en matière de stage.

Des autorisations peuvent également être délivrées à des travailleurs spécialisés disposant d'une formation professionnelle de base, qui font des études auprès d'une haute école, d'une haute école spécialisée ou d'une école technique dans le cadre d'une formation continue en cours d'emploi et travaillent pendant ce temps comme stagiaires dans une entreprise en Suisse.

Les stagiaires doivent recevoir un salaire conforme à la pratique dans la localité et la branche, eu égard à leur fonction et leur formation (art. 22 LEI). La rémunération doit tenir compte du niveau de formation (nombre de semestres effectué).

Le dossier de demande contiendra, outre les pièces usuelles (cf. ch. [4.8.12](#), "Liste de contrôle Annexes à joindre à la demande") obligatoirement un document écrit de l'université à l'étranger attestant que le stagiaire y est immatriculé et que le stage fait partie intégrante de ses études (stage obligatoire).

#### Stage après les études

Les personnes ayant obtenu leur diplôme peuvent faire un séjour de formation continue sous forme de :

- stage (art. 100, al. 2, let. e, LEI, art. 42 OASA) au titre d'un accord sur l'échange de stagiaires passé entre la Suisse et un autre État ;
- stage au sein d'un groupe d'entreprises opérant à l'échelle internationale effectué en vue d'exercer une autre activité à l'étranger à l'intérieur du groupe ou auprès d'un client important du groupe.

Les stagiaires ayant achevé leur formation doivent être engagés conformément aux conditions de rémunération usuelles du lieu, de la branche, de la fonction et de la formation (art. 22 LEI).

#### **4.7.5.1.2 Particularités**



Les étudiants inscrits auprès d'une haute école ou d'une haute école spécialisée en Suisse, qui doivent effectuer un stage obligatoire ou veulent rédiger leur travail de diplôme dans une entreprise dont le siège est en Suisse, sont soumis aux clauses de l'art. 39 OASA.

Les autorisations de stagiaires ne seront renouvelées qu'à titre exceptionnel, par ex. en cas d'interruption prématurée du premier stage, pour des raisons de santé (attestation indispensable) ou lorsque le second stage a lieu soit dans le cadre d'études complémentaires à une autre faculté, soit en lien avec des études post-grades (art. 56 OASA).

Le changement de place (art. 32, al. 3, LEI) est possible uniquement s'il était prévu d'emblée ou si de justes motifs au sens de l'art. 337 CO peuvent être invoqués.

#### **4.7.5.2 Stages proposés par les associations professionnelles**

Concernant les séjours de formation continue organisés dans le cadre de projets mis sur pied par les associations professionnelles, il faut se référer aux annexes relatives aux branches économiques concernées.

#### **4.7.5.3 Stages effectués dans le cadre d'un échange international de jeunes**

##### **4.7.5.3.1 Principe**

L'objectif est de donner la possibilité à de jeunes étrangers de venir en Suisse afin de participer à des programmes de formation ou de formation continue organisés par des organismes sur le plan bilatéral ou multilatéral.

Cette disposition est aussi destinée à des jeunes en cours de formation qui, pour leur développement personnel ou professionnel, souhaitent se familiariser avec d'autres cultures ou d'autres modes de vie en participant à la vie active dans un pays différent du leur.

##### **4.7.5.3.2 Critères d'admission**

Seules seront traitées les demandes présentées par des organisations qui se chargent spécialement de l'échange international de jeunes sur une base de réciprocité, et qui se voient, de ce fait, garantir à l'étranger des possibilités équivalentes pour les jeunes Suisses. Les demandes peuvent être présentées par Intermundo, par une de ses associations partenaires comme ICYE ou par des autres organismes ou institutions, par exemple *ch Échange de Jeunes* à Soleure (chargé de l'échange international des apprentis) ou encore les instances cantonales ou fédérales chargées de la mise en œuvre de programmes de la Communauté européenne ou du Conseil de l'Europe ([Eurodyssée](#), p. ex). La durée de ces séjours est en principe de 12 mois au maximum et une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA est délivrée.

Afin d'assurer une mise en œuvre rapide de ces programmes et d'en faciliter l'organisation, les organismes intéressés doivent soumettre une demande préalable comportant toutes les indications nécessaires au SEM. Il sera ainsi possible d'émettre un préavis de principe et de préciser les détails de la procédure, ce qui permettra aux organismes responsables d'accomplir leur tâche et de prendre des engagements avec leurs partenaires et candidats.



**4.7.5.3.3 Procédure**

Les demandes seront assorties des documents suivants :

- curriculum vitae du candidat ;
- données relatives au programme de formation, à sa durée, ainsi qu'à la rémunération prévue ;
- déclaration de l'entreprise ou de l'organisation qui se chargera de la formation du candidat, dans laquelle il est précisé qu'elle accepte de l'accueillir ;
- garantie concernant la couverture des frais de séjour en Suisse et du voyage aller et retour du candidat.

**4.7.6 Autorisations dans le cadre de projets suisses d'aide au développement**

Les décisions préalables cantonales fondées sur l'art. 30, al. 1, let. f, LEI relatives à l'admission de ressortissants d'États tiers dans le cadre de projets suisses d'aide et de développement sont soumises à approbation quelle que soit la branche concernée (art. 1, let. a, ch. 8, OA-DFJP).

**4.7.6.1 Programmes de formation continue en agriculture**

Les personnes en voie de formation ou de formation continue provenant d'États tiers peuvent être occupées également dans l'agriculture dans le cadre de projets relevant de l'aide au développement selon l'art. 37 OASA. Ces stagiaires ne sauraient toutefois être engagés en lieu et place de travailleurs. Ces séjours de formation et de formation continue sont régis par les dispositions suivantes :

- Les stagiaires reçoivent une autorisation de durée déterminée conformément aux art. 19, al. 4, let. a, et 19, al. 1, OASA uniquement s'ils sont engagés au sein d'un projet de formation et de formation continue (cf. ch. [4.4.2](#)) mis sur pied par des organisations agricoles (par ex. Agroimpuls, Lobag, Prométerre) ou des institutions d'utilité publique (par ex. HEKS, Caritas) et reconnu par le SEM, ou si des projets individuels sont soutenus par la DDC. L'octroi de l'autorisation suppose par ailleurs que les conditions de rémunération et de travail sont conformes au contrat type de travail (CTT) et que les recommandations d'Agroimpuls auprès de l'Union suisse des paysans (USP) sont respectées.
- Les associations ou institutions mentionnées déposent les demandes auprès des autorités cantonales compétentes. Les projets organisés par des agences d'emploi privées n'entrent pas en ligne de compte. Des rapports de stage périodiques doivent être adressés tous les deux ans au SEM et aux autorités cantonales.
- Le nombre de personnes en formation doit être en adéquation avec l'effectif global de l'entreprise. Le nombre d'étrangers engagés à court terme (art. 19, al. 4, let. a, OASA) ne dépassera que dans des cas exceptionnels dûment justifiés le quart de l'effectif global.



- Les stagiaires doivent être immatriculés comme écoliers ou étudiants auprès d'une école d'agriculture ou de sylviculture ou auprès d'une université. Les établissements de formation doivent être intégrés à l'organisation des séjours de formation. À titre exceptionnel, il est possible d'admettre, dans le cadre de projets de développement ciblés coorganisés avec des œuvres d'entraide ou soutenus par la DDC, des jeunes agriculteurs qui sont propriétaires d'une exploitation ou sont sur le point de s'établir à leur propre compte dans le pays de provenance. Pour cela, ils doivent justifier d'une expérience agricole d'au moins deux ans.
- L'aptitude à communiquer (connaissances de base de l'une des langues nationales) doit être garantie.
- Les autorisations sont limitées à la durée d'engagement fixée dans le contrat.
- Les programmes doivent être évalués a posteriori par les associations ou fédérations ayant organisé le placement ou par les écoles étrangères impliquées. Un rapport d'évaluation sera présenté aux instances cantonales concernées et aux autorités fédérales.
- Les autorités du marché du travail peuvent ajouter de nouvelles conditions à l'octroi des autorisations (par ex. une formation théorique complémentaire ou l'encadrement par un enseignant de l'école où le stagiaire est immatriculé).
- **Un seul stage** peut être effectué selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA, et l'art. 19, al. 1, OASA. Les stages selon l'art. 19, al. 1, OASA doivent comporter un bloc de formation théorique d'une certaine durée (par ex. un programme de formation continue de trois semaines en tout dans une école d'agriculture). En vertu d'une décision du SEM, les stages doivent être organisés obligatoirement par le service de placement Agroimpuls de l'Union suisse des paysans (USP) ou par Prométerre.
- Un stage selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA peut être transformé en un stage d'Agroimpuls ou Prométerre selon l'art. 19, al. 1, OASA si cela est propice à la formation continue. Par ailleurs, les personnes ayant effectué un stage selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA peuvent participer, l'une des années suivantes (et après un séjour de deux mois au moins à l'étranger), à un programme de formation continue plus long organisé par Agroimplus ou Prométerre conformément à l'art. 19, al. 1, OASA. Dans les deux cas, la durée globale de la formation continue en Suisse ne devra toutefois pas dépasser 18 mois.

#### 4.7.7 Enseignants

##### 4.7.7.1 Généralités

L'admission d'enseignants en provenance de pays n'appartenant pas à l'espace de l'UE/AELE n'est possible que dans des cas très particuliers, si ceci s'inscrit dans l'intérêt général de l'économie (art. 18, let. a, LEI) et si le personnel adéquat ne peut pas être recruté sur le marché national du travail ou sur celui de l'UE/AELE. Les demandes ne sont en principe admises que si elles





sont présentées par des écoles privées, d'une certaine importance, dispensant un enseignement à plein temps (écoles internationales, écoles hôtelières, etc.). Le requérant doit présenter un dossier contenant toutes les preuves requises par les autorités compétentes, démontrant que le personnel adéquat ne peut pas être recruté sur le marché du travail local ou sur celui de l'UE/AELE.

#### 4.7.7.2 Exigences relatives aux écoles

- écoles internationales qui ne proposent pas un programme d'enseignement suisse, mais dispensent un enseignement conforme aux standards d'autres pays ou internationaux (décernant par ex. un baccalauréat français en lieu et place de la maturité fédérale) ;
- écoles internationales qui dispensent un enseignement pluridisciplinaire dans une langue étrangère qui n'est pas une langue nationale suisse (par ex. en anglais) ; cela concerne notamment des branches qui, pour des raisons didactiques, doivent être enseignées dans la langue d'enseignement de l'école (par ex. des matières scientifiques, contrairement à des matières artistiques) ;
- des écoles hôtelières de renom dispensant un programme d'enseignement orienté sur le marché international, qui nécessite un savoir-faire qu'on ne trouve pas en Suisse ou dans les États de l'UE/AELE (par ex. des cours pour managers hôteliers désirant travailler en Extrême-Orient).

Des **autorisations de séjour** pour des activités temporaires selon l'art. 33, al. 3, LEI ne seront délivrées que si la personne possède un contrat de travail **de plus de 24 mois** et si les autres conditions sont remplies. Les autorisations de séjour sont octroyées dans un but spécifique et peuvent être soumises à d'autres conditions. Des **autorisations de courte durée** au sens de l'art. 19, al. 1, OASA peuvent être octroyées si l'enseignant possède un contrat de travail d'une **durée égale à 24 mois ou inférieure**.

#### 4.7.7.3 Exigences relatives au personnel enseignant

##### 4.7.7.3.1 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA

- enseignant titulaire d'un diplôme de niveau haute école ;
- dispose **au minimum d'une année d'expérience professionnelle / enseignement** dans un établissement de niveau équivalent ;
- le salaire doit correspondre aux salaires usuels dans la profession et la région. La formation de l'enseignant, son expérience professionnelle et son cahier des charges doivent être pris en compte lors de l'évaluation du salaire.

##### 4.7.7.3.2 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA

- enseignant titulaire d'un diplôme de niveau haute école ;



- dispose **au minimum de deux années d'expérience professionnelle ou d'enseignement** dans un établissement de niveau équivalent ;
- le salaire doit correspondre aux salaires usuels dans la profession et la région. La formation de l'enseignant, son expérience professionnelle et son cahier des charges doivent être pris en compte lors de l'évaluation du salaire.

#### 4.7.7.4 Personnes dispensant des cours de langue et de culture d'origine

Les personnes dispensant des cours de langue et de culture d'origine doivent remplir non seulement les critères usuels d'admission sur le marché du travail (art. 18 à 24 LEI), mais aussi les conditions relatives à l'intégration (art. 26a LEI).

Sont réputées qualifiées au sens de l'art. 23 LEI les enseignants justifiant d'une formation pédagogique et d'une expérience professionnelle dans l'enseignement. Les personnes dispensant des cours de langue et de culture d'origine doivent exercer cette activité dans une école portée par un organisme public (par ex., ambassade ou consulat) ou privé (par ex., association ou fondation) et y être rémunérées aux conditions en usage dans la localité, la profession et la branche concernées.

Concernant l'examen des conditions visées à l'art. 26a LEI, cf. ch. [4.3.7](#) et [3.3.1](#).

Les décisions préalables cantonales relatives à l'admission de personnes dispensant un cours de langue et de culture de leur pays d'origine fondées sur l'art. 26a LEI sont soumises à approbation (art. 1, let. a, ch. 7, OA-DFJP).

#### 4.7.8 Secteur de la santé

##### 4.7.8.1 Médecins pratiquant la médecine classique en milieu hospitalier ou clinique ; médecins pratiquant la médecine alternative

###### 4.7.8.1.1 Généralités

En principe, les médecins provenant d'États non membres de l'UE/AELE sont considérés comme qualifiés au sens de l'art. 23 LEI s'ils ont effectué une formation spécialisée (analogue à celle du spécialiste FMH) au terme de leurs études. Compte tenu de la situation régnant actuellement sur le marché de l'emploi (limitation du nombre des médecins, offre pléthorique de prestations médicales), des exceptions au principe de recrutement selon l'art. 21 LEI ne sont accordées qu'aux médecins disposant d'une formation spécialisée complète dans l'une des disciplines suivantes :

1. Radiologie
2. Anesthésie
3. Psychiatrie
4. Nouvelles spécialisations (par ex. la somnologie), dont la formation intégrale n'existe pas en Suisse ou dans l'espace UE/AELE



5. Médecine alternative (sans le secteur *wellness*) : par ex. la médecine traditionnelle chinoise (MTC)

La médecine classique est à privilégier par rapport à la médecine alternative.

#### **4.7.8.1.2 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA**

##### **A) Médecine classique**

###### De façon générale :

La preuve doit être apportée que les efforts de recrutement en Suisse et dans l'espace de l'UE/AELE n'ont pas été concluants.

###### Établissements :

- Cliniques, hôpitaux et instituts universitaires
- Hôpitaux cantonaux, régionaux et de district
- Cliniques privées : avec l'assentiment de la Direction cantonale de la santé publique

###### Profil de la personne :

- Diplôme attestant une formation spécialisée complète
- Autorisation de la police sanitaire cantonale (pour les hôpitaux privés)

##### **B) Médecine alternative**

###### De manière générale :

La preuve doit être apportée que les efforts de recrutement en Suisse et dans l'espace de l'UE/AELE n'ont pas été concluants.

Il est en principe exclu de délivrer une autorisation de séjour (art. 20, al. 1, OASA) en vue de prolonger le séjour au-delà du délai accordé dans le cadre de l'autorisation initiale de séjour de courte durée (art. 19, al. 1, OASA).

Des exceptions sont toutefois possibles pour des personnes dont il est établi qu'elles occupent une position-clé et ont des connaissances orales de la langue nationale parlée sur le lieu de travail équivalent au niveau B1 (art. 23, al. 2, LEI).

L'inscription au Registre de médecine empirique (RME) ou l'admission à la Fondation pour la reconnaissance et le développement des thérapies alternatives et complémentaires (ASCA) est obligatoire.

De plus, l'établissement doit présenter un bilan et un compte de résultat sains, ne pas accuser de perte et être en mesure de rémunérer tous ses employés conformément aux conditions de salaire et de travail en usage dans la localité, la profession et la branche concernées.

#### **4.7.8.1.3 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA**

##### **A) Médecine classique**



S'agissant de séjours temporaires pouvant aller jusqu'à une année d'après le contrat de travail, il y a lieu d'appliquer les mêmes critères que pour l'octroi d'autorisations de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA.

De manière générale, aucune autorisation ne peut être délivrée pour des séjours de formation ou de formation continue (pour médecins-assistants ou médecins-chefs). Des dérogations à cette règle sont possibles dans le cadre d'un programme d'échange d'étudiants, d'un accord sur l'échange de stagiaires selon l'art. 42 OASA ou pour d'autres motifs pertinents (par ex. contrat de coopération entre hôpitaux).

### **Exceptions en faveur des médecins-assistants**

A titre exceptionnel, des médecins et des médecins-assistants pratiquant la médecine classique en milieu hospitalier ou clinique peuvent être admis sur le marché suisse de l'emploi. Mais cela seulement si l'on ne parvient pas à trouver, en Suisse ou dans les marchés de l'emploi de l'UE/AELE qui représentent les principaux bassins de recrutement des hôpitaux et cliniques, le personnel requis. Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) doit confirmer l'existence de la pénurie. Dans un tel cas de figure, l'employeur soumettra un dossier complet aux autorités cantonales compétentes. Ce dossier contiendra notamment une demande détaillée expliquant pourquoi une exception aux priorités de recrutement usuelles se justifie en l'occurrence, ainsi qu'une description circonstanciée du cas particulier. Par ailleurs, il doit ressortir des documents fournis que l'employeur a fait en vain toutes les démarches raisonnablement exigibles afin de trouver le personnel requis en Suisse ou dans les États membres de l'UE/AELE.

### **B) Médecine alternative**

#### De façon générale :

Dans ce domaine, l'admission initiale s'effectue en principe sur la base d'une autorisation de séjour de courte durée (art. 19, al. 1, OASA). Dans tous les cas, l'on doit apporter la preuve que les efforts de recrutement déployés en Suisse et dans l'espace UE/AELE sont demeurés infructueux.

#### Établissements :

- Cliniques privées, institutions, cabinets médicaux
- S'agissant d'institutions nouvelles, une prise de position de la direction cantonale de la santé publique est nécessaire lorsque la législation cantonale le prévoit.
- Conformément à l'art. 7 OASA, les autorisations de la police du commerce et de la police sanitaire, ainsi que les autres autorisations du même genre habilitant les étrangers à exercer une profession, ne remplacent pas l'autorisation relevant du droit des étrangers octroyée en vue d'exercer une activité lucrative.
- Salaire minimal : 6500 francs par mois

#### Profil de la personne :



- Diplôme attestant une formation spécialisée complète en tant que médecin
- Expérience professionnelle de plusieurs années ininterrompue lors du dépôt de la demande

#### **4.7.8.2 Personnel infirmier de salle d'opération**

##### **4.7.8.2.1 Généralités**

Une dérogation à la priorité de recrutement peut être admise pour le personnel infirmier disposant d'une formation complémentaire complète en salle d'opération pour autant que les efforts de recrutement en Suisse et dans l'espace UE/AELE soient restés vains.

Dans le présent texte, nous utiliserons les abréviations suivantes :

- ASI Association suisse des infirmières et infirmiers
- TSO Technicien en salle d'opération
- CRS Croix-Rouge suisse

Les décisions préalables cantonales d'admission de personnel infirmier sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

##### **4.7.8.2.2 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA**

###### De façon générale :

Les personnes entrant pour la première fois en Suisse ne se voient octroyer initialement qu'une autorisation de courte durée.

###### Établissements :

- Cliniques universitaires
- Hôpitaux cantonaux, régionaux et de district
- Cliniques privées

L'établissement doit être habilité à former des infirmiers de salle d'opération (selon liste des établissements reconnus par l'ASI) et des TSO.

###### Profil de la personne :

- Diplôme de formation de base
- Diplôme de formation complémentaire en salle d'opération
- Deux ans d'expérience professionnelle suite à la formation complémentaire
- Document attestant les connaissances linguistiques
- Convention sur les objectifs fixés pour la période de validité de l'autorisation de courte durée entre l'employeur et l'infirmier : reconnaissance



par la CRS (formation de base comme infirmier), puis obtention du diplôme d'infirmier de salle d'opération de l'ASI

#### **4.7.8.2.3 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour à l'année selon l'art. 20, al. 1, OASA**

##### De façon générale :

Lorsque l'autorisation de courte durée est échue et que la personne a achevé avec succès sa formation dans le domaine de la salle d'opération ou des soins intensifs (certificat de capacité délivré par l'ASI), il est possible de lui octroyer une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA.

##### Établissements :

- Cliniques universitaires
- Hôpitaux cantonaux, régionaux et de district
- Cliniques privées

L'établissement doit être habilité à former des infirmiers de salle d'opération (selon liste des établissements reconnus par l'ASI) et des TSO.

##### Profil de la personne :

- A effectué un séjour préalable de courte durée auprès du même employeur
- A obtenu le certificat de capacité ASI dans les domaines de la salle d'opération ou des soins intensifs

*Ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE ayant séjourné dans l'espace de l'UE/AELE et qui entrent pour la première fois en Suisse :*

- Certificat de capacité dans le domaine de la salle d'opération ou des soins intensifs obtenu dans l'espace de l'UE/AELE ou reconnaissance dans cet espace d'une formation effectuée dans un pays non membre de l'UE/AELE
- Expérience pratique d'au moins deux ans au terme de la formation complémentaire

#### **4.7.8.3 Personnel infirmier effectuant une formation complémentaire en salle d'opération (formation SOP/TSO)**

##### **4.7.8.3.1 Généralités**

Une dérogation au principe de recrutement peut être faite pour le personnel infirmier effectuant une formation complémentaire en salle d'opération, pour autant que les efforts de recrutement en Suisse et dans l'espace UE/AELE soient restés vains.

Ci-après, nous utiliserons les abréviations suivantes :

- SOP soins opératoires
- TSO assistant technique en salle d'opération
- ND II Niveau de diplôme II



- CRS Croix-Rouge suisse
- ASI Association suisse des infirmières et infirmiers

#### **4.7.8.3.2 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art 19, al. 1, OASA**

Le dossier doit contenir :

- le contrat de travail
- le curriculum vitae et les certificats de travail
- un document attestant de très bonnes connaissances linguistiques
- le certificat d'immatriculation provisoire auprès de l'école
- un certificat CRS attestant que les conditions d'accès à la formation sont remplies
- une reconnaissance CRS de la formation en soins infirmiers de niveau ND II

Établissement :

L'établissement doit être habilité à dispenser la formation.

Profil de la personne :

Formation de base d'infirmier ND II ainsi qu'une expérience professionnelle de deux années dont six mois au moins en salle d'opération.

#### **4.7.8.3.3 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art 20, al. 1, OASA**

Établissements :

- Cliniques universitaires
- Hôpitaux cantonaux, régionaux et de district
- Cliniques privées

Profil de la personne :

Lorsque la formation complémentaire n'est pas achevée durant la durée de validité de l'autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA, il est possible d'octroyer une autorisation selon l'art. 20, al. 1, OASA pour le temps nécessaire, pour autant que la formation en question puisse être menée à terme avec succès dans un délai raisonnable.

#### **4.7.8.4 Hygiénistes dentaires**

##### **4.7.8.4.1 Généralités**

En Suisse, l'offre d'hygiénistes dentaires est insuffisante par rapport à la demande croissante. Il y a également un manque de spécialistes dans l'espace de l'UE/AELE vu que seuls quelques États européens proposent une formation comparable à celle dispensée dans notre pays. Les États-Unis et le Canada disposent dans ce domaine d'un grand potentiel en spécialistes qualifiés.



Compte tenu de ces faits, des dérogations au principe de recrutement selon l'art. 21 LEI sont possibles pour cette profession.

Les décisions préalables cantonales d'admission d'hygiénistes dentaires sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### **4.7.8.4.2 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon les art. 19, al. 1, et 42 OASA**

La réadmission n'est envisageable que sur la base d'une autorisation de séjour de courte durée (art. 19, al. 1, OASA), et cela même si le candidat a déjà exercé auparavant une activité lucrative en Suisse (mais pas immédiatement avant le dépôt de la nouvelle demande). L'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA est soumise aux mêmes critères que l'octroi d'une autorisation de séjour à l'année selon l'art. 20, al. 1, OASA.

Les séjours de formation continue pour hygiénistes dentaires sont possibles notamment dans le cadre des accords sur l'échange de stagiaires selon l'art. 42 OASA.

#### **4.7.8.4.3 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA**

##### Établissements :

Cliniques dentaires et cabinets dentaires (activité indépendante non admise)

##### Profil de la personne :

- Documents attestant la formation (diplôme professionnel ou universitaire) et expérience professionnelle de deux ans au moins
- Salaire minimal : CHF 5500.- par mois
- Expérience professionnelle de deux ans en tant qu'hygiéniste dentaire précédant immédiatement le dépôt de la demande, avec autorisation de séjour de courte durée (art. 19, al. 1, OASA)

### **4.7.9 Hôtellerie et restauration**

#### **4.7.9.1 Cuisiniers engagés dans un restaurant de spécialités**

##### **4.7.9.1.1 Exigences d'ordre général**

Les cuisiniers engagés par des restaurants de spécialités peuvent être autorisés si les conditions suivantes sont remplies :

- a) L'employeur (restaurant de spécialités) suit une ligne cohérente, se distingue par la haute qualité de l'offre et des services et propose, pour l'essentiel, des mets exotiques dont la préparation et la présentation nécessitent des connaissances particulières qui ne peuvent être acquises dans notre pays.
- b) L'employeur démontre qu'il a déployé tous les efforts de recherche possibles (voir ch. [4.3.2](#)).





- c) Les établissements exploitant de surcroît un fast-food ou proposant des plats à l'emporter reçoivent une autorisation uniquement si ces services ne représentent qu'une part minimale du chiffre d'affaires par rapport à la restauration proprement dite.
- d) L'effectif du personnel de l'établissement équivaut à cinq postes (500 %) au moins. Les stagiaires des écoles hôtelières ne peuvent pas être intégrés dans le décompte des postes de travail occupés.
- e) L'établissement dispose de 40 places au moins à l'intérieur.
- f) L'établissement présente un bilan et un compte de résultat sains, n'accuse pas de pertes et est en mesure de rémunérer tous les employés conformément à la CCNT.
- g) Le salaire doit être conforme aux conditions en usage dans la localité et la profession et correspondre au moins aux normes fixées dans la Convention collective nationale de travail (CCNT) pour les hôtels, restaurants et cafés, catégorie IV.
- h) S'agissant de l'engagement de cuisiniers suite à l'ouverture ou la reprise d'un établissement, l'on demande en outre un plan d'exploitation (avec bilan et compte de résultat escomptés, étude de marché et analyse de la concurrence, tableau d'effectifs comportant le nombre d'employés, leur nationalité et leur degré d'occupation, etc.).

Cf. arrêt du TAF C-8763/2007 du 28 mai 2008, consid. 8.

Les décisions préalables cantonales d'admission de cuisiniers engagés dans des restaurants de spécialités sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### **4.7.9.1.2 Exigences auxquelles doit satisfaire le spécialiste (qualifications)**

Une formation de cuisinier de plusieurs années achevée par un diplôme (ou une formation équivalente reconnue) et une expérience professionnelle d'au moins sept ans dans le secteur cuisinier spécialisé (durée de la formation comprise), doivent être démontrées<sup>41</sup>. Selon le TAF (cf. arrêts du TAF C-388/2010 et C-391/2010, consid. 8 du 21 février 2012), le contenu matériel de la formation professionnelle est déterminant pour juger de la qualification professionnelle.

À défaut de diplôme de cuisinier, une expérience professionnelle de plusieurs années, de 10 ans en règle générale, peut valoir comme preuve d'une qualification professionnelle équivalente, si elle est attestée par le ministère étranger compétent, une association professionnelle ou une attestation similaire (par ex. certificats de travail).

#### **4.7.9.1.3 Réglementation du séjour**

---

<sup>41</sup> Décision non publiée du Service des recours du DFJP du 5 mai 2004 (P2-0460143).



Le règlement initial du séjour des cuisiniers spécialisés s'effectue au moyen d'une autorisation au sens de l'art. 19, al. 1, OASA, dont la durée peut être prolongée de douze mois (art. 32, al. 3, LEI). Pour les restaurants dont l'ouverture est récente, l'autorisation accordée aux cuisiniers spécialisés pour la première fois n'est prolongée qu'en cas de bonne marche de l'entreprise.

Une autorisation de séjour au sens de l'art. 20, al. 1, OASA ne sera accordée que si les conditions suivantes sont remplies :

- les conditions fixées au ch. [4.7.9.1.1](#), let. a) à g) sont réunies de manière cumulative ;
- les connaissances de la langue nationale parlée sur le lieu de travail équivalant au niveau A2 (art. 23, al. 2 LEI).

#### **4.7.9.2 Personnes suivant un programme de formation continue dans le secteur hôtelier (stagiaires)**

##### **4.7.9.2.1 Généralités**

Les programmes de formation continue destinés aux ressortissants d'États situés hors de l'espace UE/AELE, diplômés d'une école hôtelière, ne sont réalisables qu'avec le concours du groupement interprofessionnel concerné. Les séjours sont limités en principe à douze mois.

Les cantons doivent être disposés à délivrer une autorisation imputable sur leur propre contingent. Les programmes doivent être soumis au SEM pour approbation.

Les décisions préalables cantonales d'admission de stagiaires suivant un programme de formation continue dans le secteur hôtelier ne sont soumises à approbation que si leur admission est en rapport avec un projet d'aide et de développement (art. 30, al. 1, let. f, LEI et art. 1, let. a, ch. 8, OA-DFJP).

##### **4.7.9.2.2 Exigences auxquelles doit satisfaire l'établissement**

- a) Un programme de formation professionnelle continue doit avoir été élaboré avec le concours des groupements interprofessionnels.
- b) L'ensemble des personnes en formation (apprentis, élèves des écoles hôtelières, etc.) représente au plus un quart de l'effectif de l'établissement.
- c) Restaurants de spécialités qui suivent une ligne cohérente et se distinguent par la haute qualité de l'offre et des services.
- d) Les établissements exploitant de surcroît un fast-food ou proposant des plats à emporter peuvent se voir accorder une autorisation uniquement si ces services ne représentent qu'une part minime du chiffre d'affaires par rapport à la restauration proprement dite.
- e) L'effectif du personnel de l'établissement équivaut à cinq postes (500 %) au moins.
- f) L'établissement doit disposer de 40 places au moins à l'intérieur.
- g) Le salaire doit correspondre au moins aux normes fixées dans la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés, catégorie II à IIIa. Pour la fixation du



salaire, la durée de la formation et l'expérience professionnelle doivent être dûment prises en compte.

#### **4.7.9.2.3 Exigences auxquelles doit satisfaire le professionnel (qualifications)**

a) Diplômé d'une école hôtelière à l'étranger

b) Âge maximum : 30 ans

#### **4.7.9.3 Cuisiniers engagés à titre exceptionnel et pour une durée déterminée**

##### **4.7.9.3.1 Conditions générales**

Si besoin est, une autorisation de courte durée peut être délivrée pour des événements importants sur le plan économique et qui requièrent un engagement à court terme de cuisiniers spécialisés qualifiés. Il peut s'agir, entre autres, de semaines gastronomiques, de manifestations promotionnelles ou de salons, ou encore d'engagements de courte durée pour des cuisiniers qui voyagent et accompagnent des groupes de touristes.

Ces engagements sont réglés en application de l'art. 19, al. 4, let. a OASA. L'autorisation n'est pas contingentée. Les exigences en matière de qualification (voir ch. [4.7.9.1.2](#)), de même que les conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession (CCNT catégorie IV) doivent être respectées. L'autorisation de séjour pour les cuisiniers mobiles est à solliciter auprès du canton dans lequel l'activité sera exercée en premier (art. 11, al. 1, LEI).

#### **4.7.10 Tourisme**

##### **4.7.10.1 Personnel de vente spécialisé ; guides touristiques**

###### **4.7.10.1.1 Généralités**

Le caractère saisonnier de ces activités ne permet en général que l'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA ou l'art. 19, al. 1, OASA.

Les décisions préalables cantonales d'admission de personnel de vente spécialisé ou de guides touristiques sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

###### **4.7.10.1.2 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA ou l'art. 19, al.1, OASA**

###### Établissement :

a) L'activité est exercée dans un magasin spécialisé en articles de luxe (bijouteries par exemple), situé dans un centre touristique ou une grande ville, et dont une part importante du chiffre d'affaires dépend d'une clientèle provenant de certains pays (clients japonais par ex.). Le rapport de dépendance par rapport à certains groupes de clients doit être démontré au moyen d'indications sur le chiffre d'affaires de l'établissement (par exemple le nombre de nuitées de ce segment de la



clientèle). Le nombre d'autorisations délivrées par établissement doit rester en relation avec l'effectif global du personnel (au maximum 50% de l'effectif global du personnel).

- b) Les agences de voyages qui génèrent essentiellement leur chiffre d'affaires avec un segment de clientèle précis provenant d'États tiers peuvent obtenir les guides touristiques demandés, à condition que le volume d'affaires soit documenté et qu'il s'agisse de cas isolés.

Profil de l'employé :

Le personnel de vente doit être spécialisé. Dans des cas isolés, les guides touristiques qui prennent un emploi en Suisse et qui s'occupent d'une clientèle étrangère particulière doivent disposer des connaissances linguistiques nécessaires de même qu'une expérience professionnelle préalable d'au moins une année dans la branche.

#### **4.7.10.1.3 Guides touristiques sans prise d'emploi en Suisse**

Les guides touristiques qui ne prennent pas d'emploi en Suisse et qui accompagnent exclusivement, en tant que prestataires de services, des groupes de touristes étrangers en Suisse pour quelques jours, puis continuent leur voyage à l'étranger avec leur groupe, sont exempts de l'obligation de l'autorisation de séjour<sup>42</sup>. Les dispositions sur l'octroi des visas doivent être respectées<sup>43</sup>.

#### **4.7.10.1.4 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour selon l'art. 20, al. 1, OASA**

Établissement :

Voir les critères d'attribution de l'autorisation de courte durée

Profil de l'employé :

Uniquement des collaborateurs occupant des fonctions importantes (par ex. des cadres ou des directeurs administratifs) disposant de la formation et de l'expérience requises.

#### **4.7.10.2 Professeurs de sports de neige ; guides spécialisés dans les sports extrêmes**

##### **4.7.10.2.1 Généralités**

L'admission de moniteurs de ski et de snowboard, d'accompagnateurs ou guides spécialisés dans les sports extrêmes qui proviennent d'États tiers est en principe possible selon la situation sur le marché du travail et pour autant qu'il existe une offre touristique locale ou régionale et qu'il s'agisse de personnes provenant d'États non membres de l'UE/AELE dans lesquels l'activité en question fait partie d'une longue tradition.

---

<sup>42</sup> Par analogie de l'ATF 122 IV 231.

<sup>43</sup> Voir [Manuel des Visa I](#)



Les décisions préalables cantonales d'admission des professeurs de sports de neige et des guides spécialisés sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### **4.7.10.2.2 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA (6 mois au maximum)**

##### Établissements :

Les écoles de ski reconnues par l'Association des Écoles Suisses de Ski (AESS) ou par l'Association suisse des professions et des écoles de sport de neige (ASPE), ainsi que les entreprises spécialisées dans les sports extrêmes ou alternatifs qui ont obtenu une autorisation idoine et remplissent donc intégralement les exigences de sécurité.

Prestataires de sports extrêmes : conformément à la législation sur les activités à risque, une autorisation est nécessaire pour proposer à titre professionnel des activités de canyoning et de rafting, des descentes en eaux vives sur des cours d'eau présentant un degré de difficulté égal ou supérieur à III et du saut à l'élastique<sup>44</sup>. L'octroi de cette autorisation se fonde sur la certification du prestataire concerné, établie elle-même sur la base du système de gestion de la sécurité de la fondation *Safety in Adventures*.

##### Profil de la personne :

Professeurs de sports de neige diplômés, pour autant qu'il existe une convention d'échange entre un partenaire dans le pays de provenance et une institution suisse.

Spécialistes des sports alternatifs ou extrêmes (par ex. le rafting, le parachutisme, le saut à l'élastique), pour autant qu'ils soient titulaires de certificats, diplômes et licences et qu'ils disposent d'une expérience dans le domaine.

##### Registre :

L'[Office fédéral du sport](#) (OFSP) tient un registre des prestataires d'activités à risques qui disposent d'une autorisation conforme à la législation sur les activités à risques :

- [Personnes titulaires d'une autorisation](#)
- [Entreprises titulaires d'une autorisation](#)

#### **4.7.10.3 Personnel spécialisé en massages ayurvédiques et thaï (offres *wellness* dans des hôtels)**

##### **4.7.10.3.1 Généralités**

---

<sup>44</sup> La loi fédérale du 17 décembre 2010 sur les guides de montagne et les organisateurs d'autres activités à risque (RS **935.91**) et l'ordonnance du 30 janvier 2019 sur les guides de montagne et les organisateurs d'autres activités à risque (ordonnance sur les activités à risque ; RS **935.911**) régissent les activités de guide de montagne et de professeur de ski ainsi que les activités de plein air proposées à titre professionnel telles que le canyoning, le rafting et le saut à l'élastique.



Le caractère répétitif de ces activités ne permet que l'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA ou l'art. 19, al. 4, let. a, OASA.

Avant l'octroi d'une autorisation, il est indispensable que des efforts de recrutement aient été déployés en Suisse et dans l'espace UE/AELE.

Les décisions préalables cantonales d'admission de personnel spécialisé en massages ayurvédiques et thaï sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### **4.7.10.3.2 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA ou l'art. 19, al. 4, let. a, OASA**

##### Établissement :

Hôtels de la catégorie de spécialisation *wellness* I et II selon le système de classification élaboré par hotelleriesuisse.

Le fait que l'établissement dispose d'une offre *wellness* doit être prouvé par la stratégie de l'hôtel ainsi que par la publicité faite en la matière.

L'admission dans le domaine de l'alimentaire est exclusivement réglée par les exigences posées aux cuisiniers de spécialités (ch. [4.7.9](#)).

##### Profil de la personne :

Des autorisations de courte durée peuvent être octroyées à des spécialistes lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme obtenu lors d'une formation à plein temps en massages ayurvédiques et thaï, reconnue par l'État, et qu'ils disposent d'une expérience professionnelle récente de trois ans au minimum.

##### Salaire :

Le salaire pour ce personnel spécialisé correspond au moins à la catégorie IIIa prévue à l'art. 10 CCNT.

#### **4.7.11 Sportifs et entraîneurs professionnels**

Les décisions préalables cantonales d'admission de sportifs et d'entraîneurs professionnels sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

##### **4.7.11.1 Généralités concernant la notion d'activité lucrative**

###### Ne sont pas considérées comme des activités lucratives :

- La participation à des championnats internationaux (Tour de Suisse, Tour de Romandie, meetings d'athlétisme, concours hippiques, tournois de tennis ou de golf, etc.) ;
- La participation à des entraînements, en dehors de toute compétition et de tout engagement auprès d'un employeur suisse. Les conditions d'admission en vue d'un séjour sans activité lucrative doivent être remplies ;



- L'exercice d'une activité sportive en qualité d'amateur, lorsqu'elle n'entraîne aucune rémunération. Une admission dans ce but n'est pas possible (voir chiffre [4.7.11.3](#)).

Sont considérés comme des activités lucratives sans prise d'emploi les tests d'aptitude, les matchs d'essai ou les matchs amicaux qui ne comptent pas pour le championnat national ou international ou pour une coupe (Coupe suisse, Coupe UEFA, Ligue des champions) ainsi que les matchs de préparation à ces compétitions (entraînements, etc.). Dans ces cas, il convient d'appliquer art. 14 OASA.

Est considéré comme activité lucrative avec prise d'emploi l'engagement d'un étranger par un club sportif en vue de la participation à un championnat. Certaines exceptions sont possibles en cas d'activité non rémunérée, aux conditions définies au chiffre [4.7.11.3](#).

#### **4.7.11.2 Sportifs professionnels**

##### **4.7.11.2.1 Critères d'admission**

L'exercice d'une activité sportive professionnelle constitue une activité lucrative soumise à autorisation.

Dans le domaine sportif, il y a lieu d'octroyer en premier lieu une autorisation de courte durée en vertu de l'art. 19, al. 1, OASA. Voir également l'annexe « [Sportifs et entraîneurs professionnels](#) ».

##### **4.7.11.2.2 Société/Association/Fédération**

- Une autorisation n'est octroyée que lorsque l'équipe joue dans l'une des deux ligues supérieures (par ex. en football exclusivement la Super et la Challenge League, en hockey sur glace la ligue nationale A et la ligue nationale B). Il est donc exclu d'admettre des ressortissants d'un État non membre de l'UE/AELE comme membre ou entraîneur d'une équipe de ligue inférieure (1 à 5). L'engagement sporadique et clairement limité dans le temps d'un joueur d'une équipe de ligue supérieure dans une autre équipe, de niveau inférieur, du même club ou de la même société, à des fins d'acclimatation ou de rétablissement après une blessure, peut être admis à titre exceptionnel. L'engagement régulier et systématique dans une ligue inférieure est exclu.
- La location de joueurs à des ligues inférieures n'est pas autorisée.
- En application de l'art. 23 LEI, une autorisation peut être octroyée à titre exceptionnel à des sociétés et clubs ne participant pas à des championnats ordinaires (gymnastique, athlétisme, natation, golf, tennis, etc.), dans la mesure où certains de leurs membres font des résultats supérieurs à la moyenne lors de championnats nationaux ou internationaux.
- Les travailleurs ressortissants d'un pays non membre de l'UE/AELE ne peuvent être admis en qualité de membre ou d'entraîneur d'équipes juniors ou seniors.





**4.7.11.2.3 Profil de la personne**

- Sportifs professionnels : plusieurs années d'expérience de la compétition au niveau international (au moins trois ans d'expérience dans une ligue supérieure).
- Jeunes sportifs professionnels âgés de 18 à 21 ans : pratique de la discipline en question lors des trois dernières années et participation durant une année au moins, avec des engagements réguliers, à un championnat national professionnel de niveau supérieur (cf. arrêts du TAF C-4813/2013 du 27 juin 2014 et C-4642/2007 du 7 décembre 2007).
- Entraîneur professionnel : **en plus** titulaire d'un diplôme reconnu par l'association sportive suisse compétente et expérience de plusieurs années dans ces ligues en qualité d'entraîneur.

Critères supplémentaires d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA :

- Un engagement de courte durée doit paraître fondé (par ex. remplacement d'une personne blessée ou défection d'un sportif juste avant la fin du championnat).
- Aucune autorisation n'est délivrée pour un engagement « à l'essai ».

Critère supplémentaire d'octroi d'une autorisation selon l'art. 20, al. 1, OASA :

L'étranger doit être muni d'un contrat de travail portant sur plusieurs années.

**4.7.11.2.4 Conditions de rémunération et de travail, activité accessoire**

- L'activité sportive doit être en principe exercée à temps complet ;
- Le club sportif doit verser un salaire adapté au niveau de vie en Suisse et conforme à la pratique dans la localité et la profession (art. 22 LEI)<sup>45</sup> ;
- Le club se charge exclusivement de l'engagement et de la rémunération.

Toute occupation accessoire sera exclue lorsque l'activité sportive est exercée à temps partiel, surtout s'il s'agit d'un domaine de l'économie suisse qui rencontre déjà des difficultés sur le marché du travail. Les services cantonaux compétents peuvent rejeter toute demande d'emploi autre que l'activité sportive à l'origine de l'admission de l'étranger (art. 3 LEI, art. 32, al. 2, LEI et art. 33, al. 2, LEI). En principe, les entraîneurs et les entraîneurs-joueurs n'ont pas le droit d'exercer une activité professionnelle accessoire ; ils doivent exercer leur fonction à temps plein auprès de leur club.

Il y a lieu d'examiner durant la procédure de traitement de la demande, soit avant d'octroyer l'autorisation de séjour, la question de savoir si une activité accessoire est souhaitée ou nécessaire en plus de l'activité sportive.

---

<sup>45</sup> Voir [annexe au Chiffre 4.7.11.2.3](#) : conditions de travail et de salaire pour les sportifs professionnels (art. 22 LEtr).





En cas de demande d'exercice d'une activité accessoire :

- L'activité principale doit correspondre à 60 % au moins du produit global de l'activité principale et de l'activité accessoire ;
- L'activité principale doit correspondre à 60 % au moins du volume de travail que représentent l'activité principale et l'activité accessoire ;
- L'activité accessoire doit être strictement liée à l'activité principale, car en cas de suppression de l'activité principale, l'autorisation d'exercer l'activité accessoire devient aussi caduque.

**4.7.11.2.5 Documents à remettre**

Documents selon ch. [4.8.12](#) et :

- **Palmarès** assorti de précisions sur l'expérience sportive et les employeurs antérieurs et remise des attestations pertinentes. Il doit clairement ressortir de ces documents à quel niveau l'étranger a exercé son activité (par ex. football : 2<sup>e</sup> division au Brésil = niveau de jeu de second rang au Brésil, ce qui correspond aux prestations de notre Super League).
- **Contrat de travail** comprenant des indications détaillées sur le salaire et autres prestations matérielles. Peuvent faire partie intégrante du salaire lors de l'examen de l'art. 22 LEI (conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession) les primes de l'assurance maladie, le loyer, les frais d'entretien et de transport (seulement les transports publics).  
  
Ne font pas partie intégrante du salaire les primes liées aux résultats, le remboursement des frais et autres indemnités, par ex. les camps d'entraînement, les abonnements à un centre de fitness, les billets d'avion ou les prestations de sponsors.
- Concernant les entraîneurs professionnels, le **diplôme et l'attestation de reconnaissance** de l'association sportive suisse compétente.

**4.7.11.3 Sportifs amateurs**

S'il est rémunéré, l'exercice d'une activité sportive en tant qu'amateur constitue une activité lucrative soumise à autorisation.

Une personne qui dispose déjà d'une autorisation lui permettant de séjourner en Suisse peut toutefois exercer une activité sportive en tant qu'amateur, si aucune rémunération n'est versée ni aucun avantage financier n'est perçu (par exemple prestations de sponsors ou primes importantes), à l'exception de dédommagements ou de primes minimales. L'exercice de l'activité sportive amateur ne peut toutefois pas constituer le but principal du séjour (voir à ce sujet l'annexe au chapitre 4.7.11.2 [Sportifs et entraîneurs professionnels](#), notamment dans le cas des élèves et étudiants).

En l'absence d'une telle autorisation, l'exercice d'une activité sportive amateur non rémunérée ne peut être invoqué pour obtenir une autorisation de séjour et/ou de travail.



Lorsqu'une personne exerce une telle activité contre rémunération en espèces ou en nature, cette activité doit être considérée comme une activité lucrative, même si elle est définie comme amateur, par exemple par les règles de la fédération sportive concernée. Elle est par conséquent soumise à autorisation. L'étranger qui séjourne déjà en Suisse doit être titulaire d'une autorisation lui permettant d'exercer une telle activité lucrative (par exemple regroupement familial avec permis B) ou, à défaut, en requérir une (par exemple autorisation en cas de regroupement familial avec permis L, autorisation pour activité accessoire pour les étudiants). En cas de demande de nouvelle admission depuis l'étranger, les mêmes conditions que celles définies pour les sportifs professionnels s'appliquent (voir chiffre [4.7.11.2](#)).

#### **4.7.12 Culture et divertissement**

Une autorisation contingentée peut être octroyée aux artistes ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE qui sont engagés en Suisse pour une longue période, par exemple les musiciens d'un orchestre symphonique ou les acteurs d'un théâtre (cf. arrêt du TAF C-33/2008 du 15 décembre 2008, consid. 7.2.).

Les engagements sur la base d'un contrat de travail passé pour une durée maximale de huit mois sont régis par l'art. 19, al. 4, let. b, OASA.

##### **4.7.12.1 Conditions d'admission des artistes de scène (autorisations contingentées conformément aux art. 19, al. 1 et 20, al. 1, OASA)**

###### Exigences auxquelles doivent satisfaire les établissements

- Théâtres et opéras d'une certaine importance et orchestres symphoniques.
- Le nombre de ressortissants de pays non membres de l'UE/AELE ne saurait dépasser un quart de l'effectif total du personnel artistique. Les indications en la matière et les mutations concernant la nouvelle saison doivent être transmises au SEM au printemps.

###### Ordre de priorité (art. 21 LEI)

- Pour démontrer les efforts de recrutement qu'il a déployés, l'employeur doit fournir la preuve qu'il a organisé une procédure de sélection (par ex. audition) permettant aux artistes suisses et aux ressortissants d'États membres de l'UE/AELE de faire valoir la maîtrise de leur art. Le dossier de demande doit contenir également des informations sur la procédure de sélection (par ex. le nombre de candidatures pour chaque nationalité, le nombre de personnes auditionnées, un extrait du procès-verbal relatif au choix des candidats)

###### Conditions de rémunération et de travail (art. 22 LEI)

- L'engagement doit porter sur une année et correspondre à 75 % d'une occupation à temps complet. La rétribution doit être conforme aux conditions de rémunération usuelles du lieu, de la profession et de la branche et doit permettre à l'artiste de subvenir à ses besoins.



- Qu'il s'agisse d'une autorisation initiale ou d'un changement d'emploi, une autorisation ne sera octroyée que si l'artiste est engagé directement par le centre culturel et non par l'intermédiaire d'une agence ou d'un manager.

#### Qualifications personnelles (art. 23 LEI)

- Acteurs, musiciens, chanteurs et danseurs de ballet, justifiant d'une formation professionnelle complète dans leur domaine.

Les décisions préalables cantonales d'admission d'artistes de scène ne sont **pas soumises à approbation** lorsqu'elles concernent des spécialistes hautement qualifiés (art. 23, al. 1 et 2, LEI). En cas de divergence concernant la qualification (art. 23, al. 3, let. c, LEI), les demandes sont soumises à approbation (art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### **4.7.12.2 Admission d'artistes pour un séjour d'une durée maximale de huit mois (art. 19, al. 4, let. b, OASA)**

L'art. 19, al. 4, let. b, OASA porte sur une catégorie particulière d'autorisations délivrées aux artistes. Les séjours en question, de huit mois au maximum, ne sont pas soumis au contingentement.

##### **4.7.12.2.1 Définition**

Sont qualifiées d'artistes les personnes qui, dans le domaine des arts, ont une activité créatrice ou interprétatrice, tels les peintres, les sculpteurs, les poètes, les écrivains, les acteurs et les danseurs de ballet sur scène ou à l'écran, les régisseurs de théâtre et de films, de même que les décorateurs, les maquilleurs et les souffleurs. Sont également considérés comme des artistes les interprètes de musique et de chant, en particulier les personnes qui jouent dans un orchestre, les acteurs d'opéra, les compositeurs, les chefs d'orchestre, les directeurs de chœurs et les disc-jockeys.

Les artistes de cirques et de théâtres de variétés peuvent également se prévaloir des dispositions de l'art. 19, al. 4, let. b, OASA.

Conformément à l'art. 19, al. 4, let. b, OASA, les artistes indépendants (peintres, sculpteurs, etc.) peuvent également obtenir une autorisation de séjour de courte durée.

Par contre, ne sont pas considérées comme des artistes les personnes qui exercent une activité artistique (comme les tatoueurs, les orfèvres, les fabricants d'instruments de musique ou les céramistes) ou qui enseignent dans les écoles des professions artistiques.

Comme c'était déjà le cas jusqu'à présent, les décisions préalables cantonales d'admission d'artistes appelés à séjourner en Suisse pour une durée maximale de huit mois (art. 19, al. 4, let. b, OASA) ne sont pas soumises à approbation.

##### **4.7.12.2.2 Assujettissement à autorisation**

L'exercice d'une activité artistique, rémunérée ou non, est considéré comme une activité lucrative au sens des art. 11, al. 2, LEI et 1a et 2 OASA et nécessite par conséquent une autorisation. Les dispositions relatives à la déclaration



et à l'établissement d'un livret pour étrangers se trouvent au ch. [4.1.3](#). Il y a lieu de différencier l'activité avec prise d'emploi de celle sans prise d'emploi.

Est considérée comme une activité lucrative avec prise d'emploi en Suisse soumise à autorisation une activité exercée en faveur d'un employeur dont le siège est en Suisse ou d'une entreprise étrangère établie en Suisse. Dans un tel cas, il est nécessaire de demander un visa ou une assurance d'autorisation de séjour pour pouvoir entrer en Suisse. L'activité lucrative avec prise d'emploi est soumise à autorisation à compter du premier jour de travail.

S'agissant du domaine artistique, il s'agit d'un rapport de travail pour lequel existe un lien de subordination, c.-à-d. que l'artiste est lié aux instructions de l'employeur quant au nombre et à la durée des représentations, ou à d'autres modalités.

Si, par exemple, le concert se déroule dans un établissement voué en premier lieu à la danse ou à la restauration, on part du principe qu'il existe un rapport de travail, quel que soit le genre de contrat choisi.

De même, pour les groupes de musiciens dont les membres changent d'un engagement à l'autre, chaque musicien est considéré comme employé par l'employeur indigène.

Est considérée comme **activité lucrative sans prise d'emploi** une activité indépendante sans transfert du domicile en Suisse ou une activité salariée exercée pour un employeur ayant son siège à l'étranger. Si l'activité est exercée plus de huit jours par année civile, l'étranger doit être muni d'une autorisation (art. 14 OASA). Les ressortissants d'un pays soumis à l'obligation générale de visa doivent être en possession d'un visa pour entrer sur le territoire suisse. Ils en font la demande auprès de la représentation suisse compétente.

Dans le domaine musical, l'activité lucrative sans prise d'emploi est notamment exercée essentiellement lors de concerts dans des salles publiques ou des stades ou à l'occasion de festivals. Le partenaire suisse est considéré comme en étant l'organisateur (mise à disposition de l'infrastructure, vente des billets d'entrée, marketing, etc.). Toutefois, le groupe de musique est seul responsable du programme musical. La restauration et la danse ne sont en principe pas l'objectif primaire de la manifestation.

L'artiste présente le visa et l'autorisation d'octroi du visa pour justifier qu'il est habilité à exercer une activité lucrative.

#### 4.7.12.2.3 Critères d'admission relatifs au marché du travail

Les autorités cantonales compétentes en matière d'étrangers et de marché du travail veilleront de concert à ce qu'une attention particulière soit accordée à l'examen relatif au marché du travail. Les critères mentionnés ci-après doivent être examinés pour chaque demande.

#### Qualifications personnelles (art. 23 LEI)

Les demandes d'autorisation de séjour ou de visa présentées en faveur d'artistes aux autorités cantonales compétentes en matière de marché du travail



ou de migration ou aux représentations suisses à l'étranger doivent être accompagnées de documents attestant leurs qualifications. Peuvent être reconnus comme preuves les diplômes attestant une formation complète auprès d'une Haute école spécialisée ou d'une école supérieure dans le domaine artistique correspondant ou les documents attestant leur longue expérience dans le domaine de la production artistique (recensions, disques ou autre support musical accompagnés d'indications sur le nombre d'exemplaires vendus, articles dans les journaux ou dans la presse spécialisée, indications concernant les expositions ou les concerts et autres documents appropriés).

#### Ordre de priorité (art. 21 LEI)

Le domaine artistique se caractérise par son internationalité. Il en est tenu compte dans la mesure où l'artiste peut exercer une activité lucrative en Suisse durant huit mois sans être soumis au contingentement. L'ordre de priorité doit être respecté, notamment s'agissant des musiciens de variétés.

Quant aux **DJ**, il en existe suffisamment sur le marché du travail indigène ou dans l'espace de l'UE et de l'AELE. Par conséquent, les admissions pour des DJ ressortissants de pays tiers doivent être limitées aux personnes de renommée internationale, pour autant que leur notoriété soit prouvée.

#### Conditions de rémunération et de travail (art. 22 LEI et 22 OASA)

Lors de l'admission d'artistes, il y a lieu de vérifier si leurs gages correspondent à ceux en usage dans la localité, la profession et la branche. De plus, il convient de s'assurer que ces personnes peuvent subvenir à leurs besoins de manière autonome durant tout le séjour. Une autorisation ne peut donc être accordée que si l'engagement auprès d'un employeur concerne un poste à plein temps (5 jours par semaine).

En cas de doute, les autorités exigent que l'exploitant, l'organisateur ou l'employeur présente une déclaration de prise en charge (art. 7 ss [OEUV](#)).

S'il n'existe pas de données sûres agréées par la branche concernant le domaine culturel concerné, l'autorité de contrôle se base sur le tarif prévu pour les musiciens de variétés (voir infra).

L'employeur est tenu de présenter, à la demande des autorités, les fiches de salaire signées par les artistes. En **dehors des engagements autorisés**, toute activité lucrative est interdite.

Les autorités cantonales exigent, notamment **pour des groupes comptant cinq personnes et plus**, le chiffre d'affaires actuel, le bilan et le compte de résultat de l'entreprise et vérifient si les conditions économiques permettent un engagement avec un salaire et des conditions de travail conformes à l'usage dans la localité et la profession.

La rémunération des **musiciens de variété** doit suivre au minimum les tarifs fixés d'un commun accord par l'Association Suisse des Cafés-Concerts, Cabarets, Dancings et Discothèques (ASCO) et l'Union Suisse des Artistes Musiciens (USDAM).

**Tous les artistes salariés sont soumis à l'obligation de cotiser aux assurances sociales** et doivent donc être déclarés par leur employeur auprès



d'une caisse de compensation ainsi qu'auprès des autorités fiscales pour le décompte de l'impôt à la source. Lorsqu'ils sont engagés pour plus de trois mois, les employés sont en outre inscrits par leur employeur auprès d'une caisse de pension pour la prévoyance professionnelle (LPP). Par ailleurs, les musiciens sont tenus de conclure une assurance maladie et accidents appropriée. Des renseignements sur les assurances sociales peuvent être obtenus auprès des caisses de compensation ou de l'Office fédéral des assurances sociales ([OFAS](#)). Les questions relatives à l'impôt à la source seront adressées aux [autorités fiscales cantonales](#).

#### 4.7.12.2.4 Durée du séjour

Les artistes ne peuvent exercer une activité lucrative en Suisse que durant huit mois au total en l'espace de 12 mois. Les vacances et les interruptions de travail pour cause de maladie ou autres motifs sont prises en compte dans ces huit mois. Selon l'activité déployée, l'artiste peut travailler pour le compte d'un seul ou de plusieurs employeurs, dans un ou plusieurs cantons, avec ou sans interruption.

#### 4.7.12.2.5 Indications particulières

##### États membres de l'UE ayant un régime transitoire en matière de libre circulation des personnes

Les autorisations de travail pour musiciens et autres artistes continueront d'être délivrées conformément à l'art. 19, al. 4, let. b, OASA, pour une durée maximale de huit mois, sans être contingentées. Pour un séjour plus long, l'artiste étranger devra obtenir une autorisation UE/AELE contingentée.

##### Grands groupes musicaux originaires de pays à forte pression migratoire ou dont les ressortissants sont nombreux à demander l'asile en Suisse

Il est recommandé de se montrer vigilant lors de l'examen des demandes de ressortissants de pays dont les citoyens requièrent fréquemment l'asile en Suisse ([statistiques en matière d'asile SEM](#)). Les demandes déposées par de très grands groupes de variétés ou folkloriques originaires de ces pays seront rejetées, à moins qu'il ne soit prouvé sans équivoque et confirmé par la représentation suisse qu'il s'agit d'artistes de renommée internationale.

##### Placement par des agences étrangères

Les agences étrangères ne peuvent placer de la main-d'œuvre en Suisse qu'en collaboration avec une agence suisse. De plus amples renseignements à ce sujet, de même qu'un répertoire des agences de placement privées autorisées sont disponibles sur <http://www.espace-emploi.ch/arbeitsgeber/private-arbeitsvermittlung>, un site internet tenu par le SECO.

##### Octroi de visas ayant une plus longue durée de validité

Les visas ayant une plus longue durée de validité seront octroyés avec parcimonie aux artistes qui effectuent leur premier engagement en Suisse, ou qui n'y travaillent que depuis peu. La décision d'octroyer ou non un visa de plus longue durée doit être fondée sur le planning de la tournée, la durée totale du





séjour et le nombre d'entrées. Les musiciens qui se produisent en Suisse avec succès depuis des années pourront obtenir un visa de plus longue durée dans la même mesure qu'actuellement.

#### 4.7.12.2.6 Documents et procédure d'octroi d'autorisation aux musiciens et aux artistes

Depuis l'introduction du titre de séjour biométrique, Schengen demande qu'une personne dont le séjour dure plus de trois mois soit munie d'un titre de séjour adéquat. Si le séjour prévu dure trois mois au maximum, il est sujet à l'obtention d'un visa C et d'une (ou de plusieurs) attestation(s) de travail. Les séjours de trois à huit mois au maximum sont sujets à l'obtention d'un titre de séjour biométrique et d'attestations de travail.

En principe, les artistes au sens de l'art. 19, al. 4, let. b, OASA reçoivent un titre de séjour biométrique d'une durée de validité de huit mois consécutifs. Dans certains cas dûment justifiés où il est prévisible que le séjour durera (interruptions comprises) huit mois en l'espace de douze mois, un titre de séjour biométrique d'une durée de validité de douze mois peut être délivré (240 jours/12 mois). En cas de changement d'employeur, d'adresse ou de canton, seule l'attestation de travail devra être modifiée.

Concernant la réglementation détaillée du titre de séjour biométrique et du titre de séjour non biométrique, il est possible de se référer au ch. 3.1.7.

#### Déroulement de la procédure d'octroi d'autorisation de séjour de courte durée :

Le requérant	dépose sa demande accompagnée du formulaire A7/M8/K9 au moins six semaines avant la prise d'emploi auprès de l'autorité cantonale compétente en matière d'étrangers ; des délais plus courts peuvent être admis à titre exceptionnel en cas d'accident ou de maladie.
L'autorité cantonale compétente en matière d'étrangers et/ou l'office cantonal du travail du canton de la première entrée	saisit les données personnelles dans le SYMIC et examine la demande en fonction des critères cantonaux en matière de marché du travail et des critères relevant du droit des étrangers. Les demandes relèvent de la seule compétence des autorités cantonales. En cas de doutes, les autorités cantonales ont la possibilité de consulter le SEM pour prise de position.
L'autorité cantonale compétente en matière d'étrangers	reçoit éventuellement le dossier en retour du SEM. En cas de rejet, l'autorité cantonale rend une décision ou saisit les dates de l'engagement dans le SYMIC afin de contrôler la durée maximale de huit mois. En cas d'approbation, elle transmet l'habilitation à délivrer un visa à la représentation suisse à l'étranger.

Le requérant remettra en tout cas les **documents** suivants :

- [formulaire A7/M8/K9](#), disponible sur la page Internet du SEM ;



- **le contrat de travail ou d'engagement** avec signature des deux parties et indications concernant les jours de travail, l'horaire de travail, les vacances, d'autres prestations telles que logis et couvert, etc. ; des modèles de contrat sont disponibles auprès de l'ASCO ;
- en cas de différents lieux de représentation : planning de la tournée avec indications sur les lieux d'engagement et la durée de chaque séjour ;
- **une copie du passeport** ;
- une preuve de **l'affiliation à une caisse-maladie** ;
- une preuve de **l'activité antérieure** en tant qu'artiste ou d'une **formation** dans le domaine artistique ;
- d'autres documents requis par les autorités cantonales ou les représentations suisses à l'étranger.

S'agissant des demandes concernant des clubs, des bars ou des restaurants, il convient, en outre, de suivre le guide publié en février 2018 (voir [annexe II au ch. 4.7.12.2](#)).

#### 4.7.12.3 Collaborateurs dans un cirque

Une autorisation de courte durée contingentée peut être octroyée aux collaborateurs ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE ayant des tâches clairement définies comme la garde et l'entretien des animaux ou la construction de tentes de cirque, pour autant que les conditions afférentes au marché du travail selon les art. 18 à 24 LEI – notamment l'ordre de priorité – soient remplies.

S'agissant d'artistes professionnels, les autorisations peuvent être délivrées au titre de l'art. 19, al. 4, let. b, OASA. De cette manière, il est tenu compte des conditions particulières propres à ces branches.

Suite à l'introduction du titre de séjour biométrique, Schengen demande qu'une personne dont le séjour dure plus de trois mois soit munie d'un titre de séjour adéquat. Si le séjour prévu dure trois mois au maximum, il est réglé au moyen d'un visa C et d'une (ou plusieurs) attestation(s) de travail. Les séjours de trois à huit mois au maximum sont réglés au moyen d'un titre de séjour biométrique et d'attestations de travail.

Prière de consulter également l'annexe « [Collaborateurs dans un cirque](#) ».

#### **Exigences auxquelles sont soumis les établissements :**

Les autorisations peuvent être accordées aux cirques qui sont en tournée pendant plusieurs mois de manière ininterrompue, mais pas aux établissements dont les revenus proviennent essentiellement d'activités autres que celles relevant des tournées traditionnelles (par ex. la location de tentes de cirque).

#### **Exigences auxquelles sont soumis les professionnels pour l'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA :**

- Le collaborateur est engagé pour la garde et l'entretien des animaux ou la construction de tentes de cirque.





- Les conditions salariales et de travail doivent répondre aux conditions minimales selon le contrat de travail standard de l'Association suisse des cirques ([www.zirkusverband.ch](http://www.zirkusverband.ch)).
- L'exercice d'une activité accessoire est interdit.

**Exigences auxquelles sont soumis les professionnels pour l'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. b, OASA**

- L'artiste est au bénéfice d'une formation d'artiste professionnelle ou fait partie d'une famille d'artistes disposant d'une riche tradition.
- Les conditions salariales doivent répondre aux conditions minimales selon le contrat de travail standard de l'Association suisse des cirques ([ASC](http://www.zirkusverband.ch)), [www.zirkusverband.ch](http://www.zirkusverband.ch)).
- L'exercice d'une activité accessoire est interdit.
- Voir supra la réglementation au titre de l'art. 19, al. 4, let. b, OASA

Les décisions préalables cantonales d'admission de collaborateurs dans un cirque sont soumises à approbation, pour autant qu'elles ne concernent pas des artistes au sens de l'art. 19, al. 4, let. b, OASA, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

**4.7.13 Construction (monteurs de stands d'exposition, monteurs, personnel du fournisseur étranger)**

**4.7.13.1 Généralités**

L'engagement de main-d'œuvre étrangère ne relevant pas de l'ordonnance sur la libre circulation des personnes (OLCP, [RS 142.203](http://www.fedlex.admin.ch/eli/rs/142/203/20130101/01)) n'est possible qu'à titre exceptionnel, dans des cas dûment motivés, et pour les activités précisées au ch. 4.7.13.2.

Dans les domaines de la construction, des travaux publics et du second œuvre, l'engagement de travailleurs détachés par des entreprises étrangères est toujours soumis à autorisation dès le premier jour de travail. Le cas échéant, une autorisation sera délivrée en application de l'art. 19, al. 4, let. a, OASA. Seules les activités de planification et d'établissement de projets ne sont soumises à autorisation qu'à partir du neuvième jour de travail.

Il est renvoyé aux ch. suivants :

- Définition de l'activité lucrative → [4.1.1](#)
- Prestataires de service → [4.8.2](#)
- AGCS → [4.8.1](#)

Les décisions préalables cantonales d'admission de monteurs de stands d'exposition, de monteurs, du personnel de fournisseurs étrangers, etc. sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).



**4.7.13.2 Activités et domaines****4.7.13.2.1 Monteurs de stands d'exposition**

À l'occasion des grandes foires, comme par exemple la Baselworld à Bâle, Palexpo à Genève ou d'autres expositions régionales, des stands d'exposition sont montés par des services de montage internes de la firme exploitante ou par des mandataires.

Si des activités qui font partie du gros- ou du second œuvre sont accomplies par des monteurs de stands d'exposition étrangers, ces derniers ont l'obligation d'obtenir une autorisation (ressortissants d'États tiers) ou de s'annoncer (ressortissants de l'UE/AELE), dès le premier jour de l'activité. Pour déterminer si l'activité fait partie du gros- ou du second œuvre, les autorités cantonales d'exécution consultent les conventions collectives de travail ainsi que les contrats types de travail existants, l'art. 5 de l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (RS 823.201) ainsi que les codes NOGA 2008 pertinents (chiffres 41 à 43).

**4.7.13.2.2 Monteurs de bâtiments préfabriqués**

Par mandat, seuls un chef de montage et au maximum quatre spécialistes supplémentaires du fournisseur étranger peuvent être admis en Suisse moyennant une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA.

**4.7.13.2.3 Monteurs de constructions mobiles et de constructions provisoires**

Le montage et le démontage de tribunes, de tentes et de conteneurs utilisés à des fins commerciales, de tentes pour fêtes, de pavillons de jardin, d'échafaudages servant de supports publicitaires, etc. sont considérés comme des activités de construction ; c'est pourquoi ces activités sont soumises à autorisation dès le premier jour (conformément à l'art. 19, al. 2, let. a, OASA), sauf si elles sont effectuées dans le cadre d'une foire (voir ci-dessus ch. 4.7.13.2.2 « Monteurs de stands d'exposition »).

**4.7.13.2.4 Personnel du fournisseur étranger**

Dans le cas de montage, de réparation et de démontage d'installations fabriquées à l'étranger pour des grands chantiers (rampes ou installations de chargement, silos, tapis roulants, revêtements de tunnel, etc.), il est possible d'accorder des autorisations à toute l'équipe de montage ou aux spécialistes du fournisseur, car il s'agit en général d'installations très complexes, mais également pour des raisons de sécurité. Les autorisations sont octroyées en fonction de la présence effectivement requise, conformément à l'art. 19, al. 2, let. a, OASA, l'art. 19, al. 1, OASA ou l'art. 20, al. 1, OASA.

**4.7.14 Transport****4.7.14.1 Chauffeurs professionnels employés par des entreprises de transport internationales**

Les décisions cantonales préalables d'admission de chauffeurs professionnels employés par des entreprises de transport internationales (exploitant un service régulier) sont soumises à approbation dans la mesure où ils sont soumis



à autorisation conformément à la circulaire conjointe du SEM et du SECO (voir ci-dessous), car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### 4.7.14.1.1 Entreprises de transport ayant leur siège en Suisse

Une autorisation de séjour peut être délivrée au chauffeur professionnel en provenance d'un État tiers qui effectue des transports entre la Suisse et sa région de provenance s'il remplit les conditions d'admission ordinaires sur le marché du travail (en particulier, celles fixées aux art. 22 et 23 LEI).

En principe, seul l'octroi d'une autorisation de courte durée de 4 mois ou 120 jours au maximum est possible (art. 19, al. 4, let. a, OASA). L'activité exercée en Suisse (y compris le chargement et le déchargement, de même que l'exécution de travaux de révision et d'entretien) ne doit pas dépasser quatre mois par période de douze mois. Par ailleurs, le chauffeur professionnel **conserve son domicile à l'étranger**.

Le chauffeur professionnel soumis à l'obligation de visa obtient un visa national de la catégorie D portant la mention « Vaut comme titre de séjour ». Un tel visa lui permet d'entrer en Suisse et d'effectuer des transports dans l'espace Schengen.

Les autres chauffeurs professionnels domiciliés à l'étranger obtiennent, sur demande, une assurance d'autorisation de courte durée.

#### Exercice d'une activité lucrative dans la zone frontalière

Une autorisation frontalière peut être octroyée aux chauffeurs employés par des entreprises sises dans la zone frontalière en Suisse qui n'effectuent des transports que dans cette zone. Demeurent réservées les dispositions générales d'admission, en particulier l'ordre de priorité au titre de l'art. 21 LEI.

Lorsqu'un chauffeur titulaire d'une autorisation frontalière effectue des transports en dehors de la zone frontalière, l'assentiment des cantons de destination est nécessaire si la totalité de ces transports dépasse huit jours par année civile (art. 14 OASA, art. 39, al. 1, LEI).

#### Exercice d'une activité lucrative à l'étranger

Les chauffeurs employés par des entreprises ayant leur siège en Suisse n'ont pas besoin d'autorisation de travail et de séjour s'ils ne font que transiter par notre pays sans charger ni décharger de marchandise.

Un visa est cependant nécessaire pour les chauffeurs qui proviennent d'un pays soumis à l'obligation générale du visa.

#### 4.7.14.1.2 Entreprises de transport ayant leur siège à l'étranger

Les chauffeurs employés par des entreprises de transport ayant leur siège à l'étranger ne sont pas soumis à autorisation si la totalité des transports qu'ils effectuent en Suisse ne dépasse pas huit jours par année civile (art. 14 OASA).

Si les transports effectués en Suisse (y compris le chargement et le déchargement, de même que l'exécution de travaux de révision et d'entretien) durent



plus de 8 jours, un permis de travail doit être requis. Une autorisation de séjour peut être délivrée au chauffeur professionnel en provenance d'un État tiers qui effectue des transports entre la Suisse et sa région de provenance s'il remplit les conditions d'admission ordinaires sur le marché du travail (en particulier, celles fixées aux art. 22 et 23 LEI).

Peut en principe seule être accordée une autorisation de courte durée de 4 mois ou 120 jours au maximum (art. 19, al. 4, let. a, OASA).

Les chauffeurs provenant de pays soumis à l'obligation générale de visa doivent être munis du visa idoine pour entrer en Suisse.

Le SEM et le SECO ont élaboré [une circulaire commune](#) sur les prescriptions du droit des étrangers applicables aux prestataires de service (transporteurs et chauffeurs) qui fournissent des services transfrontaliers en lien avec des accords sectoriels internationaux.

#### 4.7.14.1.3 Réglementation concernant la Principauté de Liechtenstein

Une autorisation supplémentaire doit être demandée auprès de l'Office des étrangers et des passeports (*Ausländer- und Passamt*) à Vaduz pour tout transport effectué depuis la Principauté de Liechtenstein, à destination de la Principauté de Liechtenstein ou en transit sur le territoire de ce pays.

#### 4.7.14.2 Membres d'équipage d'entreprises de transport aérien

Les réglementations mentionnées ci-après, fixées en accord avec les autorités fédérales compétentes, ont trait

- **aux membres d'équipage (pilotes de ligne, stewards et hôtesse de l'air), ressortissants d'un État tiers, présents à bord d'avions suisses ;**
- **au remplacement de l'équipage de cockpit et de cabine des vols en partage de code ;**
- **au recours à des stewards et à des hôtesse de l'air engagés à l'étranger.**

Le lieu de service et le domicile de ces ressortissants étrangers travaillant à bord d'avions suisses sont situés à l'étranger.

Le droit des étrangers (LEI et OASA) est fondé sur les principes de la territorialité, si bien que les dispositions relevant de la législation suisse sur les étrangers ne sont applicables que dans les limites du territoire géographique de la Suisse. Même si la loi fédérale sur l'aviation (LA)<sup>46</sup> prévoit que le « droit suisse est applicable à bord des aéronefs suisses », un avion suisse ne constitue pas un territoire suisse. Compte tenu de ces aspects juridiques, il est exclu d'appliquer les dispositions du droit suisse en matière d'étrangers dans les avions suisses.

---

<sup>46</sup> [RS 748.0](#)



Conformément au droit en vigueur, le recours à des ressortissants étrangers engagés à l'étranger comme membres d'équipage de cockpit et de cabine d'avions suisses ne nécessite ni autorisation relevant du marché du travail ou du droit des étrangers, ni accord de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC).

**Aucune autorisation de travail et de séjour n'est nécessaire** pour le personnel de cockpit et de cabine dont le lieu de service est situé à l'étranger et dont les activités sur territoire suisse (dans les aéroports) sont exercées à l'intérieur de l'avion. Sont notamment compris dans les activités à l'intérieur de l'avion les briefings et les tâches relevant de la sécurité accomplies à l'arrivée des passagers.

**Une autorisation de travail et de séjour est nécessaire** aussi bien pour les membres d'équipage de cockpit et de cabine dont le lieu de service est situé en Suisse que pour les membres d'équipage dont le lieu de service est situé à l'étranger si ces derniers effectuent sur le territoire suisse, dans le cadre de leur entreprise, des séjours de formation et de formation professionnelle continue ou s'ils font partie du personnel employé au sol sur le territoire suisse (aux guichets, dans les campagnes de relations publiques, etc.).

Les séjours effectués lors d'une collaboration transfrontalière par des personnes ayant comme lieu de service l'aéroport de Bâle-Mulhouse peuvent être traités en application de l'art. 30, al. 1, let. b, LEI (ch. [5.5.1](#)).

#### **4.7.14.3 Membres d'équipage des bateaux de navigation intérieure (Rhin) d'entreprises suisses (champ d'application : missions de courte durée dans le transport de voyageurs)<sup>47</sup>**

Les décisions préalables cantonales d'admission de membres d'équipage des bateaux de navigation intérieure sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 5, OA-DFJP).

##### **4.7.14.3.1 Contexte**

Les dispositions relevant du droit des étrangers de la LEI et de l'OASA étant soumises au principe de la territorialité, elles s'appliquent en principe uniquement aux personnes qui séjournent en Suisse. Dès lors, les ressortissants étrangers membres d'équipage de bateaux rhénans ont besoin d'une autorisation de séjour et de travail uniquement lorsqu'il est démontré qu'ils exerceront leur activité également en Suisse (la preuve peut être apportée au moyen d'horaires et de contrats de travail).

Les missions sur le territoire suisse (canton de Bâle-Ville) durent au moins dix jours et sont donc autorisées en vertu de l'art. 19, al. 4, OASA (maximum 120 jours par période de 12 mois). Le personnel des bateaux de navigation intérieure reçoit un visa de type D avec la mention : « Valable du .... au ...., motif activité lucrative maximum 40 jours, employé sur un bateau rhénan » (code d'admission 1326, code remarque 027). La validité du visa est de max. 8 (pour des exceptions dûment justifiées, 10) mois.

---

<sup>47</sup> Version de septembre 2017



Les missions en Suisse doivent être considérées comme des activités lucratives. De simples formations ou d'autres activités telles que la participation à des manifestations festives de la compagnie de navigation ne satisfont pas à cette exigence.

L'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres États riverains du Rhin est réglé par leurs droits nationaux respectifs. Les autorisations de séjour et de travail doivent être demandées auprès des autorités des autres États. Les conditions de salaire et de travail en usage sur place dans la profession doivent être respectées.

#### 4.7.14.3.2 Considérations et conditions relatives au marché du travail

Au vu de l'énorme potentiel de recrutement dans de nombreux pays européens, **l'admission de ressortissants d'États tiers comme personnel de bord**, notamment dans le domaine d'hôtellerie et restauration, doit être soumise à un examen minutieux quant à l'ordre de priorité (art. 21 LEI, cf. [4.3.2](#)), aux qualifications personnelles requises (preuve que l'intéressé a les compétences techniques et linguistiques nécessaires, art. 23 LEI) ainsi qu'aux conditions de salaire et de travail (art. 22 LEI). En raison du potentiel de recrutement élevé dans les États de l'UE/AELE, la part des ressortissants d'États tiers qui exercent une activité lucrative (art. 19, al. 4, let. a, ch. 2, OASA) peut être réduite.

La location de services de membres d'équipage ressortissants d'États tiers qui doivent effectuer des missions sur le Rhin est exclue. En effet, aucune autorisation initiale de travail n'est en principe octroyée à des ressortissants d'États tiers pour des missions dans le cadre de la location de services (cf. ch. [4.8.4.3.1](#), principe selon l'art. 21 LSE). La location de services s'applique à tous les membres d'équipage qui opèrent sous la direction de leur entreprise de mission, le bailleur de services n'ayant pas le pouvoir de donner des instructions (cf. ch. [4.8.2.9](#) « Délimitation par rapport à la location de services »).

Les qualifications du **personnel nautique** sont examinées puis confirmées par écrit par la Direction de la navigation rhénane (*Port of Switzerland*). Cette confirmation doit être jointe à la demande. Les conditions de rémunération suivantes en usage dans la localité, la profession et la branche concernées (salaires bruts mensuels) sont applicables et régulièrement réexaminées :

Capitaine	EUR 6200
Timonier	EUR 3000 / 4245 avec brevet
Mécanicien	EUR 3320
Matelot garde-moteur	EUR 2560
Matelot	EUR 2560

Des qualifications correspondantes (formation et/ou plusieurs années d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité visé) sont exigées pour le **personnel d'hôtellerie et de restauration**. Les conditions de rémunération suivantes en usage dans la localité, la profession et la branche concernées (salaires bruts mensuels) sont applicables et régulièrement examinées :

#### Cadres supérieurs



(Par. ex. directeur, directeur d'hôtel, chef exécutif, *manager*, chef de réception, *food and beverage manager*) : EUR 5200 / mois

#### Cadres intermédiaires

(par ex. chef de département, gouvernante/majordome, concierge, maître d'hôtel, responsable du service clients, chef de cuisine, sous-chef) : EUR 3360 / mois

#### Autres

(par ex. réceptionniste, agent du service clients, chef de partie, *utility*, barman, *Bar Chef Stateroom*, steward, commis) : EUR 2560 / mois.

Le salaire brut se compose du salaire net, plus les cotisations aux assurances sociales part employé (AVS/AI/APG, AC, LPP, AAP et AANP) payées par le travailleur, plus l'impôt à la source ainsi que la nourriture, le logement et les frais pour les dépenses professionnelles pendant la période d'engagement.

Les salaires indiqués pour le personnel nautique et le personnel d'hôtellerie et de restauration sont des salaires minimaux qui tiennent compte des conditions en usage dans la branche et des qualifications personnelles requises (qualifications professionnelles). Il convient de veiller aux conditions usuelles du lieu et de la branche en Suisse. Les autorités compétentes en matière d'admission (canton et Confédération) vérifient régulièrement ces salaires minimaux en tenant compte de l'évolution générale des salaires et de l'évolution des conditions-cadres en vigueur dans les États voisins.

En cas d'activité stationnaire en Suisse (bateaux-hôtels lors des grandes foires à Bâle), la rémunération doit correspondre aux CCNT en vigueur dans l'hôtellerie et la restauration<sup>48</sup>.

#### **4.7.14.3.3 Conditions de travail**

L'horaire de travail normal et l'horaire de travail maximum applicables au personnel nautique ainsi qu'au personnel d'hôtellerie et de restauration doivent être fixés contractuellement. L'horaire de travail normal ne saurait dépasser 48 heures par semaine ; l'horaire de travail maximum (heures de disponibilité comprises) ne doit pas excéder 72 heures par semaine. L'horaire de travail moyen (heures supplémentaires comprises), effectué sur toute la durée de l'engagement, ne saurait dépasser 48 heures par semaine. Les heures de travail doivent être consignées par écrit. À intervalles réguliers (mais au plus tard à la fin du mois suivant chaque période concernée), le supérieur hiérarchique et ses employés contrôlent et confirment, d'un commun accord, les heures de travail accomplies.

L'employé a droit à un jour de congé au moins par semaine. Des jours de congé peuvent exceptionnellement être supprimés, en fonction des besoins de l'exploitation (soit en haute saison). Néanmoins, même pendant la haute saison, l'employeur accorde au moins deux jours de congé tous les 30 jours à ses employés. Les autres jours de congé, tels les vacances ou les jours fériés,

---

<sup>48</sup> <http://l-gav.ch/fr/convention-actuelle/iii-salaire/art-10-salaires-minimums/>





sont crédités sur un « compte de congés » et indemnisés à la fin de l'engagement saisonnier de 240 (pour des exceptions justifiées, 300) jours au maximum. S'il n'est pas possible de compenser les heures de travail supplémentaires par un congé, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires en versant le salaire correspondant à ces heures, majoré d'un quart au moins (art. 321c, al. 3, CO).

#### 4.7.14.3.4 Procédure d'autorisation

- a) La demande d'autorisation doit être déposée auprès de l'autorité du marché du travail du canton de Bâle-Ville, accompagnée des documents usuels (cf. ch. [4.8.12](#) « Checklist des documents à joindre à la demande ») et, pour le personnel nautique, de la confirmation de qualification personnelle émanant de la Direction de la navigation rhénane (*Port of Switzerland*).
- b) Si elle rend une décision préalable positive, cette autorité transmet le dossier à l'autorité cantonale des étrangers, qui se prononce sur la demande.
- c) Le SEM vérifie les conditions d'autorisation sur la base de l'art. 19, al. 4, let. a, OASA et accorde ensuite l'habilitation à délivrer l'autorisation d'entrée et le visa.

#### 4.7.15 Personnel de maison

##### 4.7.15.1 Généralités

Des exceptions telles que prévues à l'art. 23, al. 3, LEI, en faveur de personnel de maison, de gardes d'enfants ou de personnel soignant pour les personnes handicapées ou malades peuvent être admises dans certains cas, si les conditions présentées ci-après sont cumulativement remplies. L'admission de personnel de maison se fonde sur les conditions prévues dans la LEI ainsi que sur la [convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques](#) de l'Organisation internationale du travail (OIT)<sup>49</sup>.

Dans un premier temps, le personnel de maison reçoit une autorisation de courte durée au sens de l'art. 19, al. 1, OASA. Dans des cas exceptionnels et dûment motivés, la transformation de l'autorisation de courte durée en autorisation de séjour au sens de l'art. 20, al. 1, OASA peut être prise en considération. Dans ce cas, l'autorisation est liée au contrat de travail. S'agissant d'une admission à titre exceptionnel, un changement de poste n'est pas autorisé (art. 33, al. 2, LEI). La pratique constante requiert une évolution de salaire positive.

Les demandeurs sont en général des familles de cadres qui ont été transférés en Suisse pour une période transitoire. Les obligations professionnelles et sociales de ces personnes et la garde fréquente d'enfants en bas âge nécessitent l'engagement de personnel de maison.

---

<sup>49</sup> Convention n° 189 concernant le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques, entrée en vigueur pour la Suisse le 12 novembre 2015 ; RS **0.822.728.9**





Les décisions préalables cantonales d'admission de personnel de maison sont soumises à approbation, car ces personnes possèdent des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (art. 23, al. 3, let. c, LEI et art. 1, let. a, ch. 4, OA-DFJP).

#### 4.7.15.2 Conditions d'engagement pour le personnel de maison et/ou la garde d'enfants

Le personnel de maison qui effectue les tâches domestiques et/ou qui a la garde des enfants est considéré comme « qualifié » s'il a déjà été employé, sur la base d'un contrat de travail ordinaire **de deux ans au moins**, dans la famille (et requérante) qui compte séjourner en Suisse à titre temporaire ou définitif.

S'il s'agit d'un nouvel engagement, le travailleur doit apporter la preuve qu'il possède une expérience spécifique de cinq ans au moins (ménage et garde d'enfants) et qu'il est au bénéfice d'une autorisation de séjour et de travail depuis cinq ans au moins dans l'un des États membres de l'UE/AELE. Dans le calcul de ce délai, seule la période pendant laquelle le travailleur a été régulièrement admis sur le marché du travail d'un État membre de l'UE ou de l'AELE conformément au droit des étrangers de l'État concerné peut être prise en considération. Par voie de conséquence, les admissions et périodes de séjour antérieures qui se fondent sur les dispositions du droit d'asile de l'État de l'UE/AELE concerné ou sur la [Convention de Vienne sur les relations diplomatiques](#)<sup>50</sup> ne peuvent pas être prises en compte. La famille requérante doit en outre prouver qu'elle a déployé les efforts de recrutement requis en Suisse et dans les pays membres de l'UE/AELE.

Une **communauté domestique** entre le personnel de maison et l'employeur peut être librement convenue.<sup>51</sup>

En présence d'une communauté domestique, il convient de s'assurer que le personnel de maison ne soit pas obligé de demeurer dans la maison ou avec les membres de la maison pendant son temps de repos ou ses congés.<sup>52</sup> Il convient également de tenir compte de la déduction maximale pour le salaire en nature perçu (logement/nourriture) telle que prescrite dans le [guide assurances sociales](#) de l'OFAS.<sup>53</sup>

En l'absence de communauté domestique, les employeurs sont tenus de soutenir le personnel de maison dans sa recherche d'un logement approprié. Étant donné que le personnel de maison perçoit un salaire plutôt bas, un éventuel loyer (charges et place de stationnement comprises) ne doit pas dépasser 1/3 du salaire net. Il convient de prendre en compte un trajet raisonnablement exigible pour se rendre au travail.

---

<sup>50</sup> RS 0.191.01

<sup>51</sup> Art. 9, let. a, C189 OIT; art. 7, let. h, C189 OIT

<sup>52</sup> Art. 9 let. b, C189 OIT

<sup>53</sup> Art. 12, al. 2, C189 OIT



#### 4.7.15.3 Contrat

Les activités domestiques sont régies par [l'ordonnance sur le contrat type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique](#) (CTT économie domestique)<sup>54</sup>. Les CTT cantonaux doivent également être pris en compte.<sup>55</sup> Dans tous les cas, le travailleur doit posséder un CTT (cf. [modèles de contrat](#) du SECO) de l'organisation professionnelle locale (cantonale), ou un contrat de travail dont les termes soient conformes aux conditions de rémunération et de travail usuelles dans la branche et la région. Les prescriptions de salaire minimum prévues à l'art. 5 [CTT économie domestique](#) doivent être prises en compte. Fait exception à cette règle le canton de Genève, qui dispose de ses propres conditions de salaire impératives ([CTT - EDom](#)). En cas de conflit entre plusieurs bases légales, le principe de faveur s'applique.<sup>56</sup>

Le contrat signé par les deux parties doit être rédigé dans une langue officielle ou en anglais. Qui plus est, une traduction dûment certifiée dans une langue que l'employé de maison comprend (de préférence sa langue maternelle) doit être remise.

Le contrat doit permettre de garantir que le personnel de maison est informé de manière adéquate, vérifiable et simple sur ses conditions d'engagement.<sup>57</sup> Le contrat doit porter sur les points suivants :

- 1) les noms des parties contractantes (personnel de maison et famille/demandeur)<sup>58</sup> ;
- 2) le lieu de travail<sup>59</sup> ;
- 3) la durée des rapports de travail<sup>60</sup> ;
- 4) la description du travail et des activités à accomplir<sup>61</sup> ;
- 5) le salaire et, le cas échéant, des indications sur le salaire en nature (logement et nourriture)<sup>62</sup>. Les prescriptions en vigueur du [guide assurances sociales](#) de l'OFAS doivent être prises en compte ;
- 6) le moment de la rémunération (à la fin de chaque mois<sup>63</sup>) ;
- 7) le type de logement, librement convenu entre les parties (logement séparé ou communauté domestique)<sup>64</sup> ;
- 8) le temps de travail<sup>65</sup>. Les dispositions des CTT cantonaux doivent être respectées ;

---

<sup>54</sup> RS 221.215.329.4

<sup>55</sup> Art. 359, al. 2, CO

<sup>56</sup> Art. 358 CO; art. 359, al. 3, CO

<sup>57</sup> Art. 7, C189 OIT.

<sup>58</sup> Art. 7, let. a, C189 OIT.

<sup>59</sup> Art. 7, let. b, C189 OIT.

<sup>60</sup> Art. 7, let. c, C189 OIT.

<sup>61</sup> Art. 7, let. d, C189 OIT.

<sup>62</sup> Art. 7, let. e et h, C189 OIT; art. 12, al. 2, C189 OIT.

<sup>63</sup> Art. 323, al. 1, CO; art. 7, let. e, C189 OIT.

<sup>64</sup> Art. 9, let. a, C189 OIT; art. 7, let. h.

<sup>65</sup> Art. 7, let. f, C189 OIT.



- 9) les repos journaliers et hebdomadaires<sup>66</sup>, le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives<sup>67</sup> ;
- 10) les congés (au moins 4 semaines)<sup>68</sup> ;
- 11) le temps d'essai (habituellement d'un mois, mais qui peut être prolongé jusqu'à 3 mois)<sup>69</sup> ;
- 12) les conditions pour mettre fin aux rapports de travail, y compris le délai de congé à respecter le cas échéant par l'employé de maison ou l'employeur<sup>70</sup> ;
- 13) les conditions de rapatriement :<sup>71</sup> lorsque l'employé de maison reçoit son congé sans faute de sa part, l'employeur est tenu de payer le vol de retour ;
- 14) conformément à l'art. 4 de la convention de l'OIT, il convient de s'assurer que le travail effectué par les employés de maison ne les prive pas de la scolarité obligatoire. Par conséquent, l'engagement suppose que l'intéressé ait un âge minimum de 20 ans.

#### 4.7.15.4 Garde d'enfants par des membres de la famille (qui résident à l'étranger)

En pratique, la question se pose régulièrement de savoir si les travaux ménagers ou la garde d'enfants accomplis par des membres de la famille doivent être qualifiés d'activité lucrative. Le chapitre suivant entend clarifier la situation en se fondant sur la jurisprudence et la doctrine et mettre en évidence la pratique des autorités.

Est considérée comme activité lucrative toute activité salariée ou indépendante qui procure normalement un gain, même si elle est exercée gratuitement (art. 11, al. 1 et 2, LEI). Les rapports de travail entre membres de la famille sont en principe considérés comme une activité lucrative. Conformément à la pratique et à la décision du 22 septembre 1997 du Service des recours du DFJP<sup>72</sup>, les membres de la famille *en ligne descendante ou ascendante peuvent*, à titre exceptionnel, être admis sans autorisation pour une durée maximale de 90 jours par période de 180 jours dans le cadre d'un séjour aux fins de tourisme ou de visite afin d'apporter de l'aide ou d'exercer une activité de garde d'enfants. La garde d'enfants par des membres de la famille, en particulier par les grands-parents, peut, dans certains cas, être considérée comme socialement courante<sup>73</sup> ou comme un acte de complaisance<sup>74</sup>. Déterminer si

<sup>66</sup> Les CTT cantonaux ainsi que, subsidiairement, le CO doivent être pris en compte; art. 7, let. g, C189 OIT.

<sup>67</sup> Art. 10, al. 2, C189 OIT.

<sup>68</sup> Art. 329a CO; art. 7, let. g, C189 OIT.

<sup>69</sup> Art. 335b CO; art. 7, let. i, C189 OIT.

<sup>70</sup> Art. 334 ss CO; art. 7, let. k, C189 OIT.

<sup>71</sup> Art. 7, let. j, C189 OIT.

<sup>72</sup> Département fédéral de l'économie DFE Ref. 539.11/91, [Décision DFJP, pratique des autorités administratives fédérales \[JAAC\] 63.37](#), 22 septembre 1997, (décision JAAC 63.37).

<sup>73</sup> Décision JAAC 63.37 consid. 11.

<sup>74</sup> Roschacher, Valentin: Die Strafbestimmungen des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG), Reihe Straf- und Wirtschaftsrecht, Band 17, 1991, p. 109-110 (Roschacher, p. 109).



l'on est en présence d'une activité lucrative soumise à autorisation, au sens de l'art. 11, al. 2, LEI, nécessite notamment de vérifier si le soutien du membre de la famille étranger permet à la personne séjournant en Suisse d'exercer une activité lucrative ou d'augmenter son taux d'activité.<sup>75</sup> Ainsi, les parents en ligne descendante ou ascendante n'exercent **pas d'activité lucrative soumise à autorisation** lorsqu'ils gardent les petits-enfants et que les parents des enfants n'exercent *pas* d'activité lucrative pendant la visite ou conservent le même taux d'activité qu'*avant la naissance* sans économiser de frais<sup>76</sup>. Ce principe ne vaut que pour un séjour jusqu'à 90 jours par période de 180 jours (dans le cadre d'un séjour aux fins de tourisme ou de visite).

En revanche, la garde d'enfants par des membres de la famille doit être qualifiée d'**activité lucrative soumise à autorisation** lorsque la garde des enfants par les grands-parents permet aux parents d'entamer une activité lucrative, d'augmenter leur taux d'activité<sup>77</sup> ou encore d'économiser des frais (par exemple pour la garde d'enfants)<sup>78</sup>.

Cette réglementation d'exception ne s'applique pas aux parents en ligne collatérale (par ex. frères et sœurs, cousins), lesquels doivent disposer dès le premier jour d'une autorisation pour exercer l'activité lucrative.

#### 4.7.15.5 Conditions d'engagement pour le personnel de maison de personnes ayant besoin de soins, gravement malades ou handicapées

S'agissant de la prise en charge, à leur domicile, de personnes gravement handicapées, il est *possible* d'engager à titre exceptionnel du *personnel soignant* ressortissant de pays non membres de l'UE/AELE, à condition qu'il satisfasse aux critères **cumulatifs** suivants :

- certificat médical (p. ex. une attestation de [Pro Infirmis](#) ou de l'autorité cantonale de santé publique), attestant que la personne handicapée est tributaire d'une prise en charge et de soins permanents et qu'aucune autre solution (ponctuelle), telle que des soins à domicile ([SPITEX](#)), n'est envisageable ;
- prise en compte des dispositions contractuelles visées au ch. [4.7.15.3](#). Les dispositions relatives à l'hébergement doivent tout particulièrement être observées ;
- preuve que les efforts de recrutement requis ont été déployés sans succès en Suisse et dans les États membres de l'UE/AELE ;
- formation de deux ans au moins dans le domaine des soins ;
- attestation d'une expérience professionnelle de deux ans au moins (prise en charge et soins auprès de personnes handicapées, ou ayant besoin de soins et gravement malades) ;

---

<sup>75</sup> Roschacher, p. 110; décision JAAC 63.37 consid.11.

<sup>76</sup> Roschacher, p. 110.

<sup>77</sup> A contrario de la décision de la Chancellerie fédérale, 63.37 concernant l'activité lucrative (régeste); Roschacher, p. 110.

<sup>78</sup> Roschacher, p. 110.



- preuve que le soignant réside depuis deux ans au moins de manière régulière dans l'un des pays membres de l'UE/AELE.

### **La fourniture de prestations de soins est soumise à autorisation<sup>79</sup>**

Toute personne qui fournit également, outre ses activités dans le domaine de l'économie domestique, des prestations de soins à des personnes âgées ou à des malades au domicile de ces personnes doit être au bénéfice d'une formation professionnelle adéquate et posséder une autorisation de pratiquer, conformément aux différentes lois cantonales sur la santé. En règle générale, une autorisation des autorités sanitaires cantonales est nécessaire lorsqu'une personne fournit des soins sous sa propre responsabilité, à titre professionnel ou de manière ponctuelle, contre rémunération. Les prestations de soins recouvrent en général les activités visées par l'[ordonnance sur les prestations de l'assurance de soins](#) (OPAS)<sup>80</sup> Les soins englobent également les **soins de base**, c'est-à-dire l'aide et l'accompagnement pour les soins corporels et buccaux, pour se lever et aller au lit (déplacements), s'habiller et se déshabiller, ainsi que pour manger et boire.

L'apport de soins est soumis à autorisation même lorsqu'il n'est pas prescrit par un médecin. L'octroi d'une autorisation requiert en général un diplôme reconnu dans le domaine des soins et une expérience pratique de deux ans sous surveillance professionnelle.

L'octroi d'une autorisation de pratiquer relève des autorités sanitaires cantonales. Vous trouverez au ch. 3 des [informations sur le CTT économie domestique](#) une liste des principaux liens vers les autorités sanitaires cantonales concernant l'obligation d'autorisation.

Concernant l'admission de personnes dans le secteur de l'assistance 24 heures sur 24, il convient de se référer à la [notice](#) du SECO. Il n'est pas possible d'employer directement depuis l'étranger des étrangers originaires d'États non membres de l'UE/AELE.

## **4.7.16 Activités religieuses**

### **4.7.16.1 Principe**

Selon l'actuelle jurisprudence<sup>81</sup> et au regard des tâches accomplies au sein de l'Église, l'activité religieuse doit être assimilée à une activité lucrative même lorsqu'elle est exercée à titre gratuit. Déterminant est le fait qu'il s'agisse d'une activité qui « normalement en général procure un gain ». Les activités exercées en qualité de missionnaire ou de personne dispensant un encadrement religieux entrent également dans cette catégorie (art. 1a, al. 2, OASA).

À l'inverse, les religieux menant dans un couvent une vie contemplative et qui, par exemple, n'exercent aucune activité de prédication ou d'assistance spirituelle, ne sont pas considérés comme exerçant une activité lucrative ; ceci

<sup>79</sup> [Informations sur le CTT économie domestique \(état au 1<sup>er</sup> janvier 2017\)](#), source : SECO

<sup>80</sup> RS 832.112.31

<sup>81</sup> Décision non publiée de l'Arrêt du Tribunal fédéral du 6 mars 1996 / 2A.23/1995/leb



même s'ils accomplissent en parallèle certains travaux au sein de leur communauté conformément aux règles de leur ordre (par exemple en vertu de la règle bénédictine « ora et labora »). Selon le Tribunal fédéral, ce mode de vie animé par la vocation religieuse n'est pas considéré comme une activité lucrative, qui est normalement orientée sur le gain<sup>82</sup>.

Des autorisations peuvent être délivrées aux personnes exerçant une activité d'encadrement religieux au service de communautés religieuses d'importance nationale ou suprarégionale, lorsque tant la communauté religieuse que la personne exerçant cette activité d'encadrement religieux :

- respectent les règles du droit suisse<sup>83</sup> ;
- se conforment, en théorie et en pratique, aux dispositions constitutionnelles et légales en vigueur ;
- exigent la même attitude de leurs membres et condamnent les comportements fautifs.

Sont exclusivement considérées comme exerçant une activité d'encadrement religieux les personnes qui, de par leur fonction et leur orientation, assument un rôle central de mentor et d'interlocuteur spirituel et rituel en faveur de leur communauté religieuse. Tel est par exemple le cas des prêtres et pasteurs (christianisme), des rabbins (judaïsme), des imams (islam), des moines et nonnes (bouddhisme) et des prêtres (hindouisme). En revanche, les personnes qui exercent une activité orientée vers l'extérieur de leur communauté religieuse (activités missionnaires) ou des fonctions religieuses d'ordre essentiellement rituel (par ex. servant de messe, laveur de corps, *mashguiah*) ne font pas partie du cercle des personnes dispensant un encadrement religieux.

Les prescriptions relatives au marché du travail visé aux art. 18 à 24 LEI ainsi que les critères d'intégration fixés à l'art. 26a LEI (cf. également ch. [4.3.7](#)) doivent systématiquement être appliqués et de manière cumulative.

Il n'est pas toujours évident de déterminer si un court séjour, effectué par exemple dans le cadre de fêtes religieuses ou d'une visite à une communauté religieuse, doit être considéré comme un séjour avec activité lucrative, car cela dépend de l'activité effectivement exercée durant ledit séjour. Dans le cas d'un court séjour effectué dans ce type de contexte par un musicien ou par une personne assurant un encadrement religieux, par exemple, les autorités peuvent exercer leur marge d'appréciation pour définir, sur la base de la durée prévue du séjour, s'il y a activité lucrative, en fonction de l'importance de la communauté concernée au niveau national ainsi que de la rémunération et des conditions de travail usuelles du lieu et de la branche (cf. lettre circulaire du SEM « Entrée de personnes se rendant en Suisse à des fins religieuses [séjour de 90 jours au plus] » du 05.10.2023).

Les décisions préalables cantonales d'admission de personnes exerçant une activité d'encadrement religieux sur la base de l'art. 26a LEI sont soumises à approbation (art. 1, let. a, ch. 7, OA-DFJP).

<sup>82</sup> ATF 118 Ib 81 consid. 2c page 85ss)

<sup>83</sup> Décision non publiée du Service des recours du DFJP du 5 octobre 2005 (P1-0420187)





**4.7.16.2 Critères d'octroi d'une autorisation de séjour de courte durée selon l'art. 19 al. 1 OASA ou d'une autorisation de séjour selon l'art. 20 al. 1 OASA**Communauté religieuse

Sont reconnues d'importance nationale les associations qui disposent de structures institutionnelles et de locaux de réunion (en règle générale dans plusieurs cantons) où les fidèles peuvent assister régulièrement aux services religieux. Les moyens financiers de ces communautés constituent une condition importante pour l'octroi d'une autorisation. Les conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession doivent être garanties.

Une autorisation sera octroyée en premier lieu aux personnes exerçant une activité d'encadrement religieux qui sont censées occuper un poste devenu vacant à la suite du départ de son titulaire au sein de la communauté religieuse.

Profil de la personne

Pour exercer leur activité, les personnes étrangères exerçant une activité d'encadrement religieux doivent en principe justifier d'une formation théologique approfondie et complète, ainsi que d'une expérience professionnelle. Elles doivent en outre exercer exclusivement leur activité religieuse (pas d'occupations accessoires) dans une communauté existante et satisfaire aux exigences en matière d'intégration fixées à l'art. 26a LEI en relation avec l'art. 22b OASA.

Les personnes qui dispensent un encadrement religieux doivent être rémunérées en fonction de leurs qualifications et de leur responsabilité et rôle sur l'intégration. La rémunération doit être par exemple calculée par rapport aux salaires moyens relevés dans les statistiques officielles. Leur situation familiale doit être dûment prise en considération.

Ne sont pas concernées par ces principes sur la rémunération, les personnes qui dispensent un encadrement religieux et qui ont fait vœu de pauvreté. Dans ce cas, la communauté doit subvenir aux moyens d'existence du religieux et assumer les autres coûts éventuels (par ex. en cas de maladie ou d'accident). Cette réglementation ne peut cependant être invoquée que s'il est démontré que le vœu de pauvreté a des origines historiques.

**4.7.16.3 Critères d'octroi d'une autorisation de courte durée selon l'art. 19 al. 4 let. a OASA**

Pour les engagements de courte durée et au maximum jusqu'à quatre mois, une autorisation de courte durée peut être délivrée sous certaines conditions en vertu de l'art. 19, al. 4, let. a, OASA<sup>84</sup>.

L'engagement de courte durée doit paraître fondé (par ex. activité exercée lors d'une importante fête religieuse ou en vue d'assurer la suppléance du titulaire pendant ses vacances ou une période de maladie). Pour délivrer une autorisation de séjour de courte durée, les autorités compétentes peuvent déroger aux conditions d'intégration (art. 26a, al. 2, LEI). En revanche, les conditions

<sup>84</sup> Voir chiffre 2.8.1 Complément SEM au Manuel des visas I



relatives au marché du travail mentionnées au ch. [4.7.16.1](#) doivent être remplies.

#### 4.7.17 Obligation d'autorisation et d'annonce dans le cadre du bénévolat

Les étrangers titulaires d'une autorisation de travail (permis B) et les personnes à protéger (permis S) peuvent effectuer du volontariat (au sens d'un travail bénévole) sans autorisation ni émoluments. Ce qui compte, c'est que l'activité poursuive un but idéal, social, caritatif ou écologique<sup>85</sup>. Par ailleurs, cette activité ne doit pas dépasser six heures par semaine en moyenne sur une année<sup>86</sup> ni être rémunérée. Ces conditions sont conformes aux règles d'or du bénévolat fixées par Benevol Suisse<sup>87</sup>. Du volontariat (au sens d'un travail bénévole) peut ainsi être effectué dans les conditions précitées au sein d'un club sportif, d'une association culturelle, d'une organisation sociocaritative, d'une institution religieuse, d'un groupement d'intérêts, d'un service public, d'un parti politique ou d'une institution publique.

Par analogie, le volontariat (au sens d'un travail bénévole) effectué par les réfugiés reconnus (permis B), les réfugiés admis à titre provisoire (permis F), les autres étrangers admis à titre provisoire (permis F) et les apatrides (permis B et F) dans le cadre précité n'est pas soumis à l'obligation d'annonce.

Toutes les missions accomplies par des personnes venues à cette fin de l'étranger de même que les autres formes de volontariat qui ne remplissent pas les critères susmentionnés sont soumises à l'obligation d'autorisation et d'annonce.

### 4.8 Réglementations spéciales

#### 4.8.1 Directives relatives à l'AGCS (Accord général sur le commerce des services)

##### 4.8.1.1 AGCS : aperçu

L'AGCS s'applique en principe à tous les principaux secteurs des services et à toutes les principales formes du commerce international des services.

Les secteurs principaux selon la liste des engagements de la Suisse : *Business services, communication services, construction services, distribution services, educational services, environmental services, financial services, health and social services, tourism and travel services, recreational, cultural and sporting services, transport services, other services*.

L'AGCS prévoit un **droit à l'autorisation de séjour** dans les cas suivants :

##### a) Séjours pouvant aller jusqu'à 3 ans, voire 4 au plus

- **Transfert de cadres** (transfert intrafirme)

<sup>85</sup> Conformément au bulletin LACI IC B261

<sup>86</sup> Valeur de référence fondée sur les règles d'or du bénévolat et sur les chiffres de l'OFS relatifs au temps consacré au travail bénévole en moyenne sur une année. Cette limitation permet de s'assurer que le travail bénévole ne concurrence pas l'activité lucrative régulière, reste compatible avec d'autres tâches quotidiennes et n'empêche pas le bénévole d'exercer une activité lucrative régulière.

<sup>87</sup> Organisation faîtière des services de bénévolat





- **Dirigeants indispensables et spécialistes hautement qualifiés** d'entreprises de services étrangères dans le cadre du transfert de cadres

#### b) Séjours de 3 mois

- Dirigeants se rendant en Suisse pour y **créer un établissement** commercial ;
- Personnes se rendant en Suisse pour y **négoier des contrats de services** ;
- **Prestataires de services** d'entreprises n'ayant pas d'établissement en Suisse dans le cadre d'un contrat de prestation de services (dans les branches des services d'ingénierie ou d'informatique).

Les clauses de l'art. 21 LEI ne sont pas applicables au domaine régi par l'AGCS ; par contre les conditions de rémunération et de travail selon l'art. 22 LEI doivent être remplies (cf. [4.3.4](#)). Le droit à l'autorisation dépend toutefois de l'existence de **contingents suffisants**.

#### 4.8.1.2 Introduction

L'AGCS, qui a repris le 1<sup>er</sup> janvier 1995 la relève du GATT, forme l'un des trois piliers de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et compte aujourd'hui plus de 140 pays membres. Il étend au commerce des services les principes du GATT sommairement exposés ci-dessous. Pour la Suisse en particulier, un des premiers pays exportateurs de services du monde et qui réalise dans ce domaine un important excédent d'exportations, l'AGCS revêt une importance économique primordiale.

L'AGCS s'applique en principe à **tous les principaux secteurs des services et à toutes les principales formes du commerce international des services**. La libéralisation du commerce des services touche à tous les domaines des services, à savoir les professions libérales, le conseil, les services postaux et les télécommunications, l'audiovisuel, la construction, le commerce et le courtage, les services financiers, le tourisme, les transports et toutes les autres activités économiques hormis la production industrielle, agricole et minière. Elle couvre toutes les formes d'offres en usage dans le commerce international des services, y compris l'ouverture de filiales, succursales ou d'agences à l'étranger, et les mouvements transfrontaliers de personnes physiques liés à la fourniture temporaire de services, qu'il s'agisse d'indépendants, d'employés d'entreprises de services étrangères ou encore de consommateurs de services.

La circulation des personnes et le droit des étrangers y afférant entrent dans le domaine d'application de l'accord **pour autant que les mouvements transfrontaliers de personnes physiques aient pour but la prestation de services**. Par contre, les règles de l'AGCS ne s'appliquent pas aux personnes qui passent les frontières dans le dessein d'accéder au marché du travail d'un pays (demandeurs d'emploi) ni aux mesures se rapportant à la nationalité, au



séjour et à l'emploi sur la base d'un séjour durable ou d'une installation permanente dans l'État membre. L'autorisation d'établissement ne tombe donc pas sous le coup de l'AGCS.

#### **4.8.1.3 Les principes fondamentaux de l'AGCS**

##### **4.8.1.3.1 L'égalité de traitement des prestataires de service**

L'AGCS reprend les principes fondamentaux du GATT, à savoir l'égalité de traitement des prestataires de services, la transparence, la prise en compte des procédures d'admission d'autres pays, la libéralisation progressive des conditions d'accès au marché et de traitement national.

##### **a) La clause de la nation la plus favorisée**

Le principe de la nation la plus favorisée signifie de manière générale qu'un membre de l'AGCS doit automatiquement étendre à tous les membres de l'AGCS le traitement préférentiel accordé à un autre pays. Il procède du principe d'égalité de traitement ou de non-discrimination de tous les pays membres de l'AGCS. Ceux-ci peuvent déroger (temporairement), par des mesures ponctuelles, au principe de la nation la plus favorisée.

##### **b) Le traitement national**

Le principe du traitement national signifie qu'un État ne peut appliquer aux services importés ou aux prestataires de services étrangers un traitement moins favorable qu'aux services indigènes ou aux prestataires de services indigènes. Les États membres ont la latitude de formuler des réserves concernant le traitement national.

##### **c) L'accès au marché**

Sont interdites aux membres de l'AGCS, sauf réserves expressément formulées par l'un d'eux, toutes formes de quotas, monopoles ou autres restrictions d'accès des services et des prestataires de services.

##### **4.8.1.3.2 Transparence**

Le principe de transparence prescrit que toutes les dispositions législatives – dans le secteur des services – doivent être transparentes, c'est-à-dire publiées ou rendues accessibles à tout un chacun.

##### **4.8.1.3.3 Procédure d'admission**

L'AGCS exige que les réglementations nationales en matière d'admission soient appliquées d'une manière raisonnable et impartiale aux étrangers aussi. Les membres feront notamment en sorte que les procédures d'autorisations ne constituent pas des obstacles administratifs non nécessaires, soient transparentes et menées avec diligence. Dans l'appréciation des conditions d'admission, ils tiendront compte de manière appropriée des qualifications des étrangers (formation, expérience).

##### **4.8.1.3.4 Libéralisation progressive (accès au marché, traitement national)**



L'objectif de l'AGCS est une libéralisation progressive du commerce mondial des services ; progressive afin de laisser à chaque État membre un délai raisonnable pour procéder aux ajustements nécessaires et leur éviter une pression économique intolérable. Des négociations ultérieures seront engagées par les États membres afin d'élever le degré de libéralisation au-delà de ce qui a été acquis jusqu'ici. La libéralisation progressive porte aussi bien sur l'accès au marché que sur le traitement national (cf. infra).

#### 4.8.1.4 Quels sont les engagements découlant de l'AGCS pour la Suisse en matière de droit des étrangers ?

Il faut distinguer fondamentalement entre les **engagements généraux** qui découlent de l'AGCS lui-même et les **engagements spécifiques** contractés par la Suisse au titre de sa liste d'engagements (engagements nationaux spécifiques d'accès aux marchés).

##### 4.8.1.4.1 Quels engagements généraux la Suisse a-t-elle contractés en matière de droit des étrangers en ratifiant l'AGCS ?

- a) Dans le domaine du droit des étrangers, tous les membres de l'AGCS s'engagent à respecter le **principe d'égalité** de traitement concernant les conditions d'admission et de séjour afin de fournir temporairement de services (implication du principe de la nation la plus favorisée).

La Suisse s'est réservé le droit d'octroyer un **traitement préférentiel aux États UE/AELE** (admission et séjour) eu égard à la législation nationale des étrangers et aux négociations bilatérales avec l'UE (exemption partielle du principe de la nation la plus favorisée). Cette réserve ne s'applique pas aux engagements spécifiques pris par la Suisse (transferts de cadres et autres personnes indispensables telles qu'indiquées ci-dessous, voir ch. 4.8.1.4.2/partie A).

En vertu du **principe de l'égalité de traitement**, les règles suivantes vont être appliquées à l'avenir dans le cadre de l'AGCS :

- les cadres et les spécialistes faisant l'objet d'un transfert et les autres personnes indispensables provenant des pays de l'AGCS doivent faire l'objet d'une égalité de traitement, quelle que soit leur provenance ;
  - les autres catégories de personnes : les préférences accordées à l'espace de l'UE/AELE demeurent inchangées et les personnes ne provenant pas de l'UE/AELE doivent faire l'objet d'une égalité de traitement entre eux.
- b) Chaque membre de l'AGCS s'engage, en vertu de ses engagements spécifiques dans le secteur de l'accès au marché, à aménager des **procédures d'admission transparentes, régies par des principes objectifs et impartiaux**, et à traiter les demandes d'admission sans délais inutiles. Les qualifications des demandeurs étrangers (formation, expérience) seront raisonnablement prises en compte dans l'appréciation des conditions d'admission (en cas d'équivalence : reconnaissance).



**4.8.1.4.2 Quels engagements spécifiques la Suisse a-t-elle contractés dans le cadre de l'AGCS ?**

Parallèlement aux engagements généraux, chaque membre assume des **engagements spécifiques, définis individuellement, dans le secteur de l'accès au marché**. La liste d'engagements y relatifs de la Suisse, où figure les engagements spécifiques de notre pays en ce qui concerne l'accès au marché et le traitement national (liste d'engagements), garantit pour l'essentiel, en droit des étrangers, l'accès temporaire au marché tel qu'il est déjà accordé aujourd'hui pour les transferts intrafirme de dirigeants et de spécialistes hautement qualifiés.

Les deux **catégories de personnes A.1 et A.2** définies ci-après bénéficient de conditions d'accès au marché garanties (cf. chap. B) vis-à-vis de tous les pays membres de l'AGCS.

**A. Catégories de personnes****A.1 Transfert de cadres (transfert intrafirme)**

Dirigeants indispensables et spécialistes hautement qualifiés d'entreprises de services étrangères ayant un établissement commercial en Suisse, dans le cadre du transfert de cadres.

*Durée de séjour*

La durée limite de la prestation de services et du séjour en Suisse pour la catégorie A.1 est de **trois ans** (peut être prolongée au plus jusqu'à quatre ans).

*Transfert intrafirme*

Il y a transfert intrafirme lorsque des employés d'une entreprise ou d'une société étrangère viennent travailler temporairement dans une filiale, une succursale ou une société affiliée établie en Suisse. Il est exigé que les employés en question aient été au service de leur entreprise à l'étranger **au moins pendant toute l'année qui a précédé la demande** d'autorisation de séjour et de travail.

*Dirigeants*

Sont reconnues comme dirigeants, les personnes qui sont à la tête de l'entreprise ou d'un de ses départements et qui répondent seulement devant les membres supérieurs de la direction, le conseil d'administration ou les actionnaires de l'entreprise.

*Spécialistes hautement qualifiés*

Sont réputées spécialistes hautement qualifiés les personnes qui, au sein d'une entreprise, de par leurs connaissances et expériences pointues en matière de fourniture de services, d'équipement de recherche, de technique ou de gestion de l'entreprise, sont indispensables pour fournir d'un service déterminé.

**A.2 Autres personnes indispensables (*other essential persons*)***Durée du séjour*

La durée limite de la prestation de services et du séjour en Suisse pour la catégorie A.2 est de **trois mois au plus**.

*Dirigeants se rendant en Suisse pour créer un établissement commercial*

Dirigeants (comme définis au point A.1) engagés ou mandatés par une entreprise non établie en Suisse et qui viennent en Suisse y ouvrir un établissement commercial pour cette entreprise.

*Personnes se rendant en Suisse pour y négocier des contrats de services*

Employés ou mandataires d'entreprises résidant temporairement en Suisse pour y conclure un contrat de vente d'une prestation au nom de cette entreprise. En revanche, la vente par un prestataire de services de prestations de services à un large public n'entre pas dans le champ d'application des engagements spécifiques de l'AGCS.

*Prestataires de services d'entreprises n'ayant pas d'établissement en Suisse dans le cadre d'un contrat de prestation de services*

Spécialistes qui, en qualité d'employés d'une entreprise étrangère (**qui n'est pas une entreprise de location de services**) n'ayant pas d'établissement en Suisse, s'y rendent pour y remplir un contrat de prestation de services dans les branches des **services d'ingénierie ou d'informatique** (installation de logiciels, analyse de systèmes, design de systèmes, programmation et maintenance). Le contrat de prestation de services a été conclu entre l'entreprise étrangère et une entreprise qui exerce en Suisse une part importante de son activité commerciale. Les employés de l'entreprise étrangère doivent avoir été préalablement à son service depuis un an au moins et posséder en outre une expérience de plus de cinq ans dans la branche en question. La durée du séjour est fixée à une unique période de trois mois par contrat et par spécialiste ; le nombre de ces derniers est fonction de l'importance et de la taille du contrat de prestation de services.

Les personnes qui exercent une activité à ce titre pour une durée de trois mois au maximum se voient établir un visa C avec une attestation de travail.

B. Droits découlant des engagements en matière d'accès aux marchés pour les catégories de personnes A.1 et A.2

La Suisse s'est engagée à prendre à l'égard des catégories de personnes susmentionnées les mesures de libéralisation suivantes :

- a) suppression de la priorité de recrutement selon la région d'origine (art. 21, al. 1, LEI) ;
- b) suppression de la priorité des travailleurs indigènes (art. 21, al. 1, LEI).

C. Critères relevant du marché du travail

Les principes ci-après restent valables pour toutes les catégories de personnes :

- a) le contingentement ;



- b) le respect des conditions de salaire et de travail en usage dans la localité et la profession selon l'art. 22 LEI ;
- c) les restrictions actuelles concernant la mobilité professionnelle et géographique.

#### 4.8.1.5 À quelles catégories d'autorisations recourir pour remplir les engagements spécifiques de la Suisse ?

Nous allons voir ci-après en détail à quelles catégories d'autorisations recourir pour remplir la liste d'engagements spécifiques. Il faut, pour ce faire, opérer une distinction entre, d'une part, les ressortissants de l'UE/AELE entrant en Suisse au titre de l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE ou de la convention correspondante avec l'AELE et, d'autre part, les citoyens d'États non membres de l'UE/AELE admis en Suisse en vertu de la LEI ou de l'OASA.

##### 4.8.1.5.1 Autorisations octroyées à des ressortissants de l'UE/AELE au titre de l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE (ou de la convention AELE)

Les ressortissants de l'UE/AELE sont soumis à l'Accord sur la libre circulation des personnes et aux autorisations de séjour qui y sont prévues (autorisation de séjour B UE/AELE, autorisation de courte durée L UE/AELE).

Le contrat de travail est en l'occurrence déterminant. Les personnes entrant en Suisse dans le cadre d'un transfert de cadres et étant au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée supérieure à une année, voire illimitée, obtiennent une autorisation de séjour B UE/AELE. Les personnes entrant dans la catégorie A.2 (autres personnes indispensables/*other essential persons*) reçoivent une autorisation L UE/AELE (3 mois). En général, les demandes des employeurs concernant des ressortissants de l'UE/AELE sont toutefois soumises sans qu'il soit fait mention de l'AGCS.

##### 4.8.1.5.2 Autorisations octroyées à des ressortissants d'États tiers au titre de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI)

Les directives ci-après se rapportent en premier lieu aux ressortissants d'États tiers entrant en Suisse conformément à la réglementation appliquée jusque-là en vertu de la LEI et de l'OASA.

#### A. Pour les personnes de la catégorie A.1 (transfert de cadres)

##### **A.1 Séjours pouvant aller jusqu'à 3 ou 4 ans (art. 20, al. 1, OASA, art. 30, al. 1, let. h, LEI)**

Cet article couvre le **transfert interne de dirigeants et de spécialistes hautement qualifiés**. On y fera appel pour les séjours d'une durée maximale de 4 ans, si les critères régissant l'admission selon la liste d'engagements de la Suisse sont remplis (cf. ch. [4.8.1.4.2/A.1](#)).

**Attention** : en vertu de la liste suisse d'engagements, l'admission est liée à la condition que le dirigeant ou le spécialiste ait été au service du groupe étranger au moins depuis un an.



**A.2 Séjours d'une durée de 5 à 12 mois (art. 32, al. 1, LEI)**

Il sera fait appel à cette disposition lorsque les critères régissant l'admission de **dirigeants et de spécialistes hautement qualifiés** selon la liste d'engagements de la Suisse sont remplis (voir supra) et que l'autorisation de séjour est demandée pour une durée n'excédant pas 12 mois.

Lorsque les contingents d'autorisations de courte durée sont épuisés, l'obligation d'octroyer une autorisation tombe aux termes de l'accord.

**A.3 Séjours inférieurs à 4 mois (art. 19, al. 4, OASA, non contingentés)**

Les critères d'admission pour les **dirigeants** et les **spécialistes hautement qualifiés** selon la liste d'engagements de la Suisse doivent être remplis.

**B. Pour les personnes de la catégorie A.2 (*other essential persons*)****B.1 Séjours jusqu'à 3 mois (art. 19, al. 4, OASA, non contingentés)**

Les personnes rentrant dans la catégorie B (dirigeants se rendant en Suisse afin d'y créer un établissement commercial ou encore d'y négocier des contrats et des prestataires de services n'ayant pas d'établissement en Suisse dans le cadre d'un contrat de prestation de services) ont le droit de séjourner jusqu'à 3 mois en Suisse.

Si une autorisation s'avère tout de même nécessaire, à savoir si la personne en question exerce une activité lucrative sans prise d'emploi pendant plus de huit jours dans l'année civile, il lui sera alors délivré une autorisation au titre de l'art. 19, al. 4, OASA.

Les personnes relevant des points A.1 et A.2 reçoivent un titre de séjour biométrique, ceux relevant du point A.3 un visa D avec attestation de travail, et ceux relevant du point B.1 un visa C avec attestation de travail.

**4.8.1.6 Dans quelle mesure l'AGCS engage-t-il les cantons ?**

La ratification de l'accord engage les cantons dans la même mesure que la Confédération, car ils sont liés par les engagements de l'AGCS (droit international public) au même titre que la Confédération. Les cantons possèdent le pouvoir discrétionnaire, dans les limites des prescriptions légales et des traités avec l'étranger, de décider sur l'octroi d'une autorisation (art. 40 et 96 LEI). En vertu de l'AGCS, certaines catégories de demandeurs auront un droit à l'autorisation dans les limites des engagements d'accès au marché contractés par la Suisse, c'est-à-dire tant que les contingents des cantons et le contingent de réserve de la Confédération ne sont pas épuisés. L'autorisation est accordée par le canton ; selon l'art. 99 LEI et l'art. 85, al. 2, OASA, elle est soumise à l'approbation du Secrétariat d'État aux migrations (SEM).

**4.8.1.7 Synthèse**

Force est de constater que les engagements contractés par la Suisse en matière d'accès aux marchés **ne vont pas au-delà du statu quo dans le droit des étrangers**.



Dans le cadre des **engagements spécifiques** (catégories de personnes A.1 et A.2 ; dirigeants, spécialistes et autres personnes indispensables), **l'égalité de traitement doit être assurée sans restriction** : en d'autres termes, les ressortissants de l'UE/AELE et des autres pays de l'AGCS doivent être traités de manière identique (pas d'exemption à la clause de la nation la plus favorisée). Dans le même temps, il résulte de ces engagements spécifiques que les prestataires de services auront dorénavant droit à une autorisation pour autant que les conditions d'octroi soient remplies.

S'agissant des **autres catégories de personnes**, la Suisse s'est réservé le droit d'appliquer **un traitement préférentiel aux fournisseurs de services appartenant à l'UE/AELE**. En vertu de l'AGCS, la Suisse doit cependant traiter de la même manière les prestataires de service n'appartenant pas à l'espace de l'UE/AELE.

#### 4.8.1.8 Remarques

- AGCS<sup>88</sup>
- La [liste d'engagements de la Suisse](#) peut être obtenue auprès du SECO, section politique et commerce des services, marchés publics, 3003 Berne
- Liste des [pays membres de l'OMC/AGCS](#) ([www.wto.org](http://www.wto.org))

#### 4.8.2 Prestataires de services

Ce chapitre règle les autorisations concernant les prestataires de services étrangers provenant de pays non membres de l'UE/AELE et qui ne peuvent pas se prévaloir de l'Accord sur la libre circulation.

##### 4.8.2.1 Définition des prestations de services

Conformément au standard OMC et OCDE, il est fait une distinction entre les modes de prestations de services suivants :

- prestations de services transfrontalières fournies par des personnes ;
- bénéfice de services à l'étranger ;
- prestations de services par-delà la frontière ;
- établissement de sociétés à l'étranger.

➔ **La présente directive concerne uniquement les services transfrontaliers fournis par des ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE**

Le séjour des prestataires de services en provenance d'un État membre de l'UE/AELE qui fournissent un **service qui ne dépasse pas 90 jours de travail par année civile** relève de l'accord sur la libre circulation des personnes.

Les modalités de l'admission des prestataires de services en provenance de l'UE/AELE qui fournissent des **prestations d'une durée totale supérieure à**

---

<sup>88</sup> [FF 1994 IV 1, p. 758 ss](#)





**90 jours de travail par année civile** sont précisées sous ch. 5.3.5 [Directives SEM II](#).

➔ **Les prestataires de services traversent la frontière afin de fournir un service de durée déterminée en Suisse dans le cadre d'un mandat de durée déterminée (art. 364 CO) ou d'un contrat d'entreprise (art. 363 CO).**

Deux formes de prestations sont envisageables en matière de services transfrontaliers fournis par des personnes :

- Un service transfrontalier peut être fourni par un ressortissant d'un État tiers, qui est **détaché** en Suisse par une entreprise ayant son siège à l'étranger. Les ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE qui sont intégrés dans le marché du travail du pays d'accueil et sont détachés en Suisse par une entreprise ayant son siège dans un pays de l'UE/AELE sont soumis à l'accord sur la libre circulation des personnes.
- Un service transfrontalier peut également être fourni à titre exceptionnel par un **ressortissant d'un État non membre de l'UE/AELE exerçant une activité lucrative indépendante**, qui exécute un mandat ou remplit un contrat d'entreprise en Suisse.

La problématique du travail pseudo-indépendant :

Lorsqu'il ne s'agit pas manifestement d'un mandat ou d'un contrat d'entreprise, l'autorité du marché du travail doit examiner si l'on est en présence d'un travail pseudo-indépendant.

Les pseudo-indépendants doivent être considérés comme des travailleurs salariés, car ils répondent aux critères développés dans le droit du travail pour définir précisément cette catégorie de travailleurs. Ils font partie de facto – et sur le plan organisationnel – de l'entreprise de l'employeur et sont soumis aux instructions matérielles de ce dernier (relation de subordination). Lorsqu'il y a rapport de travail, les prescriptions du contrat de travail individuel doivent être respectées conformément au CO.

Il en va de même si le travailleur salarié a exercé une activité lucrative indépendante dans le pays d'origine.

La délimitation par rapport à l'activité lucrative indépendante peut toutefois s'avérer difficile dans les cas concrets.

Lorsque l'activité lucrative doit être qualifiée effectivement d'indépendante, la personne concernée doit apporter la preuve, au moyen d'une attestation de l'autorité fiscale du pays d'origine, du registre du commerce ou des autorités compétentes en matière d'assurances sociales, qu'elle est un entrepreneur indépendant et qu'elle est reconnue comme tel.

En **droit fiscal** par exemple, est considéré comme indépendant celle ou celui qui prend part à la vie économique en utilisant du travail et du capital dans une organisation librement choisie, à ses propres risques et périls, durablement, méthodiquement, d'une manière reconnaissable pour des tiers et à des fins lucratives.



#### 4.8.2.2 Applications pratiques

L'expérience montre que l'exécution de mandats en Suisse par des entreprises étrangères ou par des indépendants ayant leur siège à l'étranger concerne divers secteurs économiques et diverses professions. Il s'agit en l'occurrence toujours de prestations de services momentanées présentant un intérêt économique (cf. ch. [4.7.1](#) « Collaborateurs dans le cadre de la réalisation d'un projet ») :

- **Construction et construction de machines**, lorsque des mandats portant sur des installations techniques ou des projets d'ingénierie sont conférés à des sociétés dont le siège est à l'étranger. Après l'achèvement de la production de ces installations à l'étranger, il est courant que le montage et la surveillance de la mise en service ainsi que l'instruction du personnel d'exploitation se fassent par des spécialistes de l'entreprise étrangère mandataire.
- **Grandes entreprises industrielles, banques et assurances** opérant à l'échelle transnationale, qui confèrent par exemple des mandats à des sociétés d'informatique étrangères en vue du développement et de l'installation de systèmes de logiciels.
- **Indépendants établis à l'étranger**, auxquels est conféré un mandat en vue de fournir des prestations individuelles dans le cadre de grands projets, parce que la société en charge du projet ne dispose pas du savoir-faire requis ou n'a pas pu recruter les spécialistes en Suisse ou dans l'espace de l'UE/AELE.

#### 4.8.2.3 Conditions d'octroi de l'autorisation

Des autorisations sont octroyées aux prestataires de services lorsque les conditions définies à l'art. 26 LEI sont remplies. Ceci comprend également l'examen des conditions de rémunération et de travail (art. 22 LEI) ainsi que des qualifications personnelles (art. 23 LEI).

L'examen au sens de l'art. 22 LEI se base sur les conditions de rémunération et de travail valables dans le lieu d'activité. Elles sont définies selon les prescriptions légales en vigueur, selon les conditions de rémunération et de travail pour une activité identique dans la même entreprise et dans la même branche, ainsi que selon les conventions collectives de travail et les contrats types de travail. L'employeur est tenu de rembourser les dépenses liées aux prestations de services transfrontaliers conformément à la pratique usuelle du lieu, de la profession et de la branche (cf. ch. [4.3.4.1](#)). L'obligation de remboursement disparaît dès lors que le travailleur détaché a séjourné plus de 12 mois sans interruption en Suisse et qu'il y a fourni des prestations sur l'ordre de son employeur. La libération de l'obligation de remboursement ne s'applique pas dans les branches dans lesquelles un salaire minimum est garanti par une convention collective de travail ou un contrat type de travail au sens de l'art. 360a CO (cf. ch. [4.3.4.2](#)).

De plus, en ce qui concerne le détachement de travailleurs provenant d'États tiers dans le cadre de l'exécution de prestations informatiques, les précisions contenues dans l'[annexe aux ch. 4.7.1.2 et 4.8.2.3](#) doivent être respectées.



Les conditions d'octroi de l'autorisation sont examinées par l'autorité du marché du travail compétente pour le lieu d'activité où est fournie la prestation de service.

#### 4.8.2.4 Sécurité sociale

Par ailleurs, il y a lieu d'observer les prescriptions en matière d'assurances sociales. Les travailleurs détachés restent en principe soumis à la législation en matière d'assurances sociales du pays de provenance (siège de l'employeur). Pendant la durée de leur engagement en Suisse, les travailleurs détachés doivent toutefois être assurés de manière adéquate contre les risques d'accidents et de maladie (art. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-maladie [OAMa]<sup>89</sup>). Le détachement ne peut porter sur une durée illimitée, mais doit s'effectuer dans un laps de temps déterminé (cinq ans au plus en règle générale).

➔ Informations supplémentaires :

- Office fédéral des assurances sociales [OFAS](#)  
Effingerstrasse 20, 3003 Berne  
[info@bsv.admin.ch](mailto:info@bsv.admin.ch)
- pour le domaine de l'assurance-maladie obligatoire :  
Office fédéral de la santé publique [OFSP](#)  
3003 Berne  
[info@bag.admin.ch](mailto:info@bag.admin.ch)

#### 4.8.2.5 Loi sur les travailleurs détachés

La loi sur les travailleurs détachés (LDét)<sup>90</sup> constitue la pièce maîtresse des mesures d'accompagnement ; elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004. La-dite loi prévoit, à l'art. 2, que les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés les conditions de travail et de salaire qui ont cours dans le lieu de l'engagement.

➔ Informations supplémentaires :

Secrétariat d'État à l'économie [SECO](#)  
Direction du travail  
Effingerstrasse 31  
3003 Berne  
[info@seco.admin.ch](mailto:info@seco.admin.ch)

#### 4.8.2.6 Catégories d'autorisations

##### 4.8.2.6.1 Engagements comme détachés ou prestataires de services jusqu'à 8 jours (art. 14 OASA)

Les prestataires de services étrangers doivent déclarer leur arrivée dans un délai de huit jours. Lorsque le mandat peut être exécuté dans un laps de temps

---

<sup>89</sup> [RS 832.102](#)

<sup>90</sup> [RS 823.20](#)



ne dépassant pas huit jours dans l'année civile, aucune autorisation n'est requise. L'obligation de visa demeure pour les personnes qui n'ont pas un domicile durable dans l'UE.

**Construction** : dans les secteurs de la construction, du génie civil ainsi que du second œuvre, la prestation est assujettie à l'autorisation dès le premier jour de travail (cf. ch. [4.7.13](#) « Construction »).

#### **4.8.2.6.2 Autorisations selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA**

Lorsque le projet dure quatre mois au maximum, il est possible d'octroyer une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA. Plusieurs projets à court terme peuvent être réalisés dans le cadre d'une autorisation dite de 120 jours (non contingentée ; pour séjours consécutifs).

#### **4.8.2.6.3 Autorisations selon art. 19, al. 1, OASA**

Les prestations de services doivent se faire dans la mesure du possible dans le cadre d'autorisations de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA (même lorsqu'il s'agit de projets relativement longs).

#### **4.8.2.6.4 Autorisations selon art. 20, al. 1, OASA**

L'autorisation selon l'art. 20, al. 1, OASA n'est délivrée qu'à titre exceptionnel (voir ch. [4.7.1](#) « Collaborateurs dans le cadre de la réalisation d'un projet »).

#### **4.8.2.7 Prestataires de services du Royaume-Uni**

Voir ch. [4.8.6.3](#).

#### **4.8.2.8 Prestations de services au titre de l'AGCS/OMC**

Voir ch. [4.8.1](#).

#### **4.8.2.9 Délimitation par rapport à la location de services**

La délimitation de l'exécution d'un mandat par des travailleurs détachés par rapport à la location illicite de services de personnel à l'étranger (art. 12 LSE) n'est pas facile à établir en pratique.

##### **a) Mandat**

Exemple : un employeur engageant son équipe de maçons dans une tierce entreprise afin qu'elle y exécute des travaux de son propre chef et avec ses propres outils ne délègue aucune compétence majeure à ladite tierce entreprise.

Les travailleurs détachés continuent d'opérer sous la direction de leur employeur et exécutent à son profit un mandat auprès d'un client. L'employeur est garant du résultat du travail. Vis-à-vis des travailleurs engagés en son sein, l'entreprise de mission n'exerce un droit de direction qu'en tant que maître de céans (ouverture des portes, dispositions de sécurité). Les travailleurs exécutent donc un mandat ou un contrat d'entreprise qui engage leur employeur.

##### **b) Location de services**



En cas de location de services en revanche, les travailleurs sont placés sous le pouvoir de direction du client (entreprise de mission). Le bailleur de services n'a aucune influence sur le résultat du travail.

Les critères de délimitation suivants permettent de déduire que le travail accompli se fait sous forme de location de services :

- **Rapport de subordination** : le droit de direction et de contrôle, qui est une caractéristique majeure de l'exécution d'un travail, revient à l'entreprise de mission.
- **Le travailleur est rattaché à l'entreprise de mission** sur les plans personnel, organisationnel et temporel.
- **Obligation d'établir une facturation des heures de travail effectives.**
- **L'entreprise de mission assume les risques liés au travail (défauts).**
- **Responsabilité** : le bailleur de services ne porte pas la responsabilité en cas de dommages par négligence ou intentionnels.

➔ Voir ch. [4.8.4](#) et les [directives et commentaires du SECO relatifs à la LSE, à l'OSE et à la TE-LSE](#).

#### 4.8.2.10 Déroulement de la procédure de requête

Les demandes d'autorisation doivent être déposées auprès de l'autorité du marché du travail du canton où s'effectuera la mission. En règle générale, la démarche est effectuée par le mandant suisse. L'autorisation est également accordée au mandant suisse (entreprise de mission).

En principe, tout étranger doit avoir un visa pour entrer en Suisse, à moins d'être libéré de l'obligation du visa (art. 5 LEI).

Les travailleurs étrangers qui sont délivrés de l'obligation du visa ne peuvent entrer en Suisse pour y prendre un emploi que s'ils sont en possession d'une **assurance d'autorisation de séjour** (art. 5, al. 3, LEI).

La demande doit être accompagnée des **documents** suivants :

- mandat de mission, contrat d'entreprise
- descriptif du projet
- motif de la mission
- plan de réalisation
- attestation de détachement, laquelle comprend les données suivantes dans un avenant au contrat de travail :
  - champ d'activité
  - fonction du travailleur pendant le détachement
  - lieu d'engagement ou de mission
  - début et durée prévue de la mission



- rémunération versée à l'employé à l'étranger
- compléments au salaire durant le détachement en Suisse
- prime de l'assurance maladie payée par l'employeur en Suisse
- impôts (s'ils sont pris en charge par l'employeur en plus du salaire)
- déductions sociales en Suisse (uniquement la part de l'employé, si elle est prise en charge par l'employeur)
- autres déductions obligatoires définies par le droit suisse
- indemnités (déplacement/logement/subsistance)



**4.8.3 Frontaliers : arrangements avec les États voisins et définition des zones frontalières****Arrangements :**

Allemagne : RS 0.631.256.913.63

France : RS 0.631.256.934.91, RS 0.142.113.498

Italie : RS 0.142.114.548, RS 0.837.945.4

Autriche : RS 0.631.256.916.33

Liechtenstein : RS 0.142.115.141, RS 0.142.115.142, RS 0.142.115.142.1

**Zones frontalières étrangères :**

Les autorités du marché du travail des cantons suisses limitrophes sont à même de répondre aux questions touchant aux territoires/localités faisant partie des zones frontalières étrangères reconnues dans le cadre des divers accords frontaliers.

**Voir tableau ci-dessous :**

<b>Pays</b> Année	<b>ALLEMAGNE</b> 21.05.1970	<b>FRANCE</b> 01.08.1946 15.04.1958	<b>ITALIE</b> 21.10.1928	<b>AUTRICHE</b> 13.06.1973
Champ d'application	Ressortissants d'États tiers avec domicile durable dans la zone frontalière selon art. 25, al. 1, LEI			
Zone frontalière suisse	Cantons BS, BL, SO, BE (districts de Laufon, Moutier et Wangen), JU (district de Delémont), AG (sans district de Muri), ZH (sans districts d'Affoltern et Horgen), SH, TG, SG, AI, AR et FL	10 km de la frontière	20 km de la frontière	Cantons SG, AI, AR, TG, GR (districts de Plessur, Imboden, Ober- et Unterlandquart, Engadine, Val Mustair, commune de Samnaun) et FL



Zone frontalière étrangère	La <u>ville</u> de Freiburg, la ville de Kempten (Allgäu), les <u>cercles</u> Breisgau – Hochschwarzwald, Lörrach, Waldshut-Tiengen, Schwarzwald – Baar-Kreis, Tuttlingen, Konstanz, Sigmaringen, Biberach, Ravensburg, Bodenseekreis, Lindau et Oberallgäu	10 km de la frontière y compris les communes de la zone franche du Pays de Gex et de la Haute-Savoie	20 km de la frontière	<u>Land</u> Vorarlberg et le <u>district politique</u> de Landeck
Conditions requises pour l'octroi d'une autorisation frontalière	Domicile régulier dans la zone frontalière voisine depuis six mois au moins			
Obligation de retourner dans la zone frontalière voisine	Retour hebdomadaire au domicile à l'étranger selon art. 35 al. 2 LEI			
Prescriptions concernant le marché du travail	<u>Octroi ou renouvellement</u> : dépend de la situation sur le marché de l'emploi ; droit à la prolongation après une activité ininterrompue de cinq ans (art. 35 LEI) <u>Changement de profession</u> : soumis à autorisation <u>Changement d'emploi</u> : soumis à autorisation durant les cinq premières années (art. 39 al. 2 LEI), <u>Conditions de travail et de rémunération</u> : identiques à celles des travailleurs indigènes			

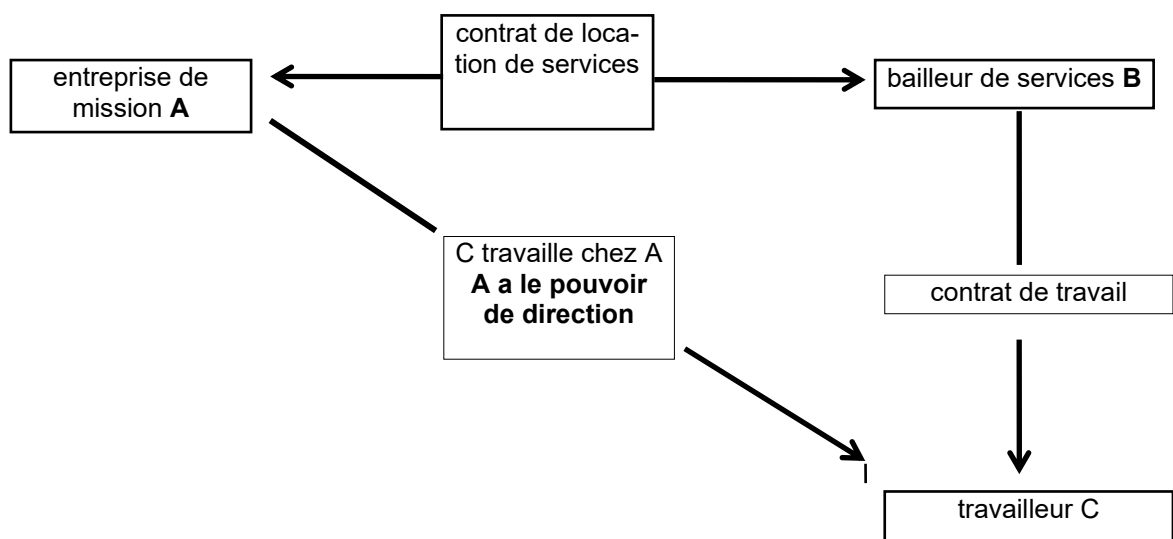




**4.8.4 Location de services fournis par des travailleurs étrangers provenant d'États non membres de l'UE/AELE**

Le présent chapitre s'appuie sur la LSE, l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE)<sup>91</sup> ainsi que les [directives et commentaires du SECO relatifs à la LSE, à l'OSE et à la TE-LSE](#).

La location de services fournis par des ressortissants de l'UE et de l'AELE est régie par la [directive commune du SEM et du SECO du 1<sup>er</sup> juillet 2008 « Incidences de l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE et de l'Accord AELE sur les prescriptions régissant le placement et la location de services »](#).

**4.8.4.1 Schéma des rapports dans la location de services****4.8.4.2 Caractéristiques de la location de services**

- Le bailleur de services loue les services du travailleur à l'entreprise de mission.
- Le bailleur de services et le travailleur sont liés par un contrat de travail ; le bailleur de services est l'employeur du travailleur.
- Le bailleur de services et l'entreprise de mission sont liés par un contrat de location de services.
- Le travailleur exécute son travail dans l'entreprise de mission ; celle-ci détient à son égard le pouvoir de direction dans les limites où l'impose l'exécution du travail.

➔ Dans des cas particuliers, il peut être difficile de distinguer entre, d'une part, un contrat de travail / contrat de location de services et, d'autre part, la sous-traitance d'un mandat / contrat d'entreprise (voir ch. [4.8.2](#) relative aux prestataires de services). Lorsque les travailleurs sont soumis au pouvoir de direction de l'entreprise de mission (rapport de subordination), il faut en déduire qu'il

<sup>91</sup> [RS 823.111](#)



s'agit d'un contrat de travail / contrat de location de services, même si le contrat ne porte pas ce nom ; en cas de doute, il convient de demander conseil à un expert en droit.

Les dispositions concernant les activités de location de services sont déterminantes (art. 18 à 22 LSE). Au vu de ces dispositions, un contrat de travail écrit dont le contenu est conforme aux clauses de l'art. 19 LSE et du code des obligations est requis, de même qu'un contrat de location de services conforme à l'art. 22 LSE. Si une entreprise de mission est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension (CCT étendue), le bailleur de services est tenu de respecter les conditions de rémunération et de travail prévues par cette CCT.

#### 4.8.4.3 Location de services exécutés par des ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE entrant pour la première fois en Suisse

##### 4.8.4.3.1 Principe selon l'art. 21 LSE

En principe, un bailleur de services ne peut occuper en Suisse que des ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE qui résident déjà en Suisse et ont le droit d'y exercer une activité lucrative, de changer d'emploi et de profession. En vertu de l'art. 32, al. 3, et art. 38, al. 1, LEI, les titulaires d'une autorisation de courte durée ne sont en principe pas autorisés à changer d'emploi. En revanche, les bailleurs de services peuvent engager des requérants d'asile et des personnes à protéger présents sur le territoire suisse, pour autant que les conditions auxquelles est subordonné l'exercice d'une activité lucrative soient remplies et que l'autorité du marché du travail ait donné son accord. Ils peuvent également engager des réfugiés reconnus (permis B), des personnes admises à titre provisoire (permis F) et des apatrides (permis B et F) si leur activité fait l'objet d'une annonce (voir à ce sujet le chiffre [4.8.5](#)).

En règle générale, les ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE ne sont pas autorisés à entrer en Suisse aux fins de location de services. Dès lors, il ne sera **en principe pas octroyé d'autorisation initiale de travail** aux bailleurs de services ou aux entreprises de mission **pour des missions dans le cadre de la location de services**.

##### 4.8.4.3.2 Dérogations au principe

Le bailleur de services et l'entreprise souhaitant engager du personnel peuvent être autorisés à recruter à l'étranger, **pour un projet déterminé et de durée limitée**, un nouveau travailleur ressortissant d'un État tiers si les **conditions relatives au marché du travail** sont remplies et s'ils prouvent que des **circonstances particulières** les obligent à le faire.

Aux termes de l'art. 83 OASA, les missions dans le cadre de la location de services supposent que les conditions générales pour l'exercice d'une activité lucrative fixées aux art. 18 à 26 LEI soient remplies (il incombe au bailleur de services d'en apporter la preuve) : situation économique et situation sur le marché de l'emploi, priorité de la main-d'œuvre indigène, priorité de recrutement, conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession.



Il incombe au **bailleur de services, en sa qualité d'employeur**, d'apporter en outre la preuve que :

- L'engagement temporaire du nouveau travailleur ressortissant d'un État non membre de l'UE/AELE, pour un **projet déterminé**, présente un **intérêt particulier pour l'économie et l'entreprise** ;
- Des **circonstances particulières** contraignent l'entreprise à **recourir à la location de services** pour un **projet déterminé**.

Le recrutement de personnel réalisé dans les cas de figure de la location de services peut exclusivement se dérouler dans le cadre d'autorisations de séjour de courte durée selon l'art. 19, al. 4, let. a, OASA ou, s'agissant de projets portant sur une durée vraisemblablement plus longue ou de tâches sortant de l'ordinaire, dans le cadre d'autorisations de séjour de courte durée en vertu de l'art. 19, al. 1, OASA.

#### 4.8.4.3.3 Cas spéciaux (changement de bailleur de services, d'entreprise de mission, de projet ; poursuite des rapports de travail après l'achèvement du projet)

S'agissant de ressortissants d'États non membres de l'UE/AELE entrant pour la première fois en Suisse, les activités suivantes peuvent être autorisées dans le cadre de la location de services, pour autant que les conditions du ch. [4.8.4.3.2](#) soient remplies :

- L'engagement simultané sur plusieurs projets **au sein de la même entreprise** de mission ;
- Le changement de projet (changement d'entreprise de mission) pour **le même bailleur** de services suite à une interruption prématurée du projet par l'entreprise de mission (sans qu'il y ait eu faute du spécialiste étranger) ;
- Le changement de projet (changement d'entreprise de mission) **pour le même bailleur** de services (pour un autre client, en cas de changement de canton avec l'accord du nouveau canton) à l'expiration de la durée de mandat pour lequel l'autorisation a été initialement accordée ;
- Le changement de bailleur de services **au terme du projet et à l'expiration de l'autorisation** relevant de la législation sur les étrangers pour ledit projet (avec imputation du séjour effectué jusque-là).

**Ne sont pas autorisés** au titre de la location de services :

- **L'engagement simultané auprès de plusieurs entreprises de mission** au titre de la location de services (l'autorisation est délivrée pour un projet précis et une entreprise de mission donnée) ;
- Le **changement de bailleur de services** pendant la durée du projet pour lequel l'autorisation a été délivrée.



**4.8.4.4 Compétence en matière de demande et d'octroi de l'autorisation de travail et de séjour**

La demande d'autorisation de travail et de séjour est normalement déposée par le **bailleur de services (employeur) à la demande de l'entreprise de mission**. La décision préalable en matière de marché du travail est de la compétence du canton dans lequel le travail sera exécuté. Lorsque le siège du bailleur de services ne se situe pas dans le canton de mission, l'examen relatif au marché du travail est effectué par le canton de l'entreprise de mission.

La **décision de l'autorité** du marché du travail mentionne tant le bailleur de services que l'entreprise de mission ; elle est adressée au requérant.

**L'assurance d'autorisation de séjour** (ou le visa pour les personnes soumises à l'obligation de visa) et le livret pour étranger sont délivrés par **l'autorité compétente en matière d'étrangers du futur canton de domicile** du travailleur. Dans le livret pour étranger, l'entreprise de mission est mentionnée comme employeur.

**4.8.5 Réglementation de l'activité lucrative des personnes relevant du domaine de l'asile**

L'exercice d'une activité lucrative doit avoir été autorisé ou annoncé au préalable, selon le statut de la personne concernée :

Statut de la personne	Type de permis	Régime applicable	Voir chiffre No
Réfugiés reconnus	B	Annonce	4.8.5.1
Réfugiés admis à titre provisoire	F	Annonce	4.8.5.1
Autres étrangers admis à titre provisoire	F	Annonce	4.8.5.1
Apatrides	B ou F	Annonce	4.8.5.1
Personnes à protéger	S	Autorisation	4.8.5.3
Requérants d'asile	N	Autorisation	4.8.5.4

**4.8.5.1 Réfugiés reconnus (B), réfugiés et autres étrangers admis à titre provisoire (F), apatrides (permis B et F)**

Le Conseil fédéral vise à encourager le potentiel de la main-d'œuvre indigène et à favoriser l'intégration des étrangers sur le marché du travail. Les réfugiés reconnus, les réfugiés et autres étrangers admis à titre provisoire et les apatrides restent en Suisse, selon l'expérience, à long terme et font partie du potentiel offert par la main-d'œuvre présente en Suisse. L'exercice d'une activité lucrative salariée ou indépendante et le changement d'emploi ou de profession doivent seulement être annoncés à l'autorité cantonale compétente (art. 85a LEI). Concernant la réglementation du travail à l'essai, cf. ch. [4.1.1.](#)



#### 4.8.5.1.1 Conditions requises pour exercer une activité lucrative

Les réfugiés reconnus (B), les réfugiés et autres étrangers admis à titre provisoire (F) et les apatrides (permis B et F) peuvent exercer une activité lucrative dans toute la Suisse si celle-ci a été annoncée (art. 85a LEI). L'annonce doit donc précéder le début de l'activité.

Les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche doivent être respectées (art. 65, al. 5, OASA en relation avec l'art. 22 LEI).

#### 4.8.5.1.2 Annonce de l'activité lucrative

L'annonce de l'**activité lucrative salariée** incombe à l'employeur. L'activité exercée pour un même employeur dans plusieurs lieux d'activité, dans un même canton ou dans plusieurs cantons, n'est annoncée qu'une seule fois. Le cas échéant, plusieurs lieux d'activité sont à mentionner sur le formulaire d'annonce. Toute activité auprès d'un autre employeur (par exemple activité accessoire, deuxième activité) doit être annoncée séparément. L'annonce est à transmettre à l'autorité cantonale compétente du lieu habituel où le travail est fourni ou du point de départ du travail quotidien, s'il y a plusieurs lieux d'engagement. Il en va de même en cas de location de services ; dans ce dernier cas, l'annonce incombe au bailleur de services). Des engagements dans le cadre de la location de services dans différentes entreprises de mission sont à annoncer séparément.

Si une personne travaille pour plusieurs employeurs, chaque employeur doit annoncer l'activité qui le concerne.

L'annonce de l'exercice d'une activité lucrative peut être effectuée par un tiers si celui-ci soutient l'insertion et la réinsertion professionnelle auprès d'un prestataire de mesures mandaté par une autorité ou dispose d'un accord de principe de l'autorité cantonale compétente (par ex. œuvre d'entraide, service communal ou cantonal, institution mandatée). Les dispositions spécifiques aux activités qui ne sont pas soumises à l'obligation d'annonce et qui sont exercées dans le cadre de mesures visant à soutenir l'insertion et la réinsertion professionnelle sont détaillées au point 4.8.5.6.

Lorsque l'étranger exerce une **activité indépendante**, il effectue lui-même l'annonce. L'indépendant actif dans plusieurs lieux d'activité ne s'annonce qu'une fois, mais les différents lieux d'activité sont à mentionner sur le formulaire d'annonce. L'annonce est à transmettre à l'autorité cantonale compétente du lieu habituel où le travail est fourni ou du point de départ du travail quotidien.

Le début et la fin de l'activité lucrative sont à annoncer. Lorsque l'engagement est à durée déterminée, les dates de début et de fin d'activité peuvent être annoncées simultanément sur le même formulaire (mais dans ce cas une éventuelle prolongation de l'activité devra être annoncée ultérieurement). En cas de contrat de travail à durée indéterminée, la fin de l'activité est à annoncer au moment où les rapports de travail se terminent, soit au moyen d'un nouveau formulaire, soit en complétant le premier s'il y a été conservé. En cas de changement d'emploi, le premier employeur annonce la fin de l'activité qui le concerne et le second employeur annonce la nouvelle activité.



L'annonce est transmise par voie électronique, via le portail [EasyGov](#), à l'autorité cantonale compétente du lieu de travail, lequel est généralement mentionné dans le contrat de travail ; il s'agit du lieu habituel où le travail est fourni ou du point de départ du travail quotidien. Les particuliers et les entreprises qui n'ont pas accès à EasyGov peuvent transmettre l'annonce à l'autorité cantonale compétente au moyen du formulaire prévu à cet effet.

L'annonce doit comporter :

- les données relatives à l'identité du travailleur ;
- les données relatives à l'employeur ;
- les données relatives à l'activité exercée.

Une mention est faite lorsque l'activité s'insère dans un cadre particulier susceptible d'influencer les conditions de rémunération et de travail (notamment lorsqu'il s'agit d'un stage, d'une mesure d'intégration ou d'une mesure de formation ; pour le volontariat, voir chiffre [4.8.5.1.7](#)).

Par le fait de transmettre l'annonce, l'employeur ou le tiers mandaté dans le cadre d'un programme d'intégration confirme connaître les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche ainsi que les conditions particulières découlant de la nature de l'activité ou de la mesure d'intégration et s'engage à les respecter (art. 85a, al. 3, LEI et 65, al. 5, OASA).

Les données relatives à l'employeur et au travailleur sont notamment destinées à permettre à l'autorité cantonale compétente de contacter ces derniers, au besoin, pour d'éventuelles vérifications ou questions en lien avec l'annonce et l'activité. Les cantons s'organisent librement.

#### **4.8.5.1.3 Transmission de l'annonce et saisie des données (art. 65b OASA)**

Chaque canton définit quelle autorité reçoit l'annonce et règle la transmission de la copie du formulaire entre les différentes autorités concernées, notamment celle qui est habilitée à saisir les données dans le SYMIC. En cas d'activité dans un autre canton que celui de domicile, une copie de l'annonce est transmise par l'autorité compétente pour le lieu de travail à celle compétente pour le lieu de séjour, qui procédera à la saisie des données dans le SYMIC. Le formulaire peut en outre être transmis par l'autorité cantonale à d'autres organes compétents en matière d'observation et de contrôle du marché du travail.

Les données à saisir dans le SYMIC par le service cantonal préposé à cet effet, nécessaires pour le SEM (division Subventions) en vue du calcul des forfaits globaux versés par la Confédération aux cantons (voir ch. [4.8.5.7](#)), sont :

- la date du début d'activité ;
- l'identité de l'employeur ;
- l'activité exercée et le lieu de travail ;
- la date de fin d'activité.

#### **4.8.5.1.4 Contrôles des conditions de rémunération et de travail (art. 65c OASA)**



L'autorité cantonale compétente peut, sur la base des données et coordonnées figurant sur le formulaire d'annonce, demander des clarifications à l'employeur et/ou le rendre attentif au fait que des sanctions peuvent être prises en cas de contravention à l'obligation d'annonce ou de non-respect des conditions qui lui sont liées (art. 120, let. f et g, LEI). Les organes compétents en matière d'observation et de contrôle du marché du travail peuvent entreprendre d'autres contrôles et prononcer d'autres sanctions selon leurs propres compétences et stratégies de contrôle. L'annonce ne crée toutefois pas de nouvelle obligation en matière de contrôle.

#### 4.8.5.1.5 Programmes d'occupation

Selon l'art. 30, al. 1, let. I, LEI, il est possible de déroger aux conditions d'admission (art. 18 à 29 LEI). Les personnes admises à titre provisoire qui participent à un programme d'occupation sont soumises aux conditions fixées dans ledit programme (art. 53a OASA). La participation à un tel programme n'est, de ce fait, pas soumise à l'obligation d'annonce.

#### 4.8.5.1.6 Formation et perfectionnement avec activité lucrative

Les mesures de formation considérées comme activité lucrative (voir à ce sujet le ch. [4.1.1](#)), telles que l'apprentissage, doivent également être annoncées.

**Les stages d'observation et les stages pratiques visant à se renseigner sur une profession** d'une durée allant jusqu'à deux semaines, destinés aux réfugiés reconnus (permis B), aux réfugiés admis à titre provisoire (permis F) et aux autres étrangers admis à titre provisoire (permis F) ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. Sont concernés les jeunes et les adultes qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire ou qui suivent une préparation à une formation professionnelle initiale (p. ex., offre passerelle - 10e année / 12e HarmoS, programme d'insertion professionnelle encadré par des spécialistes) (voir également à ce sujet ch. [4.1.1](#)).

Des activités de plus longue durée ou des stages pratiques sont en revanche soumis à l'obligation de l'annonce.

#### 4.8.5.1.7 Bénévolat

Concernant l'obligation d'annonce à laquelle est soumis le travail bénévole effectué par des réfugiés reconnus (permis B), des réfugiés admis à titre provisoire (permis F) et d'autres étrangers admis à titre provisoire (permis F), voir ch. [4.7.17](#).

#### 4.8.5.1.8 Organisations internationales

Les personnes admises à titre provisoire (Livret F) peuvent être engagées par les organisations internationales (OI) qui ont conclu un accord de siège avec le Conseil fédéral comme "non-fonctionnaires", à savoir avec des contrats de consultants et de stagiaires. Ce type de contrat est, en principe, temporaire et la personne engagée à ce titre ne jouit d'aucun privilège, ni d'aucune immunité. Les personnes concernées doivent informer le service de la migration du canton de leur domicile de leur engagement (il ne s'agit pas de la procédure d'annonce selon l'article 85a LEI).





Les réfugiés reconnus au bénéfice d'un permis B peuvent avoir accès aux organisations internationales sans limitations comme auparavant, tandis que les requérants d'asile n'ont pas accès aux organisations internationales. Pour plus de détails, voir le point 6 des [lignes directrices sur la délivrance des cartes de légitimation aux fonctionnaires des organisations intergouvernementales et des institutions internationales du DFAE](#).

#### **4.8.5.2 Titulaires d'une autorisation de séjour pour raisons humanitaires (B)**

Ce chapitre a été supprimé et les informations qu'il contenait ont été intégrées au chapitre 4.4.13 « Cas individuels d'une extrême gravité (art. 31 OASA) ».

#### **4.8.5.3 Personnes à protéger (S)**

L'activité lucrative exercée par les personnes à protéger reste soumise à l'obligation de l'autorisation, qui doit être demandée par l'employeur ou, en cas d'activité indépendante, par le titulaire du permis S (art. 75 LAsi et art. 11, al. 3 LEI en relation avec les art. 30, al. 1, let. I, LEI et 53 OASA).

##### **4.8.5.3.1 Délai d'attente**

En application des art. 75, al. 2, LAsi et 53, al. 1 et 2, OASA, le délai d'attente prévu à l'art. 75, al. 1, LAsi ne s'applique pas. Les personnes à protéger peuvent être autorisées à exercer une activité lucrative temporaire – salariée ou indépendante – dès l'obtention de la protection provisoire.

##### **4.8.5.3.2 Programmes d'occupation**

Il n'y a pas non plus de délai d'attente s'agissant de la participation à un programme d'occupation (art. 75, al. 4, LAsi). En vertu de l'art. 30, al. 1, let. I, LEI, il est possible de déroger aux conditions d'admission (art. 18 à 29 LEI). Les personnes à protéger qui participent à un programme d'occupation sont soumises aux conditions fixées dans ledit programme (art. 53a OASA).

##### **4.8.5.3.3 Conditions requises pour exercer une activité lucrative**

Les autorités cantonales du marché du travail peuvent octroyer une autorisation en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée ou indépendante et, en vertu de l'art. 30, al. 1, let. I, LEI, déroger aux conditions d'admission (art. 18 à 29 LEI).

Les personnes à protéger (art. 75, al. 1 et 2, LAsi) peuvent être autorisées à exercer une activité lucrative indépendamment de la situation sur le marché du travail ou de la situation économique. Cependant, elles ne peuvent faire valoir un droit à obtenir une autorisation de travail.

L'examen des demandes par les autorités cantonales doit se faire de manière aussi bienveillante que possible et sans trop de travail administratif.





Aperçu :

	Activité dépendante	Activité indépendante
Obligation d'autorisation	Oui	Oui
Délai d'attente	Aucun	Aucun
Changement d'emploi	Possible, mais soumis à autorisation	Possible, mais soumis à autorisation
Ordre de priorité	Aucun	Aucun
Qualifications	Aucune exigence	Aucune exigence
Conditions de salaire et de travail	Doivent être conformes aux conditions dans la localité et de la branche	Aucune exigence
Logement	Aucune exigence	Aucune exigence
Particularités	Demande de l'employeur Activité à temps partiel possible	Conditions financières et exigences relatives à l'exploitation de l'entreprise ainsi que source de revenus autonome doivent être réunies

Les autorités cantonales compétentes n'examinent que les conditions d'admission suivantes dans le cadre de la prise d'une **activité lucrative salariée** (art. 53, al. 1, OASA) :

- Une demande a été déposée par un employeur (art. 18, let. b, LEI).
- Les conditions de salaire et de travail en usage dans la localité et la branche sont remplies (art. 22 LEI) et correspondent aux qualifications de la personne et au profil du poste.

L'admission en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée des personnes ayant le statut S n'est pas soumise à l'examen des mesures de limitation (art. 20 LEI), de l'ordre de priorité (art. 21 LEI), des qualifications personnelles (art. 23 LEI) et des conditions de logement (art. 24 LEI), ni aux exigences prévues pour les personnes assurant un encadrement religieux et aux enseignants de langue et de culture d'origine (art. 26a LEI).

Des autorisations peuvent également être délivrées pour des emplois à temps partiel et dans le cadre de la location de services.

Le changement d'emploi est soumis à autorisation et peut être autorisé si la demande est déposée par un employeur et si les conditions de salaire et de travail en usage dans la localité et la branche sont respectées (art. 64, al. 2, OASA).

En cas d'**activité lucrative indépendante** (art. 53, al. 2, OASA), les autorités cantonales compétentes examinent les conditions d'admission suivantes :

- Les conditions financières et les exigences relatives à l'exploitation de l'entreprise (art. 19, let. b, LEI) sont remplies.



- La personne dispose d'une source de revenus suffisante et autonome (art. 19, let. c, LEI).

Les autorités cantonales doivent tenir compte de la situation particulière des personnes à protéger.

L'autorisation d'exercer une activité indépendante pour les personnes bénéficiant du statut S n'est pas soumise à l'examen de l'intérêt économique général (art. 19, let. a, LEI), des qualifications personnelles (art. 23 LEI) ni de la condition du logement approprié (art. 24 LEI).

Concernant la réglementation du travail à l'essai, cf. ch. [4.1.1](#).

#### 4.8.5.3.4 Formation et formation continue

Les jeunes à protéger doivent pouvoir accéder à une formation ou à une formation continue selon les principes qui prévalent lors de l'octroi de l'autorisation d'exercer une activité lucrative. Par conséquent, les formations et les contrats d'apprentissage s'étendant sur plusieurs années (apprentissage de quatre ans par ex.) ne devraient être approuvés que s'il est vraisemblable que le jeune concerné restera durablement en Suisse et pourra mener à terme sa formation. Les autorités cantonales compétentes peuvent, dans le cas d'espèce, prendre contact avec le SEM.

Si tel n'est pas le cas, il est aussi dans l'intérêt de ces jeunes que les autorités examinent s'ils ne pourraient pas suivre des programmes de formation ou de formation continue plus courts ou des stages, ces derniers pouvant être terminés plus facilement. Dans la perspective de la réinsertion dans le pays d'origine, l'expérience montre que des certificats de stage contenant une description précise du champ d'activité sont plus utiles que de simples attestations.

#### 4.8.5.3.5 Bénévolat

Concernant l'obligation d'autorisation à laquelle est soumis le travail bénévole effectué par des personnes à protéger (permis S), voir ch. [4.7.17](#).

#### 4.8.5.3.6 Organisations internationales

Les ressortissants étrangers, domiciliés en Suisse, qui se sont vus accorder par le SEM la protection provisoire (statut S), peuvent être engagés par les organisations internationales qui ont conclu un accord de siège avec le Conseil fédéral comme fonctionnaires avec les privilèges et immunités correspondants. Avant d'accéder au poste de fonctionnaire, ceux-ci doivent renoncer à leur statut S et informer le SEM de cette renonciation à l'aide du formulaire prévu à cet effet. La Mission suisse leur délivre ensuite une carte de légitimation du DFAE dont la validité est limitée à la durée de leur contrat.

Les personnes au bénéfice de la protection provisoire peuvent également être engagées par les organisations internationales comme « non-fonctionnaires » c'est à dire avec des contrats de consultants et stagiaires. Ceux-ci conservent leur protection provisoire. Ils doivent informer le service de la migration du canton de leur domicile de leur engagement (il ne s'agit pas de la procédure d'annonce selon l'article 85a LEI). Pour plus de détails, voir la [note verbale du 15 avril 2024 sur le statut «S»](#) ainsi que les points 4.2 et 6 des [lignes directrices sur](#)



[la délivrance des cartes de légitimation aux fonctionnaires des organisations inter-gouvernementales et des institutions internationales du DFAE.](#)

#### **4.8.5.4 Requérants d'asile (N)**

L'activité lucrative exercée par les requérants d'asile reste soumise à l'obligation de l'autorisation (art. 11, al. 3, LEI en relation avec les art. 30, al. 1, let. I, LEI et 52 OASA). Pendant son séjour dans un centre de la Confédération, le requérant n'a pas le droit d'exercer d'activité lucrative sur le marché du travail (art. 43, al. 1 et 1<sup>bis</sup>, LAsi). Les autres conditions d'admission pour exercer une activité lucrative sont régies par la LEI.

##### **4.8.5.4.1 Conditions requises pour exercer une activité lucrative**

Une fois que le requérant d'asile a été attribué à un canton conformément à l'art. 21, al. 2, let. a et d, OA 1 (procédure étendue et situation particulière), les autorités cantonales du marché du travail peuvent octroyer une autorisation en vue de l'exercice d'une activité lucrative et, en vertu de l'art. 30, al. 1, let. I, LEI, déroger aux conditions d'admission (art. 18 à 29 LEI). Les requérants d'asile qui ont été attribués à un canton conformément à l'art. 21, al. 2, let. c, OA 1 (aucune décision entrée en force dans le centre de la Confédération), ne sont pas soumis à l'interdiction d'exercer une activité professionnelle (cf. art. 43, al. 4, LAsi). Les requérants d'asile qui ont été affectés à un canton en vue de l'exécution du renvoi conformément à l'art. 23 OA1 (décision d'asile entrée en force dans un centre de la Confédération) sont soumis à une interdiction d'exercer une activité professionnelle conformément à l'art. 43, al. 2, LAsi. Concernant la réglementation du travail à l'essai, cf. ch. [4.1.1](#).

##### **4.8.5.4.2 Autorisation temporaire d'exercer une activité lucrative**

Une activité lucrative temporaire peut être autorisée aux requérants d'asile si la situation économique et de l'emploi le permet (art. 52, al. 1, let. a, OASA), que les conditions de rémunération et de travail sont remplies (art. 22 LEI), que l'ordre de priorité est respecté (art. 21 LEI) et que les intéressés ne font pas l'objet d'une décision d'expulsion entrée en force (art. 52, al. 1, let. e, OASA). L'activité lucrative des requérants d'asile et leur intégration sur le marché suisse du travail ne constituent pas un objectif prioritaire tant que l'issue de la procédure n'est pas connue. L'autorisation d'exercer une activité lucrative ne doit pas entraver l'exécution du renvoi en cas de décision négative.

Si la situation économique et de l'emploi le permet, il peut être judicieux de délivrer une autorisation temporaire d'exercer une activité lucrative. En cas d'octroi ultérieur de l'asile, l'intégration du requérant dans le marché suisse du travail s'en trouvera facilitée. En outre, le renforcement des compétences sociales et professionnelles maintient l'aptitude au retour. Afin de préserver l'équilibre du marché du travail, les cantons peuvent limiter l'octroi des autorisations d'exercer une activité lucrative à certaines branches, par ex. à celles souffrant d'une pénurie de travailleurs auxiliaires ou de main-d'œuvre.

##### **4.8.5.4.3 Ordre de priorité**



Priorité sera accordée aux Suisses, aux ressortissants de l'UE et de l'AELE, aux titulaires d'une autorisation d'établissement, aux titulaires d'une autorisation de séjour ayant le droit d'exercer une activité lucrative, ainsi qu'aux personnes admises à titre provisoire et aux personnes à protéger, si ces personnes sont en quête d'un emploi.

#### **4.8.5.4.4 Détermination périodique des délais et interdiction de travailler après l'expiration du délai de départ**

Jusqu'à ce qu'un requérant soit reconnu comme réfugié, l'autorisation d'exercer une activité lucrative sera limitée à une année au plus ; elle pourra être reconduite. Dans tous les cas, l'autorisation d'exercer une activité lucrative s'étend au plus tard jusqu'à l'expiration du délai de départ (art. 43, al 2, LAsi). L'autorité cantonale prend des mesures afin que l'activité lucrative prenne fin à l'expiration du délai de départ et qu'aucune autre activité ne puisse être entreprise. L'employeur et le requérant sont à informer clairement et par écrit que l'autorisation s'éteint définitivement à l'expiration du délai de départ, que la poursuite de l'activité ou la (re)prise d'une activité lucrative est exclue au-delà de ce délai et que, par conséquent, aucun motif relevant de l'entreprise ne pourra être pris en considération.

#### **4.8.5.4.5 Formation et formation continue**

Les jeunes dont le statut est régi par les dispositions sur l'asile doivent pouvoir accéder à une formation ou à une formation continue selon les principes qui prévalent lors de l'octroi de l'autorisation d'exercer une activité lucrative. Par conséquent, les formations et les contrats d'apprentissage s'étendant sur plusieurs années (apprentissage de quatre ans, par ex.) ne devraient être approuvés que s'il est vraisemblable que le jeune concerné restera durablement en Suisse et pourra mener à terme sa formation. Les autorités cantonales compétentes peuvent, dans le cas d'espèce, prendre contact avec le SEM. Si tel n'est pas le cas, il est aussi dans l'intérêt de la personne concernée que les autorités examinent s'ils ne pourraient pas suivre des programmes de formation ou de formation continue plus courts ou des stages, ces derniers pouvant être terminés plus facilement. Dans la perspective de la réinsertion dans le pays d'origine, l'expérience montre que des certificats de stage contenant une description précise du champ d'activité sont souvent plus utiles que de simples attestations.

Si une décision d'asile de première instance est négative et assortie d'un renvoi, et que l'autorité n'a pas ordonné l'admission provisoire de l'intéressé, celui-ci ne doit pas être autorisé à commencer un apprentissage. En effet, cette personne ne pourra pas rester durablement en Suisse et l'exécution de son renvoi serait entravée du fait de l'existence d'un contrat d'apprentissage en cours de validité (cf. aussi ch. [4.8.5.4.2](#) et [4.8.5.4.4](#)).

#### **4.8.5.4.6 Programmes d'occupation**

Il n'y a pas de devoir d'attente s'agissant de la participation à un programme d'occupation. En vertu de l'art. 30, al. 1, let. I, LEI, il est possible de déroger



aux conditions d'admission (art. 18 à 29 LEI). Les requérants d'asile qui participent à un programme d'occupation sont soumis aux conditions fixées dans ledit programme (art. 53a OASA).

#### **4.8.5.5 Stages sur le premier marché du travail destinés aux personnes admises à titre provisoire, aux réfugiés admis à titre provisoire et aux réfugiés reconnus**

##### **1. Principe**

###### **a. Définition et objectifs**

S'agissant du groupe concerné par la présente directive, un stage sur le premier marché du travail est un contrat de travail à durée déterminée, qui revêt le caractère d'une formation. Son but consiste à acquérir de nouvelles connaissances et aptitudes pratiques ou à élargir et approfondir les compétences acquises à l'étranger. Il permet au stagiaire de réaliser ses expériences professionnelles sur le marché du travail suisse et de se familiariser avec le monde du travail et ses exigences. Il est axé sur l'acquisition des qualifications nécessaires et l'amélioration de l'employabilité<sup>92</sup> dans la perspective d'une intégration durable dans le marché du travail (par ex., obtention d'un emploi fixe ou d'une formation professionnelle initiale [conclusion d'un contrat d'apprentissage]). Les objectifs individuels sont fixés dans une convention *ad hoc* (cf. ch. 2, let. d). Les stages peuvent avoir lieu au sein d'une entreprise privée, d'une organisation à but non lucratif ou d'une administration publique.

La présente directive s'applique à tous les stages effectués sur le premier marché du travail. Lorsque la personne exerçant une activité lucrative (sur le premier marché du travail) a été placée par un prestataire de mesures mandaté par une autorité en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, des dérogations sont prévues dans le cadre des dispositions légales (cf. ch. 4.8.5.6).

Par contre, les programmes d'occupation ne sont pas concernés.

###### **b. Groupe cible**

Les stages sont ouverts aux réfugiés reconnus titulaires d'un permis B (ci-après « réfugiés »), aux réfugiés admis provisoirement titulaires d'un permis F (ci-après « réfugiés AP ») ainsi qu'aux personnes admises à titre provisoire titulaires d'un permis F (ci-après « AP ») qui vivent en Suisse, mais ne sont pas encore intégrés dans le premier marché du travail.

###### **c. Service chargé d'encadrer les stagiaires (coaching)**

Au sein des cantons, les AP, les réfugiés AP et les réfugiés sont encadrés et suivis par différents services, comme les délégués à l'intégration, les coordinateurs en matière d'asile et de réfugiés, les services d'aide sociale, les bureaux d'orientation professionnelle ou des mandataires externes tels que les prestataires de programmes d'intégration professionnelle.

---

<sup>92</sup> [Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale](#) : Rapport des groupes de travail, employabilité, modèle de financement et convention-cadre, SECO 23 janvier 2017



Dans le cadre de leur mandat (tâches d'appui et de suivi), ces services sont les interlocuteurs non seulement des entreprises, mais aussi des AP, des réfugiés AP et des réfugiés en cas de questions et de problèmes particuliers (difficultés à comprendre la teneur du contrat de travail ainsi que les droits et obligations qui en découlent, démarches pour obtenir un certificat de travail, soutien dans la recherche d'un emploi ou le placement à un poste de travail, etc.). Dans la mesure du possible, l'employeur, l'intéressé (AP, réfugié AP ou réfugié) et le service responsable du suivi concluent une convention d'objectifs (cf. ch. 2, let. d, de la présente directive). Celle-ci doit garantir un suivi efficace dans le processus de qualification des AP, des réfugiés AP et des réfugiés (amélioration de l'employabilité) et prévenir les abus (recrutement d'AP, de réfugiés AP ou de réfugiés comme main-d'œuvre bon marché sous couvert de stage).

## **2. Obligation d'annonce**

L'activité exercée par le stagiaire est considérée comme salariée en vertu de l'art. 11, al. 1, de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI), en relation avec l'art. 1a de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA). Par conséquent, elle est soumise à l'obligation d'annonce (art. 85a LEI). Pour qu'une activité soit reconnue comme stage sur le premier marché du travail au sens du présent chapitre, les **conditions ci-après (let. a à e)** doivent être remplies :

### **a. Exigences posées aux stagiaires**

Les AP, les réfugiés AP et les réfugiés possèdent des connaissances de base de la langue nationale parlée sur leur lieu de travail. Motivés et disposés à parfaire leurs compétences professionnelles et linguistiques, ils sont aptes, sur les plans physique et psychique, à accomplir leur travail.

En principe, il incombe à l'employeur de décider si les conditions de participation au stage sont remplies. Dans la mesure du possible, le service responsable du suivi est associé à cette décision (cf. ch. 1, let. c).

### **b. Exigences posées aux employeurs**

L'employeur dispose du personnel et des infrastructures nécessaires pour assurer le bon déroulement du stage. Avant le début du stage, l'entreprise désigne un collaborateur qui sera chargé d'encadrer le stagiaire. Cette personne sera son interlocuteur privilégié. En outre, elle renseignera au besoin le service responsable du suivi (cf. ch. 1, let. c).

### **c. Contrat de travail**

Le contrat de travail est conclu par écrit. Ses dispositions doivent être respectées, en particulier celles qui concernent la durée du stage et la rémunération (voir ci-dessous).

#### **i. Durée**

Le stage fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée. En règle générale, un stage dure jusqu'à six mois, mais il peut être prolongé jusqu'à une durée totale de douze mois au maximum si cette prolongation favorise l'acquisition de qualifications supplémentaires et l'intégration du stagiaire. Toute prolongation d'un stage au-delà de la durée initialement convenue doit être justifiée par écrit. À cet égard, il y a lieu de tenir compte de facteurs comme la



fixation de nouveaux objectifs (contenu de la formation), la recherche d'une solution de continuité à l'issue du stage, l'employabilité du stagiaire, la branche économique concernée, l'activité exercée ou encore l'évolution du salaire. En principe, un seul stage peut être effectué dans ce cadre. Le renouvellement d'un stage n'est admis qu'exceptionnellement, dans des cas dûment justifiés, par exemple s'il est propre à favoriser sensiblement le développement ou l'intégration professionnels de l'intéressé.

## **ii. Rémunération**

Les conditions de travail et de rémunération usuelles du lieu, de la profession et de la branche visées à l'art. 22 LEI doivent être respectées afin de protéger les stagiaires contre la sous-enchère salariale ou sociale.

Les AP, les réfugiés AP et les réfugiés qui effectuent un stage n'ont souvent que peu, voire pas d'expérience du premier marché du travail, car ils ne possèdent ni les compétences linguistiques et techniques, ni les aptitudes professionnelles requises pour occuper un poste ordinaire ou suivre une formation professionnelle initiale et ne sont pas familiarisés avec la culture d'entreprise locale (employabilité réduite). C'est pourquoi les stages visent à améliorer le niveau de qualification de l'intéressé en proposant des éléments de formation ciblés (fixation d'objectifs et encadrement). Il est donc justifié que le salaire usuel dans la localité et dans la branche soit temporairement pondéré en fonction de l'employabilité du stagiaire, et ce, jusqu'à ce que ce dernier ait acquis les compétences requises.

Lorsqu'une entreprise est soumise à une convention collective de travail (CCT) ou à une convention collective de travail avec déclaration d'extension (CCT étendue), tout écart par rapport au salaire minimum doit être fixé ou confirmé par les commissions paritaires compétentes (c.-à-d. les associations patronales et les syndicats).

Dans les branches économiques dépourvues de CCT, un éventuel écart par rapport au salaire minimum (contrat type de travail [CTT]) doit, en principe, être fixé ou confirmé par les commissions tripartites compétentes. La commission tripartite peut déléguer cette tâche à l'autorité cantonale compétente en matière de migration ou de marché du travail.

Lors de la fixation du salaire, il sera tenu compte, en particulier, de la nature de la formation inhérente au stage (encadrement et convention d'objectifs), de la durée du stage et de l'employabilité du stagiaire (par ex., sur la base de son profil, de ses qualifications et connaissances préalables ou de son expérience professionnelle). D'autres facteurs, comme la garantie d'un engagement à l'issue du stage ou le suivi de cours de langues pendant le temps de travail, peuvent être pris en considération dans la rémunération.

## **d. Convention d'objectifs**

Une convention d'objectifs portant sur les aspects essentiels de la formation est conclue avec l'AP, le réfugié AP ou le réfugié en vue de sa qualification. Elle définit les compétences et aptitudes à acquérir ainsi que les domaines d'activité concernés. En cas de prolongation du stage, il convient de la compléter en conséquence.

## **e. Assurances**





Le stage est soumis aux réglementations usuelles en matière d'assurances sociales.

#### **4.8.5.6 Dérogation à l'obligation d'annonce dans le cadre de mesures visant à soutenir l'insertion et la réinsertion professionnelle (mesures d'intégration), art. 65, al. 7, OASA**

Tout comme les autres personnes à la recherche d'un emploi, les personnes admises à titre provisoire, les réfugiés reconnus et les apatrides sont très encadrés dans leur intégration professionnelle. Cet accompagnement répond aux objectifs fixés dans l'Agenda Intégration Suisse (AIS), dont les éléments principaux sont définis à l'art. 14a de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE). Des dispositions analogues concernant l'encadrement des chercheurs d'emploi sont également prévues dans le cadre de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité, de l'aide sociale et de la formation professionnelle. La surveillance étatique s'exerce au travers des autorités et des prestataires concernés. L'exercice d'une activité lucrative par un réfugié reconnu, une personne admise à titre provisoire ou un apatride n'est pas soumis à annonce comme le prévoit l'art. 65, al. 1 à 3, OASA, lorsque:

(1) la personne concernée a été placée par un prestataire de mesures mandaté par une autorité en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle ;

(2) les autorités compétentes du lieu de travail ont donné leur approbation de principe à l'exercice de ladite activité (il suffit pour cela que l'autorité qui a confié le mandat [bureaux de l'intégration, autorités chargées de l'aide sociale, assurance-chômage] assure une communication claire sur les offres d'intégration professionnelle ; elle doit établir une liste accessible aux autorités compétentes en matière de marché du travail) ; et

(3) la rémunération versée ne dépasse pas 600 francs suisses par mois (cf. art. 65, al. 7, OASA). Par contre, si la rémunération offerte dans le cadre des mesures d'intégration est supérieure à 600 francs suisses par mois, l'activité doit faire l'objet d'une annonce (cf. ch. 4.8.5.5 et 4.8.5.1.2). Les dispositions susmentionnées s'appliquent par analogie aux autorités qui mettent directement en œuvre des mesures d'insertion et de réinsertion professionnelle (cf. art. 65, al. 8, OASA).

Les dispositions régissant l'exception à l'obligation d'annonce prévue à l'art. 65, al. 7, OASA n'ont aucune incidence sur les dispositions en vigueur en matière de salaire minimale contenues dans les CTT, les CCT et les extensions du champ d'application des CCT ou les dispositions cantonales correspondantes qui ont force obligatoire.

Vue d'ensemble des mesures concernées par la levée de l'obligation d'annonce :

Programmes d'intégration cantonaux (AIS inclus) et programmes d'importance nationale selon l'art. 58 LEI

Mesures de l'assurance-invalidité:





- Mesures de réadaptation visées aux art. 7d, 14a, 15 et 16 (hors formations visées dans la loi du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle [LFPr]), 17 (hors formations visées dans la LFPr), 18 à 18b et 18d de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI).

## Mesures de l'assurance-chômage:

- Semestre de motivation SEMO visé à l'art. 64a, al. 1, let. c, de la loi sur l'assurance-chômage (LACI)
- Programmes d'emploi temporaire (PET) selon l'art. 64a, al. 1, let. a, LACI
- Stages dans le cadre de mesures de formation collectives selon l'art. 60, al. 1, LACI

## Mesures de l'aide sociale

Toutes les mesures destinées aux adolescents et aux jeunes adultes (de 16 à 25 ans) qui préparent à une formation professionnelle initiale (transition I)

Aperçu: Activités lucratives, dont la rémunération n'excède pas 600 francs suisses par mois

Activité :  Réglementation concernant :	Mesures contrôlées par les autorités visant l'insertion ou la réinsertion professionnelle (salaire de 600 CHF max. par mois)	Stage privé hors mesures contrôlées par les autorités (salaire de 600 CHF max. par mois)	Activité lucrative (par ex. aide ménagère rémunérée à l'heure ; salaire de 600 CHF max. par mois)
Activité lucrative relevant du droit des étrangers	OUI	OUI	OUI
Obligation d'annonce	NON (salaire supérieur à 600 CHF -> annonce)	OUI – car absence de contrôle par les autorités vis-à-vis de l'organe de placement	OUI – car activité lucrative normale
Activité lucrative relevant de la législation sur les subventions	NON	NON	NON
Enregistrement dans le SYMIC	NON	OUI	OUI



**4.8.5.7 Rapports entre la demande d'asile et la législation sur les étrangers (demande LEI/OASA et contingents)****4.8.5.7.1 Pas de procédure de demande au titre de la LEI et de l'OASA**

Entre le moment où il dépose une demande d'asile et celui où il quitte la Suisse après la clôture définitive de la procédure d'asile ou celui où une mesure de remplacement est ordonnée, le requérant ne peut engager de procédure au titre de la loi sur les étrangers et de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (art. 14 LAsi).

**4.8.5.7.2 Pas de contingents**

L'activité lucrative de personnes relevant du domaine de l'asile n'est pas soumise aux contingents (ni les autorisations de courte durée ni les autorisations de séjour) ; sa réglementation relève de la compétence cantonale.

**4.8.5.8 Saisie de l'activité lucrative des personnes relevant du domaine de l'asile**

Le forfait global de l'aide sociale versée aux requérants d'asile, aux personnes admises à titre provisoire et aux personnes à protéger sans autorisation de séjour, selon l'art. 23, al. 2, OA2 et le forfait global de l'aide sociale versée aux réfugiés, aux réfugiés admis à titre provisoire et aux personnes à protéger titulaires d'une autorisation de séjour selon l'art. 27, al. 2, OA2 sont calculés en fonction des personnes exerçant une activité lucrative enregistrées dans la banque de données du SEM.

Par conséquent, les cantons sont tenus de saisir, sans tarder, dans le système de données SYMIC, le début et la fin de chaque activité lucrative (art. 5, al. 1, let. c et d, ordonnance SYMIC). Est réputée activité lucrative toute activité exercée dans le but d'obtenir un revenu.

En ce qui concerne les forfaits globaux, les différences entre la date de la saisie et la date de l'événement sont éliminées lors des versements effectués durant le 2<sup>e</sup> trimestre de l'année suivante (art. 5, al. 4, OA2).

**4.8.6 Admission de ressortissants britanniques qui entrent en Suisse<sup>93</sup>**

Le Royaume-Uni ayant quitté l'Union européenne (UE) le 31 janvier 2020 et la phase transitoire ayant pris fin le 31 décembre 2020, l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni. Il s'ensuit qu'en matière d'accès au marché du travail, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les ressortissants britanniques qui entrent en Suisse sont en principe soumis aux mêmes conditions d'admission fixées dans la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) que tous les autres ressortissants d'États

<sup>93</sup> Au sens du ch. 4.8.6 des directives LEI, sont considérés comme des ressortissants britanniques les ressortissants du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ainsi que de Gibraltar. Les citoyens des territoires britanniques d'outre-mer, les citoyens britanniques d'outre-mer, les sujets britanniques et les personnes britanniques protégées (Hong Kong, îles Caïmans, par ex.) restent considérés comme des ressortissants d'États tiers et ne sont donc pas soumis aux contingents distincts prévus pour les ressortissants britanniques.



tiers (art. 18 à 24 et 26a LEI). Le présent ch. 4.8.6 ne s'applique pas aux ressortissants britanniques qui peuvent se prévaloir de l'accord entre la Confédération suisse et le Royaume-Uni relatif aux droits des citoyens (accord sur les droits acquis)<sup>94</sup>.

#### 4.8.6.1 Procédure et contingents distincts

Du fait que les conditions d'admission sont examinées dans le cadre de la LEI et que les ressortissants du Royaume-Uni font l'objet de contingents distincts, la responsabilité du traitement des demandes est transférée, dans la plupart des cantons, des autorités compétentes en matière d'étrangers (services des migrations) aux autorités du marché du travail. Les demandes en faveur de ressortissants du Royaume-Uni qui entrent en Suisse doivent être déposées par l'employeur auprès de l'autorité cantonale compétente, accompagnées des documents usuels (cf. ch. [4.8.12](#) des directives LEI). Pour l'année 2021, des contingents d'autorisations distincts, accordés trimestriellement, sont disponibles pour les ressortissants du Royaume-Uni qui entrent en Suisse pour y exercer une activité lucrative ou y fournir des prestations de services pendant plus de quatre mois. L'admission de ressortissants du Royaume-Uni qui entrent en Suisse à ce titre n'est pas soumise à la procédure d'approbation fédérale. De leur propre chef, les cantons délivrent lesdites autorisations à condition que l'admission de la personne concernée serve les intérêts économiques du pays, que cette dernière possède les qualifications personnelles requises et que l'ordre de priorité et les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu et de la branche soient respectés.

Des informations complémentaires sur les nombres maximums applicables, le code pays, les codes SYMIC, l'entrée en Suisse et les titres de séjour biométriques pour les ressortissants du Royaume-Uni figurent dans [l'annexe au présent ch. 4.8.6.1](#).

#### 4.8.6.2 Conditions d'admission

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les conditions d'admission prévues par la LEI s'appliquent de façon cumulative aux ressortissants du Royaume-Uni (art. 18 à 24 et 26a LEI, cf. ch. [4.3](#) des directives LEI). Depuis lors, comme pour les ressortissants de tous les autres États tiers, seuls les cadres et les spécialistes indispensables au marché du travail suisse sont, en principe, admis parmi les ressortissants du Royaume-Uni, à condition que leur admission serve les intérêts économiques du pays (art. 18, let. a, et 19, let. a, LEI). Les personnes possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières peuvent être admises si leur admission répond de manière avérée à un besoin<sup>95</sup>. Les travailleurs qui vivent en Suisse et les ressortissants des États

---

<sup>94</sup> Accord du 25 février 2019 entre la Confédération suisse et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord relatif aux droits des citoyens à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne et de la fin de l'applicabilité de l'accord sur la libre circulation des personnes (FF 2020 1041 ; RS 0.142.113.672). Pour de plus amples informations, voir ch. [1.1 des directives OLCP et lettre circulaire du 14 décembre 2020 sur l'application dudit accord](#).

<sup>95</sup> Cette possibilité s'applique aux activités mentionnées aux ch. 4.7 ss des directives LEI, entre autres.



membres de l'UE ou de l'AELE sont prioritaires sur le marché suisse du travail. Dans ce contexte, il convient de noter que le fait d'avoir l'anglais comme langue maternelle ne constitue pas à lui seul un critère de qualification et de veiller à ce que les personnes ayant la priorité ne soient pas pour ainsi dire exclues sur la base de critères professionnels non pertinents (cf. ch. [4.3.2.2](#) des directives LEI).

Dans les directives LEI, les ch. [4.7](#) ss énoncent les réglementations propres à chaque branche et le ch. [4.4](#) énumère les cas dans lesquels il est possible de déroger aux conditions d'admission.

#### **4.8.6.3 Prestataires de services transfrontaliers**

##### **4.8.6.3.1 Prestataires de services transfrontaliers d'une durée inférieure ou égale à 90 jours par année civile**

En vertu de l'accord temporaire entre la Confédération suisse et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord sur la mobilité des fournisseurs de services<sup>96</sup>, l'admission de prestataires de services transfrontaliers d'une durée inférieure ou égale à 90 jours par année civile en provenance du Royaume-Uni est soumise à la procédure d'annonce pour les activités lucratives de courte durée. Cette règle s'applique aux travailleurs détachés par des entreprises établies au Royaume-Uni, de quelque nationalité qu'ils soient, et aux prestataires de services indépendants transfrontaliers dont l'entreprise est établie au Royaume-Uni et qui en possèdent la nationalité. Pour être soumis à la procédure d'annonce, les ressortissants d'États tiers appelés à être détachés en Suisse doivent déjà être admis de façon durable (c.-à-d. être titulaires depuis au moins douze mois d'une carte de séjour ou d'une carte de séjour permanent) sur le marché régulier du travail du Royaume-Uni.

Les dispositions de la réglementation Schengen relatives au séjour et à l'entrée restent réservées. Cela signifie que les prestataires de services du Royaume-Uni qui fournissent un service transfrontalier jusqu'à 90 jours ouvrables par année civile sur la base du SMA, peuvent séjourner dans l'espace Schengen pendant 90 jours sur toute période de 180 jours.

De plus amples informations sur la procédure d'annonce figurent dans le [guide de l'utilisateur](#) qui y est consacré.

Les prestataires de services indépendants dont l'entreprise est établie au Royaume-Uni et qui ne possèdent pas la nationalité de ce dernier n'entrent pas dans le champ d'application dudit accord peuvent être admis en vertu de l'art. 19b, al. 2, let. a, OASA, dans la mesure où les conditions d'admission prévues par la LEI sont remplies de manière cumulative (voir ch. 4.8.6.2).

Une autorisation est nécessaire lorsque la prestation de services transfrontaliers dure plus de 90 jours effectifs par année civile. Si la prestation de services transfrontaliers dure plus longtemps que prévu, une autorisation doit être demandée avant la fin de la durée maximale de 90 jours effectifs qui s'inscrit

---

<sup>96</sup> Service Mobility Agreement, SMA



dans le cadre de la procédure d'annonce. Elle peut être délivrée dans la mesure où les conditions d'admission prévues par la LEI sont remplies de manière cumulatives (voir ch. [4.8.6.2](#)).

#### **4.8.6.3.2 Prestataires de services transfrontaliers d'une durée supérieure à 90 jours par année civile**

L'admission d'un ressortissant du Royaume-Uni qui souhaite fournir en Suisse des services transfrontaliers pendant une période supérieure à 90 jours effectifs par année civile est soumise aux conditions prévues par la LEI, comme celle de tout ressortissant d'un autre État tiers (art. 20, 22, 23 et 26 LEI).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, tout ressortissant du Royaume-Uni qui entre pour la première fois en Suisse en qualité de prestataire de services transfrontaliers d'une durée supérieure à 90 jours par année civile et inférieure ou égale à quatre mois ou 120 jours est assujéti à l'art. 19b, al. 2, let. a, OASA.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, tout ressortissant du Royaume-Uni qui entre pour la première fois en Suisse en qualité de prestataire de services transfrontaliers d'une durée supérieure à quatre mois ou 120 jours est soumis aux contingents distincts prévus pour les ressortissants du Royaume-Uni (art. 19b, al. 1, et 20b, OASA). Tout ressortissant du Royaume-Uni qui est détaché en Suisse pour plus de quatre mois ou 120 jours par période de douze mois par une entreprise établie dans un État membre de l'UE ou de l'AELE et qui était déjà admis de façon durable (c.-à-d. depuis au moins douze mois) sur le marché régulier du travail dudit État est soumis aux contingents prévus pour les prestataires de services des États membres de l'UE ou de l'AELE (art. 19a et 20a OASA).

#### **4.8.6.4 Frontaliers**

La délivrance d'une autorisation frontalière (G) à un ressortissant du Royaume-Uni qui entre en Suisse pour y exercer une activité lucrative et qui n'est pas couvert par le champ d'application de l'accord sur les droits acquis est soumise aux conditions relatives au lieu de résidence et aux restrictions concernant l'exercice de l'activité lucrative dans la zone frontalière suisse (art. 25, al. 1, let. a et b, LEI). Ainsi, tout ressortissant du Royaume-Uni qui entre en Suisse ne peut y être admis en tant que frontalier que s'il réside depuis six mois au moins dans la zone frontalière d'un État voisin de la Suisse (cf. ch. [4.4.12](#) et [4.8.3](#) des directives LEI)<sup>97</sup>. Inversement, il ne peut pas y être admis en tant que frontalier s'il vit au Royaume-Uni, s'il possède un droit de séjour dans un État membre de l'UE ou de l'AELE qui n'est pas voisin de la Suisse ou s'il réside certes dans un État voisin de la Suisse, mais en dehors de la zone frontalière.

---

<sup>97</sup> Les frontaliers qui ont obtenu une autorisation frontalière avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont soumis au ch. 1.1 des directives OLCP.



**4.8.7 Circulation des personnes entre la Suisse et la Principauté de Liechtenstein**

La circulation des personnes entre la Suisse et la Principauté de Liechtenstein est réglementée dans les [directives SEM II](#)).

**4.8.8 Application du « Protocole d'entente » entre la Suisse et le Canada**

En date du 26 mars 2003, le Conseil fédéral a approuvé la conclusion d'un protocole d'entente (*Memorandum of Understanding*) avec le Canada<sup>98</sup>. Ce protocole est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003, date de l'échange de signature entre les deux pays.

Le protocole d'entente porte, d'une part, sur la réduction du délai d'octroi de l'autorisation d'établissement pour les ressortissants canadiens en Suisse. D'autre part, il valide, par la voie d'une réglementation bilatérale, le maintien de l'accès au marché du travail suisse à certaines catégories de professions spécifiques (ch. 4.8.8.1).

**4.8.8.1 Facilitations d'admission au marché du travail pour les ressortissants canadiens**

Eu égard aux liens économiques et culturels étroits existant entre la Suisse et le Canada, la Suisse accorde un accès privilégié au marché du travail à certaines catégories de personnes de nationalité canadienne.

Aux termes de ce protocole d'entente, les cantons sont priés de faciliter l'octroi d'autorisations de courte durée ou de séjour à l'année aux ressortissants canadiens entrant dans les catégories professionnelles suivantes au sens d'une interprétation souple du critère de travailleur qualifié visé à l'art. 23 LEI (le ch. [4.7](#) ne s'applique pas à ces catégories professionnelles) :

- les sportifs de haut niveau
- les entraîneurs sportifs (entraîneurs professionnels et maîtres de sport)
- les jeunes gens au pair
- les diplômés universitaires sans expérience professionnelle
- les missionnaires d'Églises reconnues
- les personnes exerçant une activité dans le domaine culturel
- les professionnels de la santé dans le secteur hospitalier

Le Secrétariat d'État aux migrations invite les autorités cantonales à mettre en œuvre, dans le cadre de leur pouvoir d'appréciation (art. 96 LEI), les dispositions du protocole d'entente conclu entre la Suisse et le Canada à l'égard des ressortissants canadiens.

---

<sup>98</sup> Message : [FF 2003 4796](#)



#### 4.8.9 Travail au noir

##### 4.8.9.1 Notion de travail au noir

Il n'existe pas de définition juridique univoque du travail au noir. On entend généralement par travail au noir une activité salariée ou indépendante exercée en violation des prescriptions légales. Cela peut aller de l'exécution de petits travaux artisanaux en dehors des heures de travail à l'exercice illégal exclusif d'une activité lucrative en contournement du droit fiscal, du droit des assurances sociales, du droit de la concurrence et en particulier du droit des étrangers. Les différentes formes de travail au noir ont généralement pour point commun d'échapper complètement ou pour partie aux redevances de droit public.

La loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir ([LTN](#))<sup>99</sup> en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, permet aux organes de contrôle cantonaux de contrôler plus efficacement les dispositions figurant dans les divers textes de loi (par exemple dans les domaines de la fiscalité, des charges sociales et du droit des étrangers) et de sanctionner les infractions de manière beaucoup plus stricte.

➔ **Le présent chapitre 4.8.9 traite uniquement de l'emploi illégal de travailleurs étrangers.**

##### 4.8.9.2 Qui est réputé employeur au sens du droit des étrangers ?

Il incombe à l'employeur de s'assurer que les travailleurs étrangers qu'il emploie soient en possession des autorisations de travail nécessaires (art. 91, al. 1, LEI). La LEI se base sur une notion factuelle du terme « employeur » (cf. également ATF 128 IV 170). Est considéré comme employeur quiconque occupe un travailleur étranger sous ses pouvoirs de direction, avec ses outils ou dans ses locaux commerciaux. Il est indifférent que les parties soient liées par un contrat de travail écrit.

Dans le cas de la **location de services, l'entreprise de mission** – c'est-à-dire l'entreprise dans laquelle le travailleur étranger exécute effectivement son travail – est considérée comme l'employeur de facto.

**Mandat / contrat d'entreprise :** de même, les personnes qui font appel à des prestations de services transfrontières doivent s'assurer que les personnes étrangères qui fournissent de telles prestations sont autorisées à exercer une activité lucrative en Suisse (art. 91, al. 2, LEI).

En revanche, dans le cas du contrat de mandat ou du contrat d'entreprise conclu avec un prestataire de services suisse, le mandant n'a aucune obligation légale de contrôler les autorisations des travailleurs étrangers occupés par le mandataire ou le preneur d'ouvrage. Il est néanmoins recommandé que l'entreprise de mission ou le mandant vérifie aussi si les travailleurs possèdent les autorisations de travail et de séjour nécessaires afin d'éviter d'éventuelles difficultés lors des contrôles relevant de la législation sur les étrangers.

---

<sup>99</sup> RS 822.41





**4.8.9.3 Que veut dire « activité lucrative » ou « occuper » ou « faire travailler » au sens du droit des étrangers ?**

Les étrangers qui veulent exercer une activité lucrative en Suisse ont besoin en principe d'une autorisation. Toute activité qui dépasse le simple petit service et qui est exercée normalement contre rémunération doit être qualifiée d'activité lucrative. La durée de l'activité lucrative est en l'occurrence indifférente, de même que la question de savoir s'il s'agit d'une activité principale ou accessoire (art. 11 LEI). Concernant la réglementation du travail à l'essai, cf. ch. 4.1.1.

**4.8.9.4 Autorisation de séjour et de travail**

Le droit des étrangers distingue, en ce qui concerne les prescriptions régissant l'obligation de s'annoncer et l'assujettissement à autorisation, entre l'activité lucrative avec prise d'emploi et l'activité lucrative sans prise d'emploi.

**4.8.9.4.1 Activité lucrative avec prise d'emploi**

**Notion :** est réputée activité lucrative avec prise d'emploi l'activité exercée pour un employeur domicilié en Suisse ou dans un établissement suisse d'une entreprise domiciliée à l'étranger, ainsi que la construction de bâtiments et d'installations.

**Obligation d'autorisation :** les étrangers qui veulent entrer en Suisse pour y exercer une activité lucrative avec prise d'emploi ont besoin d'un visa ou d'une assurance d'autorisation de séjour. Ils n'ont pas le droit de prendre leur emploi avant que l'autorité compétente en matière d'étrangers n'ait délivré l'autorisation. Celle-ci présuppose, pour les travailleurs provenant d'États non membres de l'UE/AELE, une décision préalable positive de l'autorité du marché du travail et, le cas échéant, l'approbation du SEM (cf. ch. 4.6). La demande d'autorisation de travail est présentée normalement par l'employeur suisse à l'autorité du marché du travail du canton de travail.

**4.8.9.4.2 Activité lucrative sans prise d'emploi**

**Notion :** est réputée activité lucrative sans prise d'emploi l'activité indépendante ou l'activité exercée au profit d'un employeur domicilié à l'étranger. Entrent notamment dans cette catégorie les prestataires de services étrangers (par ex. des voyageurs de commerce, des fournisseurs de marchandises, des monteurs, des exposants) qui fournissent en Suisse une prestation transfrontalière.

**Obligation d'autorisation :** une activité lucrative sans prise d'emploi peut être exercée sans autorisation huit jours par année civile. Une autorisation de séjour est cependant nécessaire à partir du neuvième jour (art. 14 OASA). L'étranger qui a déposé une demande d'autorisation de l'activité lucrative attend la décision à l'étranger (art. 17, al. 1, OASA).

**Les activités exercées dans les secteurs ci-après sont soumises à autorisation dès le 1<sup>er</sup> jour :**





- construction, génie civil et second œuvre (par exemple, travaux de canalisation, d'installation de câbles électriques, de jardins d'hiver, de cheminées de salon, de garages, de jardinage et d'horticulture)
- restauration, hôtellerie et nettoyage industriel ou domestique
- surveillance et sécurité
- commerce itinérant
- industrie du sexe

#### 4.8.9.5 Quelles sont les règles à observer ?

- Avant d'occuper (ou d'engager) un étranger ou de faire appel à des prestations de services transfrontières, une entreprise (ou un ménage) est tenue de s'assurer, en contrôlant le livret pour étrangers ou en s'informant auprès des autorités compétentes en matière de migrations ou des autorités du marché du travail, que cet étranger a le droit de travailler.
- Si l'entreprise occupe des travailleurs étrangers n'appartenant pas à son personnel (par ex. pour des travaux de montage et d'entretien ou en cas de location de services), elle devrait toujours contrôler (quelle que soit la nature du contrat régissant l'engagement de ces travailleurs) si le travailleur étranger est en possession d'une autorisation de séjour et de travail valable l'habilitant à y prendre une activité.
- L'étranger qui entre en Suisse pour y exercer une activité lucrative doit être en possession d'un visa ou d'une assurance d'autorisation de séjour ; le simple dépôt d'une demande par l'employeur ne suffit pas. Si l'étranger vient exercer une activité lucrative sans prise d'emploi, il y a lieu d'appliquer l'art. 14 OASA.

#### De plus amples informations :

- **sur le thème du travail au noir :**
  - [www.pas-de-travail-au-noir.ch](http://www.pas-de-travail-au-noir.ch)
  - Autorités cantonales du marché du travail
  - Secrétariat d'État à l'économie [SECO](#)  
Effingerstrasse 31  
3003 Berne  
Tél. 058 462 56 56, fax 058 462 27 49
- **sur le thème de l'emploi de travailleurs étrangers :**
  - Autorités cantonales du marché du travail
  - Secrétariat d'État aux migrations [SEM](#)  
Division Admission Marché du travail  
Quellenweg 6  
3003 Berne-Wabern  
Tél. 058 465 88 40



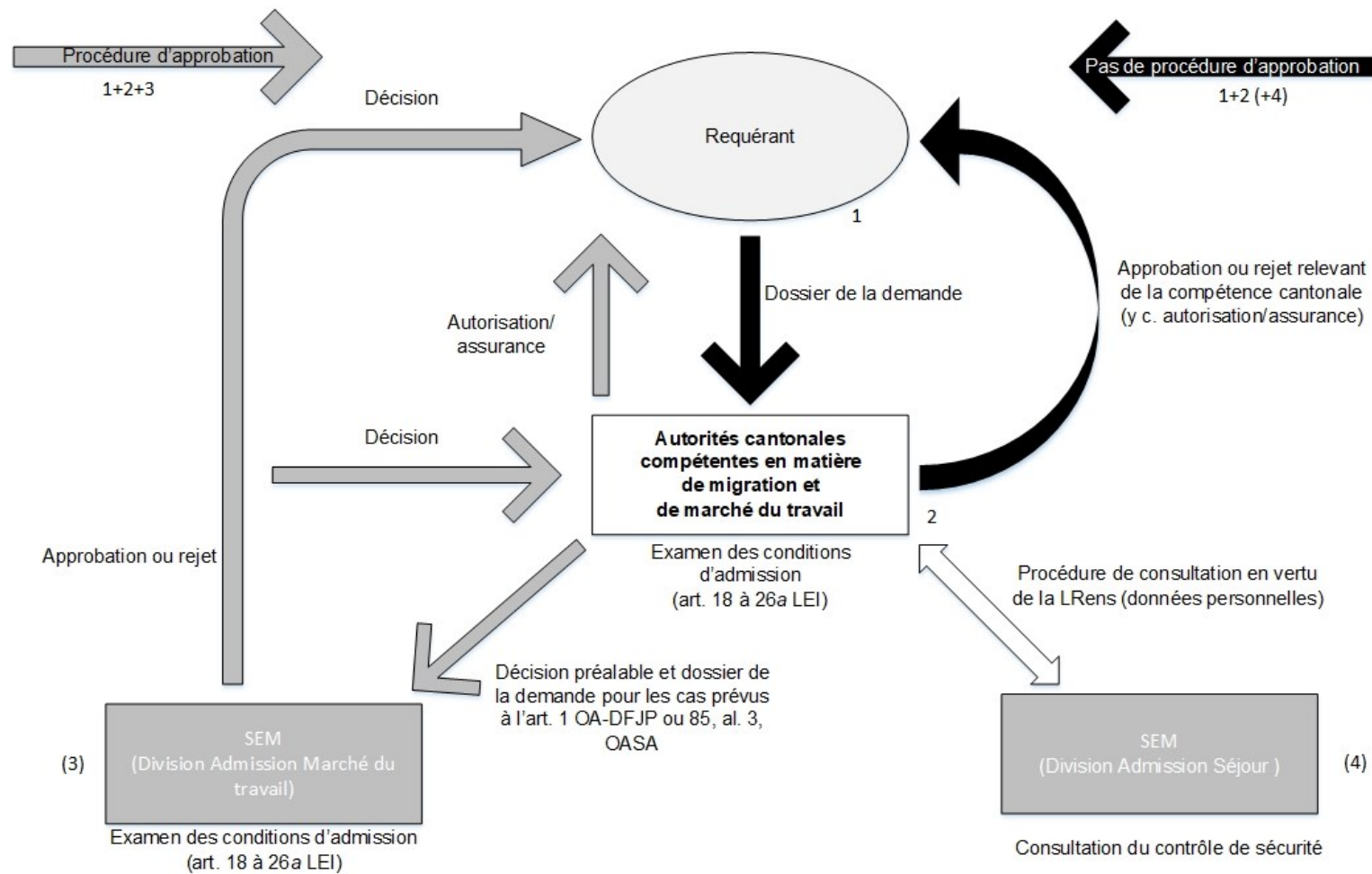
**4.8.9.6 Peines et sanctions**

Les dispositions de la LEI (art. 115 à 120 et 122 LEI) s'appliquent d'une part, de même que les dispositions de la LTN (art. 10, 18 et 19 LTN).

De même, la LSE est également applicable (art. 39, al. 1, let. b, LSE).

Enfin, la LDét prévoit des sanctions pénales (art. 12 LDét).



**4.8.10 Approbation et procédure préalable selon l'art. 85, al. 2, 86 OASA pour l'octroi d'autorisations selon l'art. 32 et 33 LEI ainsi qu'à l'art. 1 OA-DFJP**

#### 4.8.11 Schéma relatif à la succession d'autorisations

[illegible]

## 4.8.12 Liste de contrôle « Annexes à joindre à la demande »

Liste de contrôle "Annexes à joindre à la demande d'autorisation au sens des art. 19 al. 4 let. a OASA, 32 et 33 Letr

Sous chiffre 4.7 on trouve des indications détaillées relatives aux documents à joindre dans le cadre des réglementations spéciales

Ressortissants des Etats tiers	Recrutement de spécialistes et personnel qualifié (art. 23 LEtr)	Entreprises multinationales (mutation interne)			Engagement au sein d'un projet	Recrutement de personnel dans le cadre de la création d'une société en CH (y compris dirigeants)	Préstataires de service	Perfectionnement	
		Cadres supérieurs	Spécialistes hautement qualifiés	stagiaires				stage pendant les études	Formation au sein de l'entreprise
<b>Copie du passport</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Formulaire de demande cantonal</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Motivation</b> (avec indications relatives à l'entreprise, au projet et aux travailleurs étrangers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contrat de travail/document de l'employeur étranger attestant le détachement</b> (avec indications sur le salaire, l'allocation pour séjour à l'étranger et le remboursement des frais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Curriculum vitae sous forme de tableau</b>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Preuve des qualifications</b> comme diplômes et certificat de travail ; traduits s'ils ne sont pas dans une langue officielle ou en anglais	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pièces prouvant les <b>démarches entreprises en vue du recrutement de personnel</b> en Suisse et dans l'espace UE/AELE	<input type="checkbox"/>								
<b>Business plan</b> comprenant l'organisation de la société, le développement du personnel et des finances (budget/coûts/CA) et des indications sur les marchés						<input type="checkbox"/>			
<b>Acte de fondation/inscription au registre du commerce</b>						<input type="checkbox"/>			
<b>Copie du contrat d'entreprise</b>					<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>Descriptif du projet</b>					<input type="checkbox"/>				
<b>Plan de réalisation</b>					<input type="checkbox"/>				
<b>Attestation</b> que le stage fait partie intégrante des études								<input type="checkbox"/>	
<b>Programme de formation</b> de l'entreprise				<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Attestation de l'immatriculation</b>								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

