

## **CH\_VB 85.069 vom 24. Dezember 1985**

Bundesverwaltung, 1985-12-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch\\_vb\\_85.069](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_85.069)

FR: CH\_VB 85.069 du 24 décembre 1985

IT: CH\_VB 85.069 del 24 dicembre 1985

### **Erwägungen**

#### **E. 27**

novembre 1985 Au nom du Conseil fédéral suisse: Le président de la Confédération:  
Furgler Le chancelier de la Confédération: Buser 524 1985 - 1000

Vue d'ensemble L'évolution économique et sociale depuis 1951, année durant laquelle la loi sur le service de l'emploi (LSE) a été édictée, s'est traduite par de profonds changements sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi cette loi, qui est encore en vigueur, est partiellement désuète. En effet, les moyens d'action visant à prévenir le chômage ne correspondent plus aux besoins actuels et n'englobent pas dans la réglementation légale de nouvelles formes de placement. Dans une série d'interventions politiques au sujet de la location de services et de la lutte contre le travail au noir, les parlementaires ont toujours insisté sur les carences du droit actuellement en vigueur dans le domaine du placement. Le présent projet de loi a plusieurs buts: - Il faut assurer la protection des travailleurs en matière de placement et de location de services. Le mandat constitutionnel concernant la protection des travailleurs et les intérêts à sauvegarder dans la politique relative au marché de l'emploi postulent l'exercice par les autorités d'un contrôle des activités privées de placement et de location de services. C'est à cette fin que le régime de l'autorisation obligatoire sera étendu à tous les domaines du placement privé et instauré en matière de location de services. Les conditions relatives au régime de l'autorisation instauré pour la location de services correspondent dans une large mesure à celles dont dépend le placement privé. Il est, toutefois, prévu que le bailleur de services fournisse une caution en garantie des prétentions de salaire des travailleurs dont il loue les services. Compte tenu des acquis sociaux, le bailleur de services sera, de surcroît, obligé de faire bénéficier le travailleur dont il loue les services des dispositions relatives au salaire et à la durée du travail contenues dans une convention collective de travail avec déclaration d'extension, lorsque 525

le travailleur sera occupé dans une entreprise tombant dans le champ d'application de ladite convention. - La priorité du placement privé sur le placement public doit être assurée, tandis qu'il importe d'accroître l'efficacité du service public de l'emploi. Le projet de loi confirme la priorité du placement privé sur le placement public. Parallèlement, il crée des conditions propres à moderniser le service public de l'emploi et à le rendre plus efficace. La principale tâche d'un tel service restera le placement des chômeurs; pourtant ses prestations de service - consultations, conseils et assistance suivie - seront ouvertes à tous les autres demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs. Dans le domaine du placement privé, la délimitation précise de la notion de placement entraînera des innovations puisque certaines catégories tomberont désormais sous le coup de la loi, à savoir les conseillers en personnel et les imprésarios, de même que les services de placement des organisations professionnelles ou d'utilité publique qui, jusqu'à présent, n'ont pas été touchés par les prescriptions de la loi sur le service de l'emploi. Le tarif des émoluments conçu de manière

trop rigide sera assoupli puisque seuls les taxes à payer par les demandeurs d'emploi feront l'objet de dispositions réglementaires. - Le placement de travailleurs au noir doit être jugulé. Afin de combattre plus efficacement l'occupation illégale de main-d'oeuvre étrangère, le projet de loi contient des dispositions pénales plus sévères. Pour le reste, ce projet de révision totale reprend de la loi encore en vigueur les dispositions qui ont donné satisfaction. 526

M E S S A G E I Partie générale II Situation initiale III Historique du droit régissant le placement 111.1 Placement privé Jusque dans les années quatre-vingt du XIXe siècle, c'étaient uniquement des particuliers qui s'occupaient de placement. Dans plusieurs branches d'activité, les associations de salariés et d'employeurs ainsi que des organismes d'utilité publique ont dès lors également créé des bureaux de placement mais nombre d'entre eux visaient surtout à renforcer ainsi leur action. Les bureaux de placement à fin lucrative (il y en avait en tout 239 en 1916 selon les données des gouvernements cantonaux) étalent dans leur majorité exploités par des personnes n'ayant pas les qualités requises, qui servaient en premier lieu leurs propres intérêts et n'étaient pas à même de faire face aux situations difficiles engendrées par des périodes de fléchissement économique. Aussi se plaignait-on fréquemment de l'exploitation dont étaient victimes les personnes en quête d'emploi et, assez souvent aussi, des dangers moraux que celles-ci couraient. Les premières prescriptions sur le placement en Suisse figurent dans les concordats de 1875 visant à protéger les jeunes gens placés dans d'autres cantons et de 1892 relatif au placement des domestiques à l'intérieur de la Suisse. Ces concordats soumettaient à la surveillance policière et à un régime d'autorisation le placement du personnel de maison appartenant à toutes les catégories. Dans neuf cantons qui n'avaient pas adhéré aux concordats, les autorités édictèrent par la suite des lois ou des ordonnances touchant l'exploitation et le contrôle des bureaux de placement privés, qui concordait dans leurs principaux traits avec la réglementation établie par les concordats. Les dispositions des concordats et les textes légaux des cantons étaient tous des prescriptions de \* La note, comme les autres notes, figurent à la fin du message. 527

police destinées à protéger des travailleurs particulièrement exposés à des atteintes. En raison des abus qui se produisaient continuellement, des interventions demandant l'adoption d'une réglementation s'appliquant au placement privé furent présentées de façon répétée sur le plan fédéral. 6) A plusieurs reprises, le Conseil fédéral laissa entendre qu'un projet de loi y relatif allait être présenté. Après la Seconde guerre mondiale, les besoins supplémentaires de main-d'oeuvre eurent pour conséquence le placement de travailleurs recrutés à l'étranger. Comme les cantons ne se trouvèrent plus en mesure de combattre de manière suffisamment efficace les abus qui se produisaient, on se décida enfin à élaborer une réglementation fédérale. 111.2 Service public de l'emploi Les abus causés par les bureaux de placement à fin lucrative et les intérêts particuliers des services de placement entretenus par les organisations professionnelles montrèrent à l'évidence que seul un service public de l'emploi était capable de répondre au besoin de plus en plus marqué d'un service de placement capable de faire face de manière adéquate et neutre aux exigences voulues. A cet effet, quelques cantons créèrent à 9) partir de 1889 des offices du travail. ' Alors qu'au début ce furent surtout des considérations touchant la protection des travailleurs qui déterminèrent l'institution d'un service public de l'emploi, l'industrialisation croissante, les fléchissements temporaires de l'activité économique ainsi que l'immigration d'un nombre de plus en plus élevé de travailleurs étrangers firent rapidement passer au

premier plan les exigences du marché du travail. Le 29 octobre 1909, les Chambres fédérales adoptèrent leur arrêté fédéral concernant l'encouragement par la Confédération du service de placement. ' Cet arrêté entraîna indirectement - par la voie de l'octroi de contributions fédérales - une certaine uniformisation du service public de l'emploi. Ce n'est toutefois qu'au début de la Première guerre mondiale que les cantons furent formellement obligés, en vertu des pouvoirs extraordinaires accordés au Conseil fédéral, de créer des services publics de placement.<sup>11)</sup> Après la fin de la guerre, la Suisse ratifia la Convention internationale du 28 novembre 1919 ' concernant le chômage qui obligeait les Etats signataires à créer des services pub-

528  
lies de placement. Pour satisfaire à cette obligation de droit international, le Conseil fédéral édicta le 11 novembre 1924 son ordonnance concernant le service public de l'emploi. ' Il se fondait en l'occurrence sur la compétence que lui donnait la constitution de "veiller à l'observation de ses rapports internationaux" (art. 102, en. 8, est.) et d'obtenir que les cantons respectent les engagements pris par la Confédération. L'évolution économique tumultueuse des années vingt et trente exigea l'adoption de toute une série de textes légaux successifs qui visaient à combattre les crises et à créer des possibilités de travail. Le dernier en date, qui resta en vigueur jusqu'en 1951, était l'ordonnance du 28 mai 1940 relative aux mesures tendant à équilibrer le marché du travail et à faciliter le perfectionnement professionnel des chômeurs. A cette époque, le service public de l'emploi a dû s'adapter constamment aux nouvelles exigences qui se posaient sur le plan de l'organisation et de son activité, mais il n'était pas rare que les normes de compétence fissent défaut sur le plan fédéral. 112 Loi fédérale du 22 juin 1951<sup>15)</sup> sur le service de l'emploi 112.1 Remarques générales Les principales prescriptions de la Confédération qui s'appliquaient au service public de placement étaient fixées dans l'ordonnance de 1924 concernant le service public de placement. Cette ordonnance était toutefois, dans son ensemble, taillée à la mesure des conditions régnant après la Première guerre mondiale; elle avait, au cours des ans, dû être complétée et modifiée par toute une série de textes. Aussi s'imposait-il de manière urgente de condenser ce droit en un nouveau texte légal. En outre, il s'agissait d'utiliser l'occasion pour établir une réglementation de l'assurance-chômage aux fins de réglementer sur le plan fédéral une matière étroitement liée au domaine de l'emploi et de fonder cette réglementation sur une base constitutionnelle.<sup>16)</sup> Cela permettait aussi de tenir compte simultanément de façon adéquate de l'état le plus récent du droit international, la Convention précitée de 1919 ayant été remplacée entretemps par la Convention concernant l'organisation du service de l'emploi.<sup>17)</sup> 36 Feuille fédérale. 137e année. Vol. III 529

A vrai dire, on accordait à l'époque une importance encore plus grande à la réglementation du placement privé sur le plan fédéral. Effectivement, il ne s'agissait pas uniquement d'améliorer la protection des travailleurs contre les abus parfois insuffisamment assurés par les mesures de police prises par les cantons. On s'était notamment rendu compte que, dans certains domaines de l'activité économique, les bureaux de placement à but lucratif pouvaient influencer de manière sensible sur la situation du marché du travail. Ce n'étaient donc pas seulement des raisons relevant de la police du commerce qui parlaient en faveur de l'institution du régime de l'autorisation, mais aussi la volonté de subordonner le placement privé aux principes régissant la politique fédérale de l'emploi. Les corrections apportées alors à l'avant-projet de loi expriment nettement les craintes que suscitait le passage de réglementations cantonales à une législation fédérale uniforme. Le régime de l'autorisation,

qui devait initialement s'appliquer à toutes les branches du placement privé, fut déjà limité au placement à but lucratif par la Commission d'experts, qui estimait que la protection du travailleur contre les abus ne s'imposait que pour cette forme de placement privé. La nouvelle loi ne visait pas à apporter des modifications fondamentales à l'organisation et à l'activité du service public de l'emploi. Dans le domaine du placement privé, la réglementation adoptée sur le plan fédéral entraînait une unification du système et établissait une nette séparation entre placement à fin lucrative et placement assumé par des bureaux d'organismes professionnels ou d'utilité publique.

### 112.2 Principes de la réglementation

Le but visé par la loi de 1951 sur le service de l'emploi est de prévenir et de combattre le chômage ainsi que de protéger les travailleurs qui recourent au service public de l'emploi ou aux bureaux privés de placement. La loi charge les cantons d'organiser le service public de l'emploi. Chaque canton doit entretenir un office du travail assumant pour son territoire le rôle de bureau central de l'emploi; le canton pourvoit à ce qu'il y ait des offices communaux ou régionaux du travail partout où c'est nécessaire. Les tâches de l'Office fédéral de l'industrie, des arts

et métiers et du travail (OFIAMT) sont définies dans une formule générale disant qu'il "exerce les fonctions de bureau central pour l'ensemble du pays". L'activité des offices du travail est régie par quelques rares principes, par exemple celui de l'impartialité et de la gratuité. La réglementation s'appliquant au service public de l'emploi établie par la loi sur le service de l'emploi a permis à la Suisse de ratifier la Convention de TOIT no 88 du 9 juillet 1948<sup>18</sup> concernant l'organisation du service de l'emploi. Cette convention oblige les Etats l'ayant ratifiée à créer des offices du travail chargés d'assurer un service public et gratuit de l'emploi embrassant tout le pays. Dans le domaine du placement privé, la loi et l'ordonnance distinguent entre trois formes de placement: le placement à fin lucrative, le placement assuré par des bureaux d'associations professionnelles, entretenus soit unilatéralement par des organisations d'employeurs ou de salariés, soit paritairement par eux, ainsi que le placement assumé par des organismes d'utilité publique. En vertu du droit fédéral, seule la première de ces formes est absolument soumise à autorisation, les deux autres ne l'étant que lorsque des travailleurs recrutés à l'étranger sont placés contre rémunération en Suisse ou que des travailleurs recrutés en Suisse sont placés contre rémunération à l'étranger. Outre les conditions auxquelles l'autorisation est accordée et une prescription fixant le montant maximum des taxes d'inscription et de placement, la loi oblige les bureaux de placement à fin lucrative à faire périodiquement rapport sur leur activité. Selon le texte de loi de 1951, la Confédération alloue aux cantons des subventions à raison des frais causés aux offices du travail par le placement et l'exécution des mesures dites préventives. En outre, elle versait également des contributions à des services paritaires de placement d'associations patronales et ouvrières dont l'activité s'étend à tout le pays (art. 14 LSE). Ultérieurement, les subventions fédérales allouées aux cantons et aux communes ont été supprimées et les contributions versées aux services de placement paritaire réduites par la loi fédérale du 5 octobre 1967<sup>19</sup> et deux arrêtés fédéraux<sup>20</sup>. A l'heure actuelle, seul le Service paritaire suisse de placement pour les musiciens est encore subventionné. Sous cette dénomination, il existe depuis 1934 une association de droit public qui, en tant que service neutre de place-

531  
ment pour les musiciens, assume, sous la surveillance et le contrôle de l'OFIAMT (en vertu de l'art. 6 de l'ordonnance, un représentant de l'OFIAMT fait partie de la Commission de surveillance composée de sept membres), une tâche importante d'intérêt public. 12

Appréciation critique du régime actuel 121 Placement privé Sous l'effet des profondes évolutions qui se sont poursuivies dans ce domaine au cours des vingt dernières années, la loi ne s'applique plus aujourd'hui qu'à une faible partie, économiquement insignifiante, du placement à fin lucrative, dont l'activité touche pour l'essentiel des groupes de professions bien déterminées, notamment les professions de l'hôtellerie, les professions commerciales ainsi que les artistes, artistes de variété, modèles et autres professions de ce genre. Du point de vue de l'économie nationale, les opérations de placement effectuées par les organisations professionnelles ont plus d'importance. A vrai dire, on manque de données exactes sur l'ampleur de leur activité car, à la différence des bureaux de placement à fin lucrative, les services de placement de ces organisations ne sont pas tenus, dans nombre de cantons, à fournir des informations aux offices du travail. Quant aux services de placement des organismes d'utilité publique, ils sont fréquemment entretenus par des Institutions religieuses et s'occupent surtout du placement de personnel de maison. Il s'agit surtout en l'occurrence d'un modèle de placement ayant exclusivement le caractère d'une aide sociale et n'entrant donc pas en concurrence avec les autres formes de placement. Selon le droit en vigueur, l'obligation de requérir l'autorisation touche en premier lieu les bureaux de placement à fin lucrative. La raison en est que c'est surtout dans le cadre de l'activité de ces bureaux que les intérêts des personnes en quête d'emploi sont menacés. Mais, dans le cas des services de placement des organisations d'intérêt public ou des groupements professionnels, il faudrait - ne serait-ce que dans l'intérêt de la protection des personnes en quête d'emploi - que seules des personnes qualifiées puissent s'occuper de placement. Quelques cantons ont déjà, 532

lors de l'entrée en vigueur de la loi actuelle sur le service de l'emploi, en 1951, soumis par la voie de l'ordonnance les services de placement des groupements professionnels ou des organismes d'intérêt public à l'obligation de s'annoncer et les ont contraints tant à présenter un rapport sur leur activité qu'à collaborer à l'application de mesures touchant la politique du marché de l'emploi. Au cours de la dernière décennie, le domaine du placement privé a été marqué par deux nouveautés. En premier lieu, s'est développée en tant que "conseil en matière de placement" une nouvelle forme de placement autonome, qui ne correspond pas à la définition étroite de l'activité de placement donnée par la loi actuelle sur le service de l'emploi<sup>21</sup> et ne saurait être soumise au régime de l'autorisation en vertu des ordonnances y relatives. En second lieu, un rôle encore beaucoup plus important est joué par le travail temporaire et par d'autres formes de location de services qui, notamment en ce qui concerne le "try and hire", constituent également une activité de placement. Ces formes de placement, qui ont connu un développement extraordinaire et ne peuvent être soumises à la réglementation actuelle, ont eu pour conséquence que la loi en vigueur n'est plus à même de satisfaire aux exigences de la pratique dans le domaine du placement privé. 122 Location de services 122.1 Nature juridique Dans le cas de la location de services, un employeur (organisation de travail temporaire, entreprise de travail en régie, bailleur de services) met à la disposition d'un autre employeur (entreprise tierce) les travailleurs qu'il a engagés (travailleurs temporaires, travailleurs loués) aux fins de réaliser un gain. Pour chaque forme de location de services, trois sujets de droit participent aux opérations: bailleur de services, travailleur et entreprise tierce. Des contrats sont conclus entre bailleur de services et entreprise tierce, mais aucun ne l'est entre travailleur et entreprise tierce. Le travailleur n'exécute pas la prestation due dans l'entreprise de son employeur, mais le fait au dehors, dans une entreprise tierce. Cela a pour conséquence une division des fonctions d'employeur: le droit de donner des instructions d'ordre technique touchant des objectifs visés, ou

concernant le comportement du travailleur 533

passé à l'entreprise tierce; c'est également le cas du droit à la sauvegarde des intérêts et du secret, de même que, cela va sans dire, du devoir d'assistance sociale incombant à l'employeur. Les autres droits et obligations découlant du contrat de travail continuent d'être assumés par le bailleur de services, notamment l'obligation de payer le salaire et le devoir général d'assistance sociale. Il existe trois types de location de services: le travail temporaire, le travail en régie et le prêt proprement dit de travailleurs. Dans le cas du travail temporaire, les organisations de travail temporaire mettent à la disposition des entreprises des personnes qui ne désirent travailler que temporairement. Elles créent ainsi un trait d'union entre la demande de travailleurs à occuper durant de brèves pointes d'activité ou des goulets d'étranglement dans le domaine du personnel, d'une part, et l'offre de main-d'oeuvre qui ne désire travailler que durant une période relativement courte, d'autre part. En ce qui concerne les entreprises de travail en régie, il y a également des rapports triangulaires. Pour l'essentiel, cette forme d'entreprise se distingue de l'organisation de travail temporaire par le fait qu'elle engage ses travailleurs pour une durée relativement longue et supporte en conséquence le plein risque incombant à l'employeur, donc également le risque d'avoir à continuer de payer le salaire en cas de manque de travail. Pour ne laisser autant que possible aucun travailleur inoccupé, les entreprises de travail en régie n'exercent pratiquement leur activité que dans des branches manquant de main-d'oeuvre ou ne concluent des contrats de travail qu'en fixant des délais de résiliation à très court terme. Dans le cas du prêt de travailleurs proprement dit, le premier objectif de l'entreprise ne consiste pas à louer des travailleurs. L'employeur engage le travailleur pour l'occuper dans sa propre entreprise. Ce n'est qu'occasionnellement et non forcément dans l'intention de réaliser un gain qu'il loue les services de son travailleur à une autre entreprise. Au début, c'étaient des considérations relevant de la solidarité et d'une occupation rationnelle du personnel qui jouaient un rôle primordial en l'occurrence: des maisons amies s'aidaient mutuellement en cas de manque momentané de personnel dans leur entreprise et d'évolution différente de l'activité durant la haute saison. Aujourd'hui il arrive de plus en plus dans certaines branches (surtout dans la construction), que des entrepri-

534  
ses engagent intentionnellement un nombreux personnel durant les périodes de pointe pour pouvoir le louer à d'autres entreprises aux fins de réaliser un gain durant les périodes plus calmes. 122.2 Signification sur le plan du Marché du travail Le travail temporaire n'est connu véritablement en Suisse que depuis une vingtaine d'années. Durant la récession de 1975/76, il a subi de nets revers mais a néanmoins pu se maintenir. Au cours de ces dernières années, il a même bénéficié d'un fort développement. Les organisations de travail temporaire remplissent, indépendamment de l'évolution économique, de multiples fonctions sur le marché du travail. Il arrive aussi, en période de récession, que du personnel faisant défaut doive être remplacé à court terme ou qu'il s'agisse de faire face à des pointes d'activité que le personnel permanent n'est pas à même de maîtriser. Un important avantage que procure le travail temporaire est, du point de vue du marché de l'emploi, de pouvoir mettre à disposition dans de très brefs délais des effectifs de travailleurs que des institutions publiques, par exemple les offices du travail ne seraient guère à même d'assurer dans de telles proportions. En outre, les organisations de travail temporaire arrivent à mobiliser de la main-d'oeuvre qui ne s'annoncerait souvent pas pour occuper des emplois fixes ou ne pourrait le faire. C'est dire que, notamment pour les femmes ayant des charges de famille qui n'ont souvent pas la possibilité d'exercer une activité lucrative régulière, le travail

tempo- raire représente une solution de rechange bienvenue. Les entreprises sous régie appellent un jugement quelque peu différent du point de vue du marché de l'emploi. Etant donné que ces entreprises ont besoin, pour assurer le paiement des salaires, d'obtenir que les travail- leurs qu'elles engagent soient continuellement occupés, elles exercent principalement leur activité dans des branches souffrant de pénurie de personnel.

Fréquemment, elles recrutent de la main-d'oeuvre qui serait également à la disposition de l'économie sans l'intervention d'une entre- prise sous régie. Il ne faut pas méconnaître que, tant le travail temporaire que le travail en régie peuvent avoir sur le marché de l'emploi des effets qui sont loin d'être négligeables sur le plan de la protection des travailleurs. C'est dire qu'une surveillance exercée par les pouvoirs publics sur la location 535

de services, qui représente également une activité en matière de place- ment, est sans aucun doute souhaitable. 122.3 Problèmes généraux posés par la location de services Ces derniers temps, les organisations de travail temporaire et les entre- prises de travail en régie ont connu un remarquable essor. Cela ne vaut pas seulement pour l'ampleur des opérations de placement excutées, mais aussi en ce qui concerne les entreprises participant à ce marché. En effet, la part de loin la plus importante de celui-ci revient à quelques entreprises qui exercent depuis longtemps déjà une activité dans le do- maine du travail temporaire. En outre, il existe actuellement un grand nombre de petites entreprises qui disparaissent souvent aussi rapidement du marché qu'elles sont appa- rues sur celui-ci. Outre la modicité des investissements qu'exigé la création d'une entreprise de location de services, la multiplication rapide de ces organisations est également due au fait qu'à la différence du placement proprement dit, elles ne sont pas soumises à autorisation. Les autorités dont relève le marché de l'emploi constatent fréquemment que les fondateurs de ces entreprises, qui avaient initialement eu l'in- tention d'exercer une activité en matière de placement, se vouent à la location de services pour éluder l'obligation de requérir l'autorisation nécessaire. Ainsi ils n'ont pas besoin de satisfaire à certaines exigen- ces légales; même une mauvaise réputation, l'insolvabilité ou l'ignorance des règles de la comptabilité ne s'opposent pas à la création d'une en- treprise. C'est la raison pour laquelle des abus se produisent fréquem- ment (exploitation d'un bureau de location de services dans un local inadéquat; travailleurs non assurés contre la maladie; déductions injus- tifiées faites sur les salaires; peines conventionnelles non justifiées; location de services pour du travail au noir; clauses relatives au for judiciaire prévoyant un lieu de juridiction à l'étranger; "location de services" par une société "peep-show", etc.). Les plaintes relatives à de tels abus concernent en général de petites entreprises. En revanche les grandes organisations, largement connues, ne donnent guère lieu à des réclamations. Nombre d'entre elles, qui sont membres de la Fédération suisse des entreprises de travail temporaire ou de, l'Union suisse des entreprises de location de services, se soumettent par conséquent à un certain code de conduite. 536

Bien que les prescriptions régissant la protection des travailleurs s'ap- pliquent également aux salariés travaillant temporairement ou dont les services sont loués, les intérêts de cette main-d'oeuvre sont mis en péril par diverses particularités du système de location de services: - Les travailleurs temporaires et ceux dont les services sont loués doi- vent fournir des prestations dans une entreprise envers laquelle ils ne peuvent faire valoir de droit au salaire; au contraire, ils doivent le faire envers un employeur pour lequel ils n'ont pas travaillé du tout. - Dans le cas des entreprises louant des services, les réserves de capi- taux ou les autres actifs de l'entreprise qui pourraient, le cas éché- ant, être utilisés pour la couverture de prétentions au paiement du salaire, sont en général disproportionnés avec le

nombre des travailleurs occupés. Les entreprises de travail en régie et les organisations de travail temporaire peuvent pratiquement être créées sans biens immobiliers et sans réserves de capitaux; un seul petit bureau peut devenir l'employeur d'une centaine de travailleurs, voire de plus encore. C'est ainsi que bon nombre d'entreprises de location de services ne disposant que de peu de sûretés en arrivent à se trouver à la tête d'un fort effectif de salariés, situation fort lourde de responsabilités, qu'elles ne sont pas toutes préparées à assumer. - S'il est difficile de faire valoir les droits des travailleurs, c'est en particulier parce que les salariés dont les services sont loués n'exercent pas leur activité dans l'entreprise de leur employeur légal. Cela ne concerne pas seulement le droit au salaire, mais aussi le droit aux congés et vacances, le droit à la rémunération des heures supplémentaires, le versement d'allocations en cas d'exécution de travaux dangereux ou particulièrement salissants, ainsi que les allocations pour le travail exécuté le dimanche ou la nuit. Dans de nombreux cas, les travailleurs temporaires ou dont les services sont loués ne peuvent pas faire valoir leur droit envers l'entreprise tierce, mais n'ont la possibilité de le faire qu'indirectement en exigeant de leur employeur (bailleur de services) qu'il intervienne auprès de l'entreprise tierce. - Les travailleurs temporaires ou dont les services sont loués ne sont pas soumis envers l'entreprise tierce au régime de la responsabilité limitée (art. 321e CO) car les droits et obligations légaux ne sont établis qu'entre l'organisation temporaire et ses deux partenaires. Est uniquement réservée une situation juridique entre le travailleur et

l'entreprise tierce qui peut naître d'obligations résultant d'actes illicites (art. 41 s. CO) ou d'un enrichissement injustifié (art. 62 s. CO). - Les dispositions des conventions collectives visant à assurer la protection des travailleurs dans l'entreprise où ils sont occupés ne sont pas applicables aux travailleurs dont les services sont loués. Les engagements contractuels à court terme, les conditions dans lesquelles ces travailleurs, pressés par le temps, s'annoncent aux bureaux de location de services, ainsi que les difficultés auxquelles ils se heurtent lorsqu'ils examinent les conditions générales de travail mentionnées dans le contrat-cadre ou lorsqu'ils veulent faire valoir leurs droits, constituent tout autant d'autres handicaps typiques auxquels se heurtent les travailleurs dont les services sont loués. Outre ces dangers de caractère institutionnel que courent les travailleurs dont les services sont loués, il y a lieu de mentionner les infractions aux dispositions impératives du droit des obligations; il s'agit surtout en l'occurrence d'infractions à l'article 337<sup>1</sup> (montant de l'indemnité en cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi), à l'article 340 (prohibition de faire concurrence) et à l'article 323<sup>f</sup> (montant maximum de la retenue sur le salaire qui ne peut être accrue par accord). Dans le domaine du droit régissant les assurances sociales, il n'est pas rare qu'une entreprise de travail temporaire maintienne sciemment à un niveau inférieur le salaire de base déterminant pour le calcul des cotisations sociales et offre en compensation la couverture de certains frais. Le travailleur perd ainsi une partie de la protection légale à laquelle il a droit sur le plan de la sécurité sociale. 122.4

Réglementation de la location de services à l'étranger La location de services, notamment du travail temporaire est depuis un certain temps déjà soumise en partie à une réglementation étendue dans les Etats industrialisés. Dans la plupart des pays, elle est soumise à autorisation et à un contrôle des pouvoirs publics (p.ex. en République fédérale d'Allemagne, au Danemark, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, en Irlande et en Belgique). Ainsi la grande majorité des pays distingue entre location de services et placement proprement dit. La France a rêt-

glementé la location de services dans le cadre du droit général du travail. Le travail temporaire est interdit en Italie et en Suède, mais est en revanche tout à fait libre aux USA (sauf dans l'Etat de New Jersey). La plupart des Etats qui ont institué l'obligation de requérir une autorisation ont édicté des dispositions détaillées sur l'activité du bailleur de services. Fréquemment aussi, l'obligation de conclure des contrats écrits ayant une teneur minimale est prescrite (Belgique, France, Danemark, Allemagne). Il existe en outre des dispositions relevant du marché du travail qui n'admettent le travail temporaire que dans certaines situations, par exemple durant des pointes d'activité de brève durée ou aux fins de remplacer momentanément des travailleurs ayant un emploi fixe (Belgique, France). L'emploi de travailleurs temporaires est souvent limité à une durée maximale (Danemark, Pays-Bas, France). Dans quelques Etats, la réglementation s'appliquant au passage d'un travailleur temporaire dans l'entreprise tierce prescrit que les accords interdisant au travailleur dont les services sont loués de conclure avec l'entreprise tierce un contrat stipulant des rapports de travail fixes sont nuls (Allemagne, Danemark). Quelques Etats connaissent en outre des prescriptions fixant le salaire admissible. Les conditions de salaire doivent en conséquence être améliorées d'autant dans l'entreprise tierce et ce salaire doit correspondre au moins à celui qui est fixé dans la convention de travail (Danemark, Pays-Bas).

122.5 Interventions parlementaires Le travail temporaire a fait ces dernières années l'objet de plusieurs interventions parlementaires. Une motion Renschler du 7 mars 1973 exigeait que le travail temporaire soit réglementé dans le code des obligations. Dans sa réponse, le Conseil fédéral a déclaré qu'il était plus important et plus utile de régler les questions relatives à la location de services par des mesures relevant de la police du commerce que d'établir dans le droit civil des règles s'appliquant aux rapports entre les parties contractantes, règles qui sont déjà largement fixées par le droit régissant le contrat de travail. La motion a pour finir été transformée en un postulat. 539

Le Conseil fédéral s'est exprimé de manière encore plus nette dans sa réponse au postulat (Wyler)-Deneys du 27 septembre 1979 touchant la création d'une législation de droit public. Ce postulat demandait un rapport sur l'alternative suivante: application de la législation de droit civil ou d'une législation de droit public. Le présent projet prévoyant l'institution de l'autorisation obligatoire pour les entreprises de location de services et leur assujettissement au contrôle des autorités dont relève le service de l'emploi, il sera possible de classer le postulat. Un postulat Moser du 22 juin 1979 exigeait qu'on détermine à quels titres les travailleurs temporaires seraient défavorisés comparativement à d'autres salariés du point de vue juridique, professionnel et social. - Le postulat a déjà été classé. Enfin, le conseiller national Zehnder a exigé dans sa motion du 14 décembre 1979 qu'on adopte dans la loi des dispositions interdisant tout travail temporaire pouvant porter préjudice au travailleur et à l'économie. Il invitait simultanément le Conseil fédéral à ratifier la Convention no 96 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces deux requêtes ont été acceptées sous la forme d'un postulat. Dans sa réponse, le Conseil fédéral a insisté sur le fait que la situation actuelle du marché du travail incite à admettre que le travail temporaire comporte certains dangers en tant qu'il s'agit d'une forme de placement non soumise à la police du commerce. - En soumettant les organisations de travail temporaire à l'obligation de requérir l'autorisation, on satisfait à l'exigence d'une meilleure protection des travailleurs. Mais la ratification de la Convention no 96 de l'OIT reste impossible étant donné qu'elle oblige les signataires à interdire ou à soumettre à une sévère réglementation le placement privé (l'autorisation d'exploiter un bureau ne pouvant être délivrée que pour une année). Un postulat Gehler du 19 mars 1982 demandait, pour assurer la protection des

travailleurs temporaires, l'adoption d'une réglementation légale qui déclare la convention collective de travail conclue pour la branche entre la SVUTA et la Société suisse des employés de commerce applicable à tous 540

les domaines du travail temporaire. La déclaration d'extension de la Convention collective, surtout conclue pour les travailleurs temporaires du commerce, signifierait que cette convention serait aussi applicable à toutes les autres catégories de travailleurs temporaires de l'industrie et de l'artisanat. Or la législation en vigueur ne prévoit pas pareille possibilité. Une motion Zehnder du 8 juin 1983 visait le même objectif que le postulat Gehler. Elle exigeait que le Conseil fédéral étende dans la loi sur le service de l'emploi l'application de conventions collectives à tous les travailleurs occupés dans une entreprise soumise à la loi sur le travail. Les exigences que contiennent le postulat Gehler et la Motion Zehnder seront satisfaites dans une large mesure par la disposition de l'article 20 du projet, qui met les travailleurs dont les services sont loués au bénéfice des clauses de la convention collective de travail concernant les conditions de salaire et de travail. 123 Service public de l'emploi

Durant la période d'essor économique des années d'après-guerre, l'économie a eu de grands besoins de main-d'oeuvre. Les offices du travail étaient alors surtout occupés par l'application de la législation s'appliquant à la main-d'oeuvre étrangère. L'activité qu'ils exerçaient en matière de placement se concentrait donc largement sur le placement de personnes souffrant d'une invalidité, déjà âgées ou difficilement placables pour d'autres raisons, qui avaient besoin d'être spécialement conseillées. Ce genre d'activité et le manque de personnel eurent pour conséquence que le service public de l'emploi eut souvent de la peine à faire valoir son véritable rôle. Cela explique que certains employeurs ont de tout temps fait preuve de retenue à l'égard de la main-d'oeuvre placée par les offices du travail, dont nombre d'entre eux conservent encore aujourd'hui une impression plutôt mitigée. D'autre part, les travailleurs ont l'habitude de ne s'annoncer aux offices du travail qu'au moment où ils tombent au chômage. Aujourd'hui, le service public de l'emploi, qui ne dispose en partie que de moyens d'action datant des années cinquante, n'est plus à même de faire face de manière satisfaisante aux exigences découlant de la mobili-

541

té professionnelle et locale toujours plus prononcée de la main-d'oeuvre. Il n'est également plus en mesure d'avoir une vue d'ensemble suffisante de l'ensemble du marché de l'emploi et, partant, de disposer d'une bonne connaissance de l'offre et de la demande permettant d'assurer des changements de place sans solution de continuité. Cette situation est l'une des raisons pour lesquelles les personnes en quête d'emploi ne peuvent arriver à changer de profession ou de lieu de travail qu'avec difficulté et perte de temps. En outre, la loi actuelle sur le service de l'emploi ne constitue pas une base légale suffisante pour l'adoption de mesures propres à promouvoir certaines adaptations aux circonstances (recyclage, formation complémentaire) ni l'établissement de programmes de création de possibilités de travail. Lors de la récession de 1975/76, on a voulu, en adoptant l'arrêté fédéral urgent du 18 mars 1976, élargir le champ d'application de la loi sur le service de l'emploi en formulant à nouveau l'article 4. Cela a permis de ne pas uniquement promouvoir par des contributions de la Confédération les mesures de réintégration professionnelle en faveur de chômeurs exerçant déjà une activité professionnelle, mais aussi de prendre les mesures s'imposant d'urgence en faveur de jeunes gens ayant terminé leur formation, qui se trouvent sans travail. En outre le champ d'application de la loi fut étendu de manière que l'emploi temporaire de personnes en quête d'emploi dans le cadre de programmes de création de possibilités de travail pût bénéficier également de l'aide financière des 23)

pouvoirs publics. C'est également de cette époque que date l'ordonnance du 9 juillet 1975 (24) sur l'extension de la statistique du marché du travail. Cette ordonnance exige que les travailleurs se trouvant au chômage partiel et les licenciements soient annoncés à l'office du travail compétent. Ces textes n'ont toutefois eu effet que jusqu'à l'entrée en vigueur de la 251 nouvelle loi sur l'assurance-chômage (LAC), c'est-à-dire jusqu'au

### **E. 31**

**Service public de l'emploi** Le service public de l'emploi est une administration fournissant des prestations de services. Il ne peut pas être financièrement autonome car il est tenu, en vertu des conventions OIT no 2 et no 88, de procurer gratuitement du travail aux demandeurs d'emploi. Le présent projet de loi 610

n'a pas pour but d'instaurer un système perfectionniste en matière de service public de l'emploi; le service de l'emploi restera principalement de caractère privé, comme jusqu'ici. Mais il devra s'adapter aux besoins de notre temps. Pendant la période de haute conjoncture où le marché de l'emploi était pour ainsi dire "asséché", le service de l'emploi n'avait à exercer que dans une faible mesure les fonctions qui lui sont assignées, car le libre jeu de l'économie de marché suffisait à garantir le plein emploi. Nous devons lutter aujourd'hui contre un chômage structurel, frictionnel et conjoncturel plus important. Un développement massif du service public de l'emploi est dès lors nécessaire si l'on veut disposer d'un moyen adéquat pour lutter contre le chômage. La création, prévue à l'article premier du projet, d'un service de l'emploi efficace aux niveaux fédéral et cantonal ne peut pas se réaliser sans dépenses supplémentaires du point de vue des finances et du personnel. Sur le plan du personnel, les offices du travail des cantons et des communes doivent être organisés, selon l'esprit de la loi, de manière à pouvoir résoudre, et non seulement superficiellement (en apposant leur tampon et en faisant patienter les chômeurs), les problèmes du marché de l'emploi existant dans le canton. Le nombre des placeurs publics dans chaque canton dépend évidemment dans une large mesure de la situation économique et de celle du marché de l'emploi. Celles-ci se modifient, on le sait, de façon toujours plus rapide. On ne peut donc chiffrer de manière définitive les effets sur l'état du personnel. Les tests d'application ont coûté jusqu'ici environ un million de francs à la Confédération. Pour l'introduction définitive du service de l'emploi assisté par ordinateur, on devrait prévoir, selon des calculs approximatifs, un supplément d'investissements uniques s'élevant à 3,4 millions de francs (hardware; estimation 1981, sans tenir compte de la réduction continue des prix du hardware). Ces dépenses seraient réparties entre la Confédération, les cantons et l'assurance-chômage. Les coûts d'exploitation devraient atteindre environ 900 millions de francs par année, dont la plus grande partie serait supportée par les cantons. L'assurance-chômage verserait des subventions pour les frais d'investissement, conformément aux articles 74 et 75 LACI. 611

### **E. 32**

**Service de placement privé** Il ne faut pas s'attendre à des coûts supplémentaires sur le plan financier et sur celui du personnel pour la surveillance et le contrôle des entreprises de placement privées, de même qu'en ce qui concerne les autorisations. Les conseillers personnels et les organisations d'utilité publique sont tenus, il est vrai, de demander une autorisation, ce qui est nouveau; en revanche, le projet prévoit la possibilité de prolonger l'autorisation pour une durée de dix ans au maximum (contre trois actuellement), et les dépenses administratives pour la garantie de cautions sont supprimées. La taxe

d'autorisation doit être calculée de manière à pouvoir couvrir les frais administratifs de la procédure d'autorisation.

### **E. 33**

**Location de services** Ce projet de loi soumet la location de services à l'obligation de demander une autorisation, ce qui n'était pas le cas auparavant. Cela signifie un surcroît de travail, mais qui pourrait néanmoins être accompli dans une grande mesure avec l'effectif du personnel actuel (il existe aujourd'hui quelque 300 entreprises de location de services en Suisse). En matière de finances et de personnel, il faut donc s'attendre à des effets minimes pour la Confédération (location de services à l'étranger) et pour les cantons.

### **E. 34**

**Conséquences sur l'effectif du personnel de la Confédération** La Confédération aura probablement besoin de deux places supplémentaires pour les tâches suivantes: - Autorisation et contrôle des programmes et cours dans le domaine des mesures préventives; - Surveillance des services de placement privés et de la location de services; - Examen des demandes et octroi des autorisations pour les placements à l'étranger; 612

- Organisation des cours de formation et de perfectionnement pour les personnes chargées des services de placement des cantons et communes; - Mise sur pied d'un service intercantonal efficace en matière de placement. 4 **Grandes lignes de la politique gouvernementale** La présente loi a été annoncée dans les Grandes lignes de la politique gouvernementale pour la législature 1983-1987 (FF 1984 I 153, ch. 431). Il s'agit d'un projet de priorité no 1 (Rapport du 29 août 1984 sur les priorités de la législature 1983-1987; FF 1984 II 1348). 5 **Constitutionnalité** La mission constitutionnelle du projet relève des articles 31bis, 2e alinéa, et 34ter, 1er alinéa, lettres a et e, de la constitution. La réglementation du service public et privé de l'emploi au sens de l'article 34ter, 1er alinéa, lettre e, tient largement compte de la loi actuelle. Cependant, la notion de service de placement privé ne recouvre pas uniquement, comme dans la loi fédérale actuelle, le placement assimilable à un simple contrat de courtage au sens du CO; selon le projet, elle englobe toutes les activités qui correspondent à un service de placement, sans égard à la forme qu'elles revêtent du point de vue du droit civil. De ce fait, la disposition constitutionnelle ne s'en trouve pas trop élargie. L'article 34ter, 1er alinéa, lettre e, n'est pas formulé de manière précise et les travaux préparatoires ne donnent aucune indication sur la manière dont le constituant entendait définir la notion de placement privé. Au point de départ de la loi fédérale de 1951, deux intérêts publics fondamentaux étaient en présence: d'une part la protection des chômeurs contre l'exploitation dont ils peuvent être victimes, d'autre part l'intérêt que présente une évolution favorable du marché du travail. L'article 34ter, 1er alinéa, lettre e, ne peut cependant être retenu que partiellement en tant que base pour régler légalement la location de services. Dans ce genre de placement, le bailleur de services ne fonc- 613

tionne pas, comme dans le placement ordinaire, en qualité d'intermédiaire entre deux parties contractantes. La position type du placeur existe uniquement vis-à-vis de l'entreprise tierce. Envers le travailleur, ce sont au contraire les rapports relevant du contrat de travail qui priment. Partant, l'article 34ter, 1er alinéa, lettre a, de la constitution est également déterminant dans la mise au point des mesures de protection nécessaires en matière de location de services, car il confère à la Confédération le droit de légiférer sur la protection des travailleurs. Enfin, ce projet s'appuie, comme la loi actuelle, sur l'article 31bis, 2e alinéa, de

la constitution, qui sert de base à l'autorisation obligatoire dans le domaine du service de placement privé et de la location de services. Lorsque le service de placement privé et la location de services ont un but lucratif, qu'ils sont donc exercés de façon professionnelle, ils sont alors placés, comme n'importe quelle entreprise, sous la protection de la liberté du commerce et de l'industrie. Cependant, cette liberté n'est pas illimitée. La Confédération est habilitée, par l'article 31bis, 2e alinéa, I édicter des prescriptions sur l'exercice du commerce et de l'industrie à condition de respecter le principe de la liberté du commerce et de l'industrie. Le projet s'appuie en outre sur les articles 64, 2e alinéa, et 64bis de la constitution, qui donnent à la Confédération la compétence de légiférer dans les domaines du droit civil et du droit pénal. Ce mandat constitutionnel autorise également la Confédération à édicter des normes de caractère impératif ayant des objectifs sociaux et politiques. Il existe déjà des exemples semblables dans le droit concernant le cautionnement, les baux et le travail. Pour autant qu'elle n'entraîne pas des charges sociales excessives, cette législation, dont le but est de protection sociale, est en accord avec les droits fondamentaux, car la sécurité sociale est une condition essentielle à l'exercice non seulement de la liberté économique, mais des libertés fondamentales en général. Il convient de tenir compte du fait que la liberté de contrat n'a pas la même importance pour tous ceux qui pratiquent l'économie et le droit. Dans le domaine du service de placement privé et de la location de services, il n'est pas rare que soient confrontés des partenaires dont les capacités financières et les connaissances techniques, commerciales et

juridiques, sont à tel point inégales que l'on ne saurait s'attendre à un traitement équitable dans les négociations portant sur les termes de leur contrat. Face à de telles situations, il semble opportun que l'Etat ait recours à des moyens relevant du droit privé ou à d'autres moyens pour limiter l'autonomie privée (en la protégeant), afin d'éviter qu'elle ne soit vidée de son sens à cause des abus et qu'il n'en résulte des effets nuisibles dans le domaine social. Le libre exercice du service de l'emploi et de la location de services n'est dès lors garanti que dans la mesure où il ne doit pas être limité par des prescriptions du droit social et du droit relatif à la réglementation des entreprises industrielles et commerciales visant à sauvegarder l'ordre public et à protéger le demandeur d'emploi et le travailleur contre les pratiques déloyales et le dol. Les prescriptions des articles 10 et 23 du projet qui prévoient, pour les litiges relatifs au service de l'emploi ou à la location de services, une procédure simple et rapide et la compétence territoriale du juge au lieu de domicile du défendeur ou au lieu d'établissement commercial du placeur ou bailleur de services, soulèvent la question de leur rapport avec l'article 64, 3e alinéa, de la constitution. Comme en ce qui concerne les litiges relevant du contrat de travail (art. 343 CO), des prescriptions spéciales ont été fixées, auxquelles la procédure cantonale est tenue de se conformer. Selon la doctrine dominante, les dispositions du droit fédéral en matière de procédure sont admises pour autant qu'elles soient nécessaires à l'exécution du droit privé de la Confédération. L'introduction d'une procédure rapide et gratuite pour les litiges s'avère nécessaire et urgente si l'on veut assurer la protection des demandeurs d'emploi et des travailleurs placés; elle répond donc à un besoin réel. 6 Droit international Ce projet est conforme aux principes qui régissent actuellement l'administration du marché du travail et le service public de l'emploi. Il est également compatible avec la convention OIT sur le chômage (no 2; RO 1923 218) et la convention OIT sur l'organisation du service de l'emploi (no 88; RO 1952 121). 615

Notes > Jobin, Arbeitsvermittlung, Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft 1955, Bd. I, S. 119 2> Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung in der Schweiz 1925,

Bd. T, S. 483 3)Jobin, a.a.O. S. 119 4> Die Volkswirtschaft, a.a.O. S. 500 5> Waeber, Beitrag zur Geschichte und zum heutigen Begriff der Arbeitsvermittlung, Diss. Zürich 1976 6> Pétition d'Union Helvetia (Association du personnel de la restauration et de l'hôtellerie) du 6 juin 1984 7> Rapport du Conseil fédéral sur les 1re et 17e sessions de la Conférence internationale du travail des années 1920 et 1934 (FF 1920 V 461 ss, FF 1934 II 734 ss) ») Voir BSt. N 1950 807 " Le premier service public de placement a été créé par la ville de Berne, Die Volkswirtschaft, a.a.O. S. 484 10) RO 1910 93 11) RO 1914 347,1918815 12) RS 14 93 13> RO 1924 462 14) RO 1940 560 15) RS 823.11 ' 6> La constitutionnalité de quelques textes législatifs antérieurs, notamment de l'AF de 1909, est mise en doute, voir Imboden F., p.75: «Die HGF und die schweizerische Wirtschaftsordnung», Diss. Bern, 1948 17)RS 0.823.1 H ;RO 1952 121 18)RO 1952 121; mise en vigueur le 19 janvier 1953 par voie d'AF du 11 avril 1951 "» RO 1968 88 20) Arrêté du Conseil fédéral du 7 février 1968, arrêté du Conseil fédéral du 17 avril 1985 21) RS 823.111 22> RO 1970 745; prolongation jusqu'à l'entrée en vigueur LACI (RO 1980 207) 23) Message du Conseil fédéral du 28 janvier 1976 relatif à de nouvelles mesures visant à procurer du travail (FF 1976 I 653) 2, 4> RS 431.823, RO 1975 1078 ") FF 1982 II 442 26) RS 9 3 5 . 3 1 2 7 ) R S S 0.823.111 28> Voir Cours d'appel de Lucerne, jugement du 4 mars 1980, dans JAR 1982, p. 293 ss 29> En République fédérale d'Allemagne où la location de personnel est soumise à autorisation, des tentatives de tourner la loi occupent souvent les tribunaux et la littérature; voir G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4e éd., p. 628 s.; Cour fédérale du travail du 8 novembre 1978, in DB 1979, p. 851; Spiegel, no 39/1982, p. 72 à 79. ATF 103 IV 208; voir l'appréciation critique dans la NZZ du 19 août 1977: «Ein Fall nichtbewilligungspflichtiger Arbeitsvermittlung». 616

30> RS 822.11 31> RS 220; Mention des dispositions impératives dans le CO art. 361 et 362 32) RS 832.20 33> Voir BSt. E 1985 590 (Postulat Miville) 34> RS 823.21 35> Jugement du Tribunal fédéral du 29 juillet 1981, 1re Chambre civile en la cause H. R. contre T. (P 1204/81/cs). 36)RS 831.20 37> RS 935.31 38> Voir article 8 ss LACI. 39) RS 0.823.11 et 0.823.111 40) RS 837.10 en relation avec l'ord. du 9 juillet 1975 sur l'extension de la statistique du marché du travail (RS 431.823) 41)Art. 2, 2e al., de l'ord. sur l'extension de la statistique du marché du travail (RS 431.823) 42) RO 1919 915 43) RS 10 227 44> Voir «Liste des bureaux de placement privés en possession de l'autorisation cantonale ou fédérale» publiée par l'OFIAMT, division de la main-d'œuvre et de l'émigration, Berne 1983. 45) Voir l'art. 7, 5e al., de l'ord. du 17 septembre 1982 concernant les tests d'application d'un système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (RO 1982 1838 ss) 46)RS 823.114 47> RS 823.114; RO 1985 347 586 (18 mars 1985) 48) RS 951.95 49)La liste des membres figurent dans l'annuaire fédéral (voir 1984/85, p. 556: 4 représentants des cantons, 2 représentants de la science, 5 représentants des employeurs, 5 représentants des travailleurs, 1 représentante des organisations féminines, présidence: le directeur de l'OFIAMT) 50) RS 311.0 51> En lieu et place de nombreuses citations: ATF 85 IV 95 à 100 et littérature et jurisprudence citées à cet endroit. 30370 617

Loi fédérale Projet sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) du L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu les articles 31bis, 2e alinéa, 34ter, 1er alinéa, lettres a et e, 64, 2e alinéa, et 64bis de la constitution; vu le message du Conseil fédéral du 27 novembre 1985 n, arrête: Chapitre premier : But Article premier La présente loi a pour but: a. De régir le placement privé de personnel et la location de services; b. D'assurer un service public de l'emploi efficace qui contribue à créer et à maintenir un

marché du travail équilibré; c. De protéger les travailleurs qui recourent au placement public ou privé ou à la location de services. Chapitre 2 : Placement privé Section 1: Autorisation Art. 2 Autorisation obligatoire 1 Pour exercer régulièrement en Suisse une activité de placeur, qui consiste à mettre employeurs et demandeurs d'emploi en contact afin qu'ils puissent conclure des contrats de travail, il faut une autorisation de l'office cantonal du travail. 2 Sont en outre soumis à autorisation la recherche régulière et la sélection des parties contractantes sur mandat de demandeurs d'emploi ou d'employeurs ainsi que le placement régulier de personnes pour des représentations artistiques ou des manifestations semblables. 3 Celui qui s'occupe régulièrement de placement de personnel de l'étranger et à l'étranger (placement intéressant l'étranger) doit être en possession d'une autorisation de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) en plus de l'autorisation cantonale. D FF 1985 III 524 618

Service de l'emploi 4 Est aussi réputé placement de personnel de l'étranger, le placement d'un étranger qui séjourne en Suisse, mais n'est pas encore autorisé à exercer une activité lucrative. 5 Il est nécessaire de demander une autorisation pour les succursales qui n'ont pas leur siège dans le même canton que la maison-mère; si une succursale est établie dans le même canton que la maison-mère, elle doit être déclarée à l'office cantonal du travail, Art. 3 Conditions 1 L'autorisation est accordée lorsque l'entreprise: a. Est inscrite au registre suisse du commerce; b. Dispose d'un local commercial approprié; c. N'exerce pas d'autre activité professionnelle pouvant nuire aux intérêts des demandeurs d'emploi ou des employeurs. 2 Les personnes responsables de la gestion doivent: a. Être de nationalité suisse ou posséder un permis d'établissement; b. Garantir un service de placement satisfaisant aux règles de la profession; c. Jouir d'une bonne réputation. 3 L'autorisation d'exercer une activité de placement intéressant l'étranger est délivrée lorsque les conditions mentionnées aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas sont remplies et que les personnes responsables de la gestion apportent la preuve qu'elles ont des connaissances suffisantes sur: a. Les conditions de travail et de vie dans les pays étrangers où elles désirent placer les demandeurs d'emploi; b. Les dispositions sur l'immigration et l'exercice d'une activité lucrative dans les pays où elles désirent placer les demandeurs d'emploi; c. Le droit suisse concernant les étrangers; d. La législation régissant le placement dans les pays étrangers dans lesquels les demandeurs d'emploi désirent être placés ou d'où ils proviennent. Art. 4 Etendue et durée de l'autorisation 1 L'autorisation est initialement délivrée pour une année. Elle est ensuite renouvelable pour une durée de cinq à dix ans. 2 L'autorisation donne le droit d'exercer des activités de placement dans l'ensemble de la Suisse. 3 L'autorisation d'exercer une activité de placement intéressant l'étranger est limitée à certains pays. 4 Les personnes responsables de la gestion sont nommément indiquées dans l'autorisation. 5 Le Conseil fédéral fixe les émoluments d'octroi de l'autorisation. 619

Service de l'emploi Art. 5 Retrait L'autorisation est retirée lorsque le placeur: a. A obtenu l'autorisation en donnant des indications inexacts ou fallacieuses ou en taisant des éléments essentiels; b. Enfreint de manière répétée ou grave la présente loi ou les dispositions d'exécution, en particulier les prescriptions fédérales et cantonales relatives à l'admission des étrangers; c. Ne satisfait pas, nonobstant avertissement, aux conditions posées par l'autorité compétente pour délivrer l'autorisation; d. Ne remplit plus les conditions requises pour l'octroi de l'autorisation. Art. 6 Obligation de renseigner Sur requête de l'autorité qui délivre l'autorisation, le placeur est tenu de fournir tous les renseignements nécessaires ainsi que les documents requis. Section 2 : Activités de

placement Art. 7 Devoirs propres au placeur ' Le placeur ne publiera des offres ou des demandes d'emploi que sous son propre nom et en indiquant son adresse exacte. Les annonces publiées doivent correspondre aux conditions réelles. 2 L'autorité qui délivre l'autorisation peut obliger le placeur à fournir, périodiquement et sous une forme anonyme, des indications statistiques sur ses activités. 3 La personne qui s'occupe de placement n'est habilitée à traiter les informations concernant des demandeurs d'emploi et des places vacantes que dans la mesure où et aussi longtemps que ces données sont nécessaires au placement. Elle est tenue de garder envers les tiers le secret sur ces données. Art. 8 Contrat de placement 1 Lorsque le placement s'exerce contre rémunération, le placeur doit conclure un contrat écrit avec le demandeur d'emploi. Le contrat indiquera les prestations du placeur et sa rémunération. 2 Sont nuls et nonavenus les arrangements a. Qui interdisent au demandeur d'emploi de s'adresser à un autre placeur; 620

Service de l'emploi b. Qui obligent le demandeur d'emploi à verser de façon répétée la taxe de placement pour des contrats conclus avec le même employeur, sans l'aide du placeur.

Art. 9 Taxe d'inscription et commission de placement 1 Le placeur peut exiger du demandeur d'emploi le versement d'une taxe d'inscription et d'une commission de placement. Pour des prestations de service faisant l'objet d'un arrangement spécial, le placeur peut exiger du demandeur d'emploi le versement d'une indemnité supplémentaire. 2 La commission n'est due par le demandeur d'emploi qu'à partir du moment où le placement a abouti à la conclusion d'un contrat. 3 En cas de placement intéressant l'étranger, la commission de placement n'est due que lorsque le travailleur obtient des autorités du pays où il est placé l'autorisation d'exercer une activité lucrative dans ce pays. Le placeur peut, toutefois, dès que le contrat de travail a été signé, exiger un dédommagement équitable pour couvrir les dépenses et les frais effectifs. 4 Le Conseil fédéral fixe les taxes d'inscription et les commissions de placement. Section 3: Juridiction Art. 10 For et procédure 1 Les litiges opposant le placeur au demandeur d'emploi et relevant du contrat de placement seront portés, à choix, devant le for du domicile du défendeur ou du lieu où le placeur, qui est partie au contrat, a son siège commercial. Les parties ne peuvent renoncer par avance au choix d'un de ces deux fors ni convenir de la compétence d'un tribunal arbitral. 2 Les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges relevant du contrat de placement dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 10000 francs. Le montant de l'indemnité demandée détermine la valeur litigieuse, sans égard aux conclusions reconventionnelles. 3 Le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves. 4 Dans les litiges au sens du 2<sup>e</sup> alinéa, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires; toutefois, le juge peut infliger une amende à la partie téméraire et mettre à sa charge tout ou partie des émoluments et frais judiciaires. Section 4: Contributions financières en faveur du placement privé Art. 11 1 La Confédération peut allouer des contributions financières: a. Aux offices paritaires de placement relevant d'associations d'em- 621

Service de l'emploi ployeurs et de travailleurs dont l'activité s'étend à l'ensemble du pays lorsqu'ils exercent des activités de placement à la demande de l'OFİAMT; b. Aux offices de placement relevant d'associations suisses à l'étranger qui, selon le droit étranger, sont tenus de travailler gratuitement; c. Aux institutions collaborant à l'application d'accords bilatéraux ou multilatéraux, notamment en matière d'échanges de stagiaires. 2 Les contributions financières peuvent atteindre jusqu'à 30 pour cent des frais d'exploitation à prendre en compte; elles ne peuvent dépasser le montant du déficit d'exploitation. Chapitre 3 :

Location de services Section 1 : Autorisation Art. 12 Autorisation obligatoire ' Les employeurs (bailleurs de services) qui font commerce de céder à des tiers (entreprises locataires de services) les services de travailleurs ont besoin d'une autorisation de l'office cantonal du travail. 2 Outre l'autorisation cantonale, une autorisation de l'OFİAMT est nécessaire pour louer les services de travailleurs vers l'étranger. La location en Suisse de services de personnel recruté à l'étranger n'est pas autorisée. 3 Il est nécessaire de demander une autorisation pour ouvrir une succursale, lorsque celle-ci ne se trouve pas dans le même canton que le siège principal de l'entreprise; les succursales établies dans le même canton doivent être annoncées à l'office cantonal du travail. Art. 13 Conditions ' L'autorisation est accordée lorsque l'entreprise: a. Est inscrite au registre suisse du commerce; b. Dispose d'un local commercial approprié; c. N'exerce pas d'autre activité professionnelle pouvant nuire aux intérêts des demandeurs d'emploi ou des entreprises locataires de services, 2 Les personnes responsables de la gestion doivent: a. Etre de nationalité suisse ou posséder un permis d'établissement; b. Offrir toute garantie quant à une location de services dans les règles de la profession; c. Jouir d'une bonne réputation. 3 L'autorisation de louer les services de travailleurs vers l'étranger est délivrée lorsque les conditions mentionnées aux 1er et 2e alinéas sont remplies et que les personnes responsables de la gestion apportent la preuve qu'elles ont des connaissances suffisantes sur: 622

Service de l'emploi a. Les conditions de travail et de vie dans les Etats où elles désirent offrir les services de travailleurs; b. Les prescriptions sur l'immigration et l'exercice d'une activité lucrative dans les Etats où elles désirent offrir les services de travailleurs; c. La législation concernant la location de services dans les Etats où elles désirent offrir les services de travailleurs. Art. 14 Sûretés 1 Le bailleur de services est tenu de fournir des sûretés en garantie des prétentions de salaire découlant de son activité de location de services. Le montant de ces sûretés proportionnel à l'étendue de l'activité commerciale sera réexaminé lors de chaque renouvellement de l'autorisation, 2 Le Conseil fédéral fixe les montants minimum et maximum des sûretés et règle les détails. Art. 15 Etendue et durée de l'autorisation ' L'autorisation est initialement délivrée pour une année. Elle est ensuite renouvelable pour une durée de cinq à dix ans. 2 L'autorisation habilite son détenteur à pratiquer la location de services dans l'ensemble de la Suisse. 3 L'autorisation de louer les services vers l'étranger est limitée à certains pays. 4 Les personnes responsables de la gestion sont nommément indiquées dans l'autorisation. 5 Le Conseil fédéral fixe les émoluments d'octroi de l'autorisation. Art. 16 Retrait L'autorisation est retirée lorsque le bailleur de services: a. A obtenu l'autorisation en donnant des indications inexactes ou fallacieuses ou en taisant des éléments essentiels; b. Enfreint de manière répétée ou grave des prescriptions imperatives de protection des travailleurs, la présente loi ou des dispositions d'exécution, en particulier les prescriptions fédérales ou cantonales relatives à l'admission des étrangers; c. Ne satisfait pas, nonobstant avertissement, aux conditions posées par l'autorité compétente pour délivrer l'autorisation; d. Ne remplit plus les conditions requises pour la délivrance de l'autorisation. Art. 17 Obligation de renseigner 1 Sur requête de l'autorité qui délivre l'autorisation, le bailleur de services 623

Service de l'emploi est tenu de fournir tous les renseignements nécessaires ainsi que les documents requis. 2 Lorsqu'il y a présomption sérieuse qu'une personne procure abusivement les services de travailleurs à des tiers dans un but lucratif, l'autorité compétente qui délivre l'autorisation peut aussi exiger des renseignements de toutes les personnes et entreprises intéressées. Section 2 : Activités de location de services Art. 18 Devoirs

propres au bailleur de services 1 Le bailleur de services ne publiera des offres d'emploi que sous son propre nom, en indiquant son adresse exacte. Il mentionnera clairement dans les annonces que les travailleurs seront engagés pour la location de services. 2 Le bailleur de services n'est habilité à traiter les données concernant les travailleurs dont les services sont loués que dans la mesure où et aussi longtemps que ces données sont nécessaires au placement. L'assentiment des travailleurs est indispensable pour pouvoir communiquer les données aux entreprises qui les occupent. Il y a lieu de garder envers les tiers le secret sur ces données. 3 L'autorité qui délivre l'autorisation peut obliger le bailleur de services à fournir, périodiquement et sous une forme anonyme, des indications statistiques sur ses activités. Art. 19 Contrat de travail 1 Le bailleur de services doit conclure un contrat écrit avec le travailleur. Il y indiquera: a. Le genre de travail à fournir; b. Le lieu de travail et le début de l'engagement; c. La durée de l'engagement ou le délai de congé; d. L'horaire de travail; e. Le salaire, les frais et allocations éventuels ainsi que les déductions pour des assurances sociales; f. Les prestations en cas d'heures supplémentaires, de maladie, d'accident, de service militaire et de vacances; g. Les dates de paiement du salaire, des allocations et des autres prestations. 2 A défaut de contrat écrit, le contenu du contrat est déterminé par les dispositions légales et par les conditions usuelles du lieu et de la profession. 3 Les arrangements exigeant du travailleur qui loue ses services le paiement d'émoluments ou des prestations financières préalables sont nuls et non avenue; il en va de même des arrangements qui empêchent ou entravent son transfert à l'entreprise locataire de services, une fois son contrat de travail arrivé à échéance. 624

Service de l'emploi 4 Si le bailleur de services ne dispose pas de l'autorisation nécessaire, son contrat de travail avec le travailleur est nul et non avenue. Dans ce cas, l'article 320, 3e alinéa, du code des obligations, qui règle les suites d'un contrat nul, est applicable. Art. 20 Conventions collectives de travail avec déclaration d'extension Lorsqu'une entreprise est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension, le bailleur de services doit appliquer au travailleur les dispositions de la convention collective concernant le salaire et la durée du travail. Art. 21 Travailleurs étrangers en Suisse Le bailleur de services n'engagera en Suisse que des étrangers qui sont en possession d'une autorisation leur permettant d'exercer une activité lucrative et de changer d'emploi et de profession. Art. 22 Contrat de location de services 1 Le bailleur de services doit conclure un contrat écrit avec l'entreprise locataire de services. Il y indiquera: a. Sa propre adresse et celle de l'autorité qui délivre l'autorisation; b. Les qualifications professionnelles du travailleur et le genre de travail; c. Le lieu de travail du travailleur ainsi que le début et la durée de l'engagement; d. L'horaire de travail du travailleur; e. Le coût de la location de services, y compris les prestations sociales, les allocations, les frais et les prestations accessoires. 2 Les arrangements qui entravent ou empêchent l'entreprise locataire de services de conclure un contrat de travail avec le travailleur après le terme de location de ses services sont nuls et non avenue. 3 Sont toutefois admissibles les arrangements selon lesquels le bailleur de services peut exiger de l'entreprise locataire de services le versement d'une indemnité lorsque la location de services a duré moins de trois mois et que le travailleur a ensuite passé à l'entreprise locataire de services moins de trois mois après la fin de la location de ses services à cette entreprise. 4 L'indemnité atteindra au maximum le montant que l'entreprise locataire de services aurait eu à payer au bailleur de services à titre de frais d'administration et de bénéfice pour un engagement de trois mois. Le bailleur de services doit imputer sur l'indemnité le montant déjà versé au titre de frais d'administration et de bénéfice. » RS 220 42 Feuille fédérale. 137e année. Vol. HT 625

Service de l'emploi 5 Si le bailleur de services ne possède pas l'autorisation nécessaire, le contrat de location de services est nul et non avenue. Le cas échéant, les dispositions du code des obligations " concernant les activités illicites et l'enrichissement illégitime sont applicables. Section 3: Juridiction Art. 23 For et procédure 1 Les litiges opposant le bailleur de services au demandeur d'emploi et relevant du contrat de placement seront portés, à choix, devant le for du domicile du défendeur ou du lieu où le bailleur de services, qui est partie au contrat, a son siège commercial. Les parties ne peuvent renoncer par avance au choix d'un de ces deux fors ni convenir de la compétence d'un tribunal arbitral. 2 Les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges relevant du contrat de placement dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 10 000 francs. Le montant de la demande détermine la valeur litigieuse, sans égard aux conclusions reconventionnelles. 3 Le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves. 4 Dans les litiges au sens du 2e alinéa, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires; toutefois, le juge peut infliger une amende à la partie téméraire et mettre à sa charge tout ou partie des émoluments et frais judiciaires. Chapitre 4: Service public de l'emploi Art. 24 Tâches 1 Dans les cantons, les offices du travail enregistrent les demandeurs d'emploi qui se présentent et les places vacantes annoncées. Ils conseillent les demandeurs d'emploi et les employeurs lors du choix de l'emploi à occuper ou de la personne à engager et s'efforcent de repourvoir les places vacantes et de placer la main-d'œuvre de manière appropriée. 2 En plaçant les demandeurs d'emploi, ils tiennent compte de leurs dispositions et goûts personnels et de leurs aptitudes professionnelles, ainsi que de la situation de l'entreprise et des besoins de l'employeur. Art. 25 Placement intéressant l'étranger 1 L'OFIAMT entretient un service d'information et de conseil qui renseigne les personnes désireuses d'exercer une activité lucrative à l'étranger sur les » RS 220 626

Service de l'emploi prescriptions d'entrée, les possibilités de travail et les conditions d'existence dans les Etats étrangers. Il peut appuyer par d'autres mesures la recherche d'emploi à l'étranger. 2 L'OFIAMT coordonne et encourage les efforts des offices du travail tendant au placement des émigrés suisses rentrant au pays. 3 L'OFIAMT place des stagiaires étrangers et suisses en application des arrangements bilatéraux ou multilatéraux sur l'échange de stagiaires. Il peut demander le concours des offices du travail pour le placement de stagiaires étrangers. Art. 26 Obligation de placer et impartialité 1 Les offices du travail fournissent en toute impartialité leurs services à tous les demandeurs d'emploi suisses et aux employeurs domiciliés en Suisse. 2 Ils placent et conseillent des demandeurs d'emploi étrangers séjournant en Suisse pour autant que leur permis les autorise à exercer une activité lucrative et à changer d'emploi et de profession. 3 Les offices du travail ne sont pas autorisés à collaborer au placement lorsque l'employeur: a. Offre des salaires et des conditions de travail sensiblement inférieurs aux normes usuelles dans la profession et le lieu de travail; b. A contrevenu à plusieurs reprises ou de façon grave aux dispositions relatives à la protection des travailleurs. Art. 27 Gratuité Le service public de l'emploi est gratuit. Les personnes qui y recourent ne sont tenues de supporter que les frais causés par des démarches spéciales entreprises avec leur assentiment. Art. 28 Mesures spéciales de lutte contre le chômage 1 Les offices du travail aident les demandeurs d'emploi dont le placement est impossible ou très difficile à choisir un mode de reconversion ou de perfectionnement professionnel adéquat. 2 Les cantons peuvent organiser des cours de reconversion, de perfectionnement ou d'intégration pour les demandeurs d'emploi dont le placement se révèle impossible ou très difficile. 3 Ils peuvent organiser des programmes de travail dans les limites de l'article 72 de la loi sur l'assurance-chômage1' afin de pourvoir à

l'occupation temporaire de chômeurs. » RS 837-0 627

Service de l'emploi 4 Les offices du travail poursuivront dans une mesure appropriée leurs efforts visant à placer un chômeur même s'il suit un cours ou travaille temporairement, conformément aux articles 59 à 72 de la loi sur l'assurance-chômage). Art. 29 Obligation des employeurs de déclarer les licenciements et fermetures d'entreprise 1 L'employeur est tenu d'annoncer à l'office du travail compétent tout licenciement d'un nombre important de travailleurs ainsi que toute fermeture d'entreprise; il doit l'annoncer dès que possible, mais au plus tard au moment où les congés sont donnés. 2 Les entreprises qui occupent moins de six travailleurs ne sont pas soumises à cette disposition. Chapitre 5 : Propagande relative à l'émigration de travailleurs Art. 30 Les annonces publiques, les manifestations ou autres procédés destinés ou propres à induire en erreur les personnes désirant émigrer au sujet des conditions de travail et d'existence dans des pays étrangers sont interdites. Chapitre 6 : Autorités Art. 31 Autorité fédérale dont relève le marché du travail 1 L'OFIAMT est l'autorité fédérale dont relève le marché du travail. 2 II surveille l'exécution de la présente loi par les cantons et encourage la coordination intercantonale du service public de l'emploi. 3 II surveille le placement privé de personnel intéressant l'étranger et la location de services vers l'étranger, 4 II peut organiser, avec la collaboration des cantons, des cours de formation et de perfectionnement pour le personnel des autorités dont relève le marché du travail. Art. 32 Cantons 1 Les cantons règlent la surveillance du service public de l'emploi et du placement privé ainsi que de la location de services. " RS 837.0 628

Service de l'emploi 2 Ils entretiennent au moins un office cantonal du travail et veillent à établir des offices communaux et régionaux du travail là où le besoin s'en fait sentir. Art. 33 Collaboration des autorités 1 Les autorités fédérales et cantonales dont relève le marché du travail collaborent afin de tendre à un marché du travail équilibré dans l'ensemble de la Suisse. Dans les diverses régions économiques, les autorités cantonales intéressées coopèrent directement. 2 Les offices du travail veillent à faire participer activement à l'exécution de mesures dans ce domaine les associations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres organisations s'occupant de placement. 3 Le Conseil fédéral règle la compétence des autorités dont relève le marché du travail et celle des institutions de l'assurance-invalidité en matière de placement des invalides et des handicapés. Art. 34 Devoir de discrétion et communication de renseignements 1 Les personnes qui participent à l'exécution au contrôle ou à la surveillance du service public de l'emploi sont tenues d'observer envers les tiers le secret sur les indications concernant les demandeurs d'emploi et les places vacantes. 2 Le Conseil fédéral détermine les indications et documents que l'OFIAMT et les offices du travail sont autorisés à communiquer aux services de l'assurance-chômage ainsi qu'aux organes de l'assurance-invalidité et aux services sociaux dans le cadre de l'accomplissement des tâches de ces services. 3 Dans certains cas, l'OFIAMT peut fournir des renseignements à d'autres services ou à des particuliers en tant qu'aucun intérêt public ou privé digne de protection ne s'y oppose. Le Conseil fédéral règle les détails. 4 Des indications relatives aux demandeurs d'emploi ou aux places vacantes ne peuvent être communiquées à des particuliers qu'avec l'accord des demandeurs d'emploi ou des employeurs intéressés. Art. 35 Système commun d'information, 1 Pour le placement et l'observation du marché du travail, l'OFIAMT peut entretenir avec les offices du travail un système commun d'informations relatives aux demandeurs d'emploi et aux places vacantes. 2 La Confédération participe aux frais dans la mesure où ceux-ci sont occasionnés par l'accomplissement des tâches incombant à la Confédération. 3 Le Conseil fédéral règle la

protection des données. 629

Service de l'emploi Art. 36 Observation du marché du travail 1 L'OFIAMT observe et analyse la structure de l'emploi ainsi que la situation et l'évolution du marché du travail en Suisse. Le Conseil fédéral ordonne les enquêtes nécessaires à l'observation du marché de l'emploi. 2 Les offices du travail observent la situation et l'évolution du marché du travail dans leur canton. Ils font rapport à l'OFIAMT sur la situation du marché du travail ainsi que sur le placement privé et la location de services. 3 L'OFIAMT veille à ce que les résultats des observations soient diffusés sous une forme appropriée. Il les publie de telle façon qu'il ne soit pas possible d'identifier les personnes concernées. 4 Les données recueillies au titre de l'observation du marché du travail ne peuvent être utilisées qu'à des fins statistiques. Art. 37 Commission fédérale pour les questions intéressant le marché du travail Le Conseil fédéral institue une commission consultative chargée d'examiner des questions fondamentales touchant le marché du travail. La Confédération, les cantons, les milieux scientifiques, les employeurs et les travailleurs sont représentés au sein de la commission. Chapitre 7 : Protection juridique Art. 38 1 Les décisions prises en vertu de la présente loi sont susceptibles de recours. 2 Les autorités de recours sont: a. Au moins une autorité cantonale de recours pour les décisions prises par les offices du travail ; b. La commission de recours du Département fédéral de l'économie publique pour les décisions de l'OFIAMT; c. Le Tribunal fédéral pour les décisions sur recours des autorités cantonales de dernière instance ou du Département fédéral de l'économie publique, pour autant que la voie du recours de droit administratif au Tribunal fédéral soit ouverte; d. Le Conseil fédéral pour les décisions sur recours des autorités cantonales de dernière instance ou du Département fédéral de l'économie publique lorsque la voie du recours de droit administratif au Tribunal fédéral n'est pas ouverte. 3 La procédure devant les autorités cantonales suit le droit cantonal de procédure, pour autant que le droit fédéral n'en dispose pas autrement. Pour la

630

Service de l'emploi procédure devant les autorités fédérales, les dispositions de la loi fédérale sur la procédure administrative" et de la loi fédérale d'organisation judiciaire<sup>2</sup> sont applicables. Chapitre 8 : Dispositions pénales Art. 39 1 Sera puni d'amende jusqu'à 100 000 francs celui qui, intentionnellement, a. Procure du travail ou loue des services sans y être autorisé; b. Place des étrangers ou les engage pour en louer les services sans observer les prescriptions légales en matière de main-d'œuvre étrangère. 2 Sera puni d'amende jusqu'à 40 000 francs celui qui, intentionnellement, a. Obtient une autorisation en donnant des indications inexactes ou fallacieuses ou en taisant des faits importants; b. A recours, en sa qualité d'employeur, aux services d'un placeur ou d'un bailleur de services, qu'il sait ne pas posséder l'autorisation nécessaire; c. Enfreint l'obligation d'annoncer et de renseigner (art. 6, 7, 17, 18 et 29); d. Ne communique pas par écrit, en sa qualité de bailleur de services, la teneur essentielle du contrat de travail ou ne le fait qu'incomplètement ou encore conclut un arrangement illicite (art. 19 et 22); e. Contrevient, en sa qualité de placeur, aux dispositions concernant le calcul de la commission de placement (art. 9) ou, en sa qualité de bailleur de services, exige du travailleur le paiement d'émoluments ou de prestations financières préalables (art. 19, 3e al.); f. Se livre à une propagande fallacieuse en matière d'émigration de personnes actives (art. 34); g. Enfreint son devoir de discrétion (art. 7, 18 et 34). 3 Sera puni d'amende jusqu'à 20 000 francs celui qui, par négligence, enfreint le 1er alinéa, lettre a, ou le 2e alinéa, lettres c à g. 4 Si des infractions sont commises dans la gestion des entreprises ou d'autres établissements analogues, les articles 6 et 7 de la loi

fédérale sur le droit pénal administratif<sup>3</sup> sont applicables. 5 La poursuite pénale incombe aux cantons. 'i RS 172.021 -> RS 173.110 »RS313.0 631

Service de l'emploi Chapitre 9 : Dispositions finales Art. 40 Exécution Les cantons exécutent la présente loi dans la mesure où son exécution n'incombe pas à la Confédération. Art. 41 Dispositions d'exécution 1 Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution après avoir entendu les cantons et les organisations concernées, 2 Les cantons édictent les dispositions d'exécution dans leur domaine de compétence. Art. 42 Modification et abrogation de prescriptions existantes 1 La loi fédérale sur l'assurance-chômage<sup>1</sup>\* est modifiée comme il suit: Art. 85a Responsabilité des cantons (nouveau) ' Le canton répond envers la Confédération des dommages causés par l'accomplissement déficient de tâches incombant à son office ou aux offices du travail de ses communes. 2 L'organe de compensation fait valoir par décision ses prétentions à la réparation des dommages. En cas de faute légère, il peut toutefois y renon- cer. 3 Les versements effectués par le canton sont bonifiés au fonds de compen- sation. An. 92, 6e al. (nouveau) 6 Le fonds de compensation rembourse aux services publics de placement dans les cantons les frais à prendre en compte qui résultent de l'accomplis- sement de leurs tâches en vertu de l'article 85, lettres e, g à k. Sur proposi- tion de la commission de surveillance, le Conseil fédéral détermine les frais à prendre en compte. Art. 96, 4e al. {nouveau) 4 Le Conseil fédéral détermine les renseignements et documents que les offi- ces participant à l'exécution, au contrôle et à la surveillance de l'assuran- ce-chômage, fournissent aux offices du travail. La communication se limite aux indications et documents dont les offices du travail ont besoin en leur qualité d'organes d'exécution de l'assurance-chômage. " RS 837.0 632

Service de l'emploi 2 Sont abrogées: a. La loi fédérale du 22 juin 1951 " sur le service de l'emploi; b. La loi fédérale du 22 mars 1888<sup>2</sup> concernant les opérations des agen- ces d'émigration. Art. 43 Dispositions transitoires 1 Les placeurs qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente loi, s'occupent de placement sans y être autorisés ainsi que les bailleurs de services, doi- vent présenter une demande d'autorisation dans un délai d'une année. 2 Une autorisation de s'occuper de placement, délivrée en vertu des ancien- nes dispositions, donne le droit de poursuivre les activités de placement jusqu'à l'expiration de l'autorisation, mais au moins jusqu'à l'expiration du délai d'une année. 3 Les contrats de placement, de location de services et de travail qui ont été conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi doivent être "adaptés dans un délai de six mois. Art. 44 Référendum et entrée en vigueur 1 La présente loi est sujette au référendum facultatif. 2 Le Conseil fédéral fixe la date de son entrée en vigueur. 30370 »R01951 1211 2> RS 10 232 633

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Message concernant la révision de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services du 27 novembre 1985 In Bundesblatt Dans Feuille fédérale In Foglio federale Jahr 1985 Année Anno Band 3 Volume Volume Heft 50 Cahier Numero Geschäftsnummer 85.069 Numéro d'affaire Numero dell'oggetto Datum 24.12.1985 Date Data Seite 524-633 Page Pagina Ref. No 10 104 587 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert. Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses. Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.