



## **Annexe au chiffre 4.7.1.2 : Collaborateurs dans le cadre de la réalisation de projets et au chiffre 4.8.2.3 : Prestataires de services**

La demande des entreprises suisses en prestations de services fournies par des entreprises reste élevée, principalement dans le domaine informatique (entreprises en provenance d'Inde notamment).

D'une part, la réglementation de ces prestations doit tenir compte des dispositions de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI), des obligations internationales de la Suisse (p. ex. GATS) et des besoins de l'économie suisse en main-d'œuvre hautement qualifiée qui ne peuvent être comblés sur le marché du travail suisse et européen. D'autre part, l'arrivée de main-d'œuvre doit être restreinte aux spécialistes qui, même en période de hausse du chômage en Europe et en Suisse, ne peuvent être remplacés par du personnel local du fait de leur savoir-faire spécifique en matière de projets. La Confédération et les cantons doivent veiller à ce que les collaborateurs détachés dans le cadre de la réalisation d'un projet ne concurrencent pas la main-d'œuvre locale et européenne en accomplissant des tâches informatiques généralistes.

Le Secrétariat d'État aux migrations tient à apporter les précisions suivantes afin d'uniformiser l'application des bases légales :

- **Changement de projet** : les autorisations sont délivrées pour une activité exercée au sein d'un projet précis et solidement documenté. Tout changement de projet (y compris les changements dans le même canton et dans le même établissement d'affectation) équivaut à un changement d'emploi et est donc toujours soumis à autorisation, quel que soit le type d'autorisation dont bénéficie la personne concernée (L ou B).
- **Durée de l'engagement dans le cadre du projet** : 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, de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA). S'agissant de projets de plus longue durée, il y a lieu de délivrer en premier lieu une autorisation de courte durée selon l'art. 19, al. 1, OASA. Cependant, des autorisations de séjour pour des engagements de plus longue durée ne peuvent être délivrées que dans des cas particuliers et si des circonstances particulières l'exigent (tâches extraordinaires, retard avéré).
- **Détachement – localisation** : dans tous les cas de détachement, les employés concernés restent soumis au contrat de travail étranger qui les lie à leur employeur étranger. En cas de « nouvel » engagement direct de durée déterminée auprès de la filiale suisse, il y a lieu d'estimer qu'il y a changement de but du séjour au sens de l'art. 54 OASA et d'appliquer une nouvelle procédure d'admission selon la LEI/l'OASA (notamment l'art. 21 LEI).
- **Rémunération** : conformément à l'art. 22 LEI, les salaires doivent être fixés en tenant compte des différentes structures salariales régionales, des différents profils requis et des différentes spécialisations. En référence aux enquêtes sur les salaires menées par les associations professionnelles, un salaire conforme à l'usage du lieu, de la

profession et de la branche d'au moins 75 500 francs doit être versé aux personnes qui entrent dans la vie professionnelle (expérience professionnelle jusqu'à deux ans maximum).

Concernant les informaticiens qui disposent d'une plus longue expérience professionnelle, les salaires doivent être évalués et majorés en fonction de la formation, du niveau d'expérience, de la fonction, du degré de spécialisation et de l'âge. Les salaires indiqués par les calculateurs courants de salaires sont en principe considérés comme des salaires minimums (cf. ch. 4.3.4)

Dans ce contexte, il importe également de rappeler les dispositions en vigueur régissant les indemnités de détachement. Lors d'un détachement, non seulement l'employé perçoit un salaire mais il se voit également rembourser les dépenses directement liées au détachement (notamment le voyage, le logement et la nourriture). L'employeur est exempté de l'obligation de rembourser ces dépenses dès lors que le travailleur détaché a séjourné plus de douze mois sans interruption en Suisse (art. 22a, al. 1, OASA). Il convient de noter que les informaticiens ne peuvent être détachés en Suisse que dans le cadre de contrats de prestations de services et que l'engagement dans le cadre de la location de services de personnel recruté à l'étranger est exclu.