



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

Service de la population et des migrants SPoMi  
Amt für Bevölkerung und Migration BMA

Route d'Englisberg 11, 1763 Granges-Paccot

## Demande d'autorisations de séjour pour prestataires de services transfrontaliers

### 1. Commanditaire des travaux

Nom ou raison sociale :

Personne responsable :

Adresse :

NPA/Ville :

Tél. :

Fax :

Email :

#### *Extraits de la loi fédérale sur les travailleurs détachés, du 8 octobre 1999*

Art. 5 Sous-traitants

<sup>1</sup> Si des travaux sont exécutés dans les secteurs de la construction, du génie civil et du second œuvre par des sous-traitants, l'entrepreneur contractant (entrepreneur total, général ou principal) répond civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'art. 2, al. 1, de la présente loi.

<sup>2</sup> L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

<sup>3</sup> L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'al. 1 s'il prouve avoir accompli son devoir de diligence dans la mesure commandée par les circonstances s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance de travaux. L'entrepreneur contractant a notamment rempli son devoir de diligence si ses sous-traitants ont établi de manière crédible sur la base de documents et de justificatifs, qu'ils respectent bien les conditions de salaire et de travail.

<sup>4</sup> Si l'entrepreneur contractant n'a pas rempli son devoir de diligence conformément à l'al. 3, il peut se voir infliger les sanctions prévues à l'art. 9. L'art. 9, al. 3, n'est pas applicable.

Date, timbre et signature du commanditaire :

### 2. Société étrangère prestataire de services

Nom ou raison sociale :

Type d'activités :

Personne responsable :

Adresse :

NPA/Ville :

Pays :

Tél. :

Fax :

Email :

—

Direction de la sécurité et de la justice **DSJ**  
Sicherheits- und Justizdirektion **SJD**

### 3. Horaire de travail

Horaire : De : A :  
De : A :

### 4. Description des travaux à réaliser

#### Lieu des travaux

Nom de l'entreprise ou du particulier :

Adresse :

NPA/Ville :

Date des travaux : Du : Au :

Nombre de travailleurs détachés :

Descriptif précis et détaillé des travaux :

### 5. Documents à joindre à la présente demande

- Copie du contrat de mandat ou d'entreprise passé avec le commanditaire de la prestation
- Copies d'une pièce d'identité des travailleurs détachés
- Curriculum vitae et copies des diplômes des travailleurs détachés
- Convention de détachement pour chaque travailleur détaché

### 6. Adresse d'envoi

**Service de la population  
et des migrants  
Section main-d'œuvre étrangère  
Rte d'Englisberg 11  
CH - 1763 Granges-Paccot**

Téléphone : +4126 / 305 24 86  
Fax : +4126 / 305 24 82  
Email : semo@fr.ch

La présente demande doit être retournée par l'employeur qui souhaite détacher ses employés dans le canton de Fribourg, **trois semaines au moins avant le début de la prestation**, à l'adresse ci-dessus, dûment et lisiblement remplie, accompagnée des documents indiqués sous point 5.

Lieu et date :

Sceau et signature de l'employeur :

### 7. Déclaration de l'employeur

Par la présente déclaration, l'employeur soussigné confirme avoir pris connaissance de la loi suisse sur les travailleurs détachés, du 8 octobre 1999 et en particulier des articles 2 et 3 de ladite loi et il s'engage à respecter pour toute la durée de la mission et pour tous les travailleurs détachés les conditions minimales de travail et de salaire qui leur sont applicables en Suisse.

Lieu et date :

Sceau et signature :

## Extraits de la loi fédérale sur les travailleurs détachés, du 8 octobre 1999

### Art. 2 Conditions minimales de travail et de salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Art. 3 Hébergement

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