

Union Patronale Suisse  
Madame Daniella Lützelschwab  
Hegibachstrasse 47  
Case postale  
8032 Zürich

Lausanne, le 29 septembre 2016

U:\1p\politique\_economique\consultations\2016\POL1631\_adaptations de la  
LEtr\POL1631\_LETr.docx MAP/jek

### ***Adaptation de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) – procédure de consultation***

Chère Madame,

Nous avons bien reçu votre circulaire du 21 juillet dernier relatif au sujet mentionné en titre et vous en remercions.

L'avant-projet de modification de la LEtr qui nous est soumis n'est pas lié à la mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution, mais porte sur des points aussi divers et variés que la procédure d'approbation par le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), la concrétisation des dispositions de la loi sur la formation continue, l'obligation pour les employeurs de prendre en charge les frais de leurs travailleurs détachés en Suisse, ou encore les réglementations liées aux systèmes d'information et à l'échange des données entre autorités.

Nous approuvons la quasi-totalité des adaptations proposées. Notre seule réserve porte sur l'art. 22 al. 2 à 4 P-LEtr, qui prévoit expressément l'obligation, pour les employeurs étrangers, de prendre en charge tous les frais des travailleurs induits par leur détachement en Suisse (voyage, logement, nourriture, etc.), et ce aussi bien dans le cadre d'une prestation de service transfrontalière que d'un transfert interentreprises.

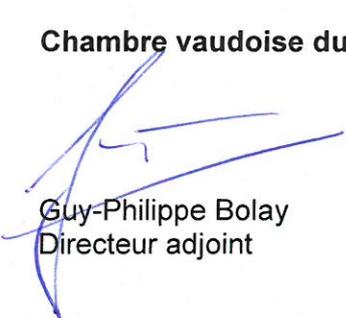
Nous ne sommes pas contre le principe d'une prise en charge de ces frais par l'employeur, du moins dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière de courte durée. Dans ces situations, il importe en effet de veiller à ne pas pénaliser les employeurs indigènes et à garantir une concurrence équitable entre tous les prestataires de services. Tel est l'un des objectifs fondamentaux des mesures d'accompagnement. Toutefois, cette mesure protectrice perd sa raison d'être lorsque le détachement est prévu pour une plus longue durée. Comme le relève à juste titre le rapport explicatif, le travailleur détaché déplace alors généralement le centre de ses intérêts en Suisse en y élisant domicile et en se faisant accompagner de sa famille cas échéant.

Une restriction de la prise en charge des frais par l'employeur se justifie également par le risque de décourager les employeurs étrangers, et en particulier les multinationales procédant à des transferts interentreprises, à développer leurs projets à l'étranger plutôt qu'en Suisse en raison de coûts disproportionnés.

**En conséquence, nous préconisons de limiter cette obligation aux détachements dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière de courte durée au sens de l'accord de libre circulation des personnes CH-UE, c'est-à-dire pour une durée maximale de 90 jours par année civile.**

En vous remerciant de votre consultation, nous vous prions d'agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

**Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie**



Guy-Philippe Bolay  
Directeur adjoint



Mathieu Piguet  
Sous-directeur