

Panorama N°8

Les dossiers de l'observatoire romand du droit d'asile et des étranger·ères

Travailleurs et travailleuses européen·nes exploité·es

À l'ère de la libre circulation, les nouveaux saisonniers

Edito..... p.3

Suisse et immigration: une brève
histoire de l'exploitation de la main
d'œuvre étrangère..... p.4

Exporter les droits sociaux: quand la
Suisse se déleste des travailleur·ses qu'elle
juge « improductif·ves »..... p.6

Spécificités cantonales du travail
temporaire..... p.11

Opinion..... p.14

Nous avions demandé des bras, ce sont des gens qui sont venus.

Max Frisch, 1965

Edito

Depuis quelques années, la Suisse tend à reconnaître la manière dont elle a bafoué des droits les plus fondamentaux des travailleurs et travailleuses venu-es du sud de l’Europe, sous le statut de saisonnier-ères. L’utilisation d’un titre de séjour précaire afin d’user et rejeter une main d’œuvre que l’on souhaite productive et peu coûteuse est ainsi progressivement reconnu comme une donne importante de l’essor économique suisse (voir l’article «Suisse et immigration: une brève histoire de l’exploitation de la main d’œuvre étrangère»). Mais quelles sont les conséquences de ce travail de mémoire sur l’exploitation toujours actuelle de travailleurs et travailleuses provenant des mêmes pays européens?

La question n’est pas désuète: en 2023, 280’300 ressortissant-es de pays de l’Espace économique européen (UE et AELE) travaillaient en Suisse avec une autorisation de séjour de courte durée¹. Bien qu’au bénéfice de la protection de l’Accord sur la libre circulation (ALCP), ces travailleur-ses sont poussé-es à accepter des emplois précaires, mal rémunérés, avec peu ou pas de perspectives. Ainsi, en 2022, le salaire médian des étranger-ères était inférieur de 15 % à celui des Suisse-sse-s. Cet écart se creuse encore davantage selon le type de permis: -20 % pour les titulaires d’un permis de séjour (permis B), et jusqu’à -30 % pour les détenteur-ices d’une autorisation de courte durée (permis L)². Or, paradoxalement, ces faibles rémunérations, ou des taux de travail fluctuants, viennent faire obstacle à la régularisation ou à la stabilisation du séjour. C’est le serpent qui se mord la queue (voir l’article «Exporter les droits sociaux: quand la Suisse se déleste des travailleur-ses qu’elle juge «improductif-ves»»).

De plus, un statut précaire induit une dépendance accrue face à l’employeur-se, qui peut seule demander son renouvellement et, par conséquent, une précarisation des droits et des conditions de travail. Dans certains cantons, les syndicats constatent que l’exploitation ne se fait pas tant au travers d’un permis de courte durée que par un contrat précaire (souvent par des agences intérimaires) qui rend révocable un permis B et, à nouveau, entrave l’accès à la protection sociale (voir l’article «Spécificités cantonales du travail temporaire»).

L’application de l’ALCP a permis l’abandon du statut de saisonnier-ères, ce qui est une bonne chose. Mais sur le terrain, le dispositif légal et administratif en place permet encore d’exploiter le travail de nombre de personnes, en se délestant des coûts sociaux qui en découlent. Au lieu d’une «autorisation de travail», il conviendrait mieux de parler d’«autorisation d’emploi», tant l’outil se trouve au service des patron-nes plutôt que des salarié-es³.

Les articles de ce dossier Panorama illustrent une réalité sociale souvent sous-estimée: celle de l’imbrication entre des statuts de séjour qui fragilisent et un marché du travail qui exploite. Le travail devient à la fois un levier d’exploitation et un frein à l’accès aux droits, alimentant un cercle vicieux de précarité durable, qui divise et dissuade toute revendication pour de meilleures conditions (voir le texte d’opinion «Regard syndical sur l’instrumentalisation de la xénophobie comme stratégie de contrôle de la force de travail en Suisse»).

Si ce numéro évoque une histoire européenne qui semble se répéter, ses enjeux en dépassent largement les frontières pour concerner aussi les travailleur-ses du Sud global, dont bon nombre se retrouvent aujourd’hui exploité-es dans des champs de tomates ou de fraises que les saisonnier-ères d’autrefois avaient quitté pour venir vendre leur force de travail en Suisse⁴. On assiste ainsi à un déplacement du problème, dont l’économie suisse continue de profiter. Une réflexion qui se poursuivra dans le deuxième volet de ce dossier, consacré cette fois à l’exploitation des personnes extra-européennes, dans le cadre de l’asile ou sans papiers.

Aude Martenot et Elisa Turstchi, ODAE romand

1 Chiffres issus du vingtième rapport de l’Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l’UE, SECO, juin 2024.
2 Ibid.
3 Cyril Wolmark, «Une autorisation de travail au profit des employeurs», Plein droit ouvrier n°135, Gisti, 2022.
4 Voir le film «La transformation merveilleuse de la classe ouvrière en étranger», par le réalisateur Samir, 2024.

Suisse et immigration : une brève histoire de l’exploitation de la main d’œuvre étrangère

Jusqu’à la fin du 19^e siècle, la Suisse est un pays fondamentalement pauvre qui pratique davantage l’émigration que son contraire. Le développement de l’industrie spécialisée et les importants chantiers d’aménagement du territoire enclenchent une inversion du phénomène. La demande de main d’œuvre augmente et les entreprises vont piocher dans les grands bassins de population des pays limitrophes : Allemagne, Italie, Autriche, etc.¹

La Suisse s’enrichit. Sa condition ouvrière est plutôt bonne : les salaires réels augmentent et le temps de travail est en baisse. C’est aussi une période de développement du syndicalisme, avec un nombre croissant de conflits du travail qui permettent d’obtenir des protections (conventions collectives, etc.). Du côté migratoire, le discours politique est ouvert. L’accueil de personnes venues vendre leur force de travail est positif, ces dernières étant vues comme des contributrices à l’essor du pays.

Ainsi, de nombreuses personnes étrangères arrivent en Suisse. Représentant moins de 5 % de la population résidente au milieu du 19^e siècle, elles atteignent 15 % à la veille de la Première Guerre mondiale. Un taux qui va diminuer durant l’entre-deux-guerres puis réaugmenter après 1945.²

Quand la xénophobie s’inscrit dans la loi

Dès la fin de la Première Guerre, l’ouverture face à l’immigration se modifie dans les discours et les pratiques suisses. Située au milieu d’une Europe qui rigidifie ses frontières et se fascise, avec le spectre d’une révolution communiste russe à l’arrière-plan, la Suisse se montre méfiante face aux personnes étrangères, qu’elle est prompte à accuser de subversion. C’est le mythe de l’«*Überfremdung*³» qui démarre et, avec lui, les débats sur une population immigrée (supposée trop nombreuse) qui viendrait mettre en péril une prétendue «*identité suisse*».⁴

Cette hostilité va se concrétiser par une Loi fédérale sur le séjour et l’établissement des étrangers, approuvée par le peuple en 1931 et entrée en vigueur en 1933, qui a pour objectif de

réglementer la présence des personnes étrangères sur le sol helvétique, mais surtout de défendre les Suisse-ses sur le marché du travail.

À la sortie de la Deuxième Guerre mondiale, l’économie suisse, peu touchée par le conflit, souhaite répondre à l’importante demande des pays européens en matière de biens industriels : pour cela, elle a besoin de main d’œuvre. Cette force de travail supplémentaire, la Suisse ne peut plus la chercher dans les pays du Nord et de l’Est (Allemagne, Autriche), occupés par les vainqueurs de la guerre qui ont eux-mêmes d’importants besoins. Elle se tourne alors vers le Sud : d’abord l’Italie, puis l’Espagne.⁵

Dans un contexte de croissance économique et de Guerre froide, la Suisse va négocier des accords avec l’Italie et proposer un système «*attractif*» pour faire venir des travailleur-ses italien-nes (surtout du sud du pays). Un nouveau statut de saisonnier est constitué, pierre angulaire de la politique migratoire suisse durant plusieurs décennies, qui s’appuie sur la loi de 1931 pour légitimer son but : s’assurer que cette main d’œuvre conserve un caractère réversible et provisoire.

Le statut de saisonnier-ère : une externalisation du chômage réussie

Entre 1948 et 2002, près de sept millions de permis A (le fameux statut de saisonnier-ère) sont délivrés, institutionnalisant ainsi une politique de rotation de la main d’œuvre étrangère. D’une durée de neuf mois avec obligation de sortie du territoire durant trois mois tous les ans, ce permis implique un strict contrôle à l’entrée (y compris sanitaire), une interdiction du regroupement familial, l’absence de mobilité (que ce soit de secteur d’emploi ou de canton), l’impossibilité de signer un bail, etc.⁶ L’immigré-e idéal-e est ainsi défini-e : apte au travail, flexible, utile à l’économie et ne s’imaginant pas rester sur le territoire.

Mis-es sous pression par un permis très précaire qui n’assure pratiquement aucuns droits sociaux, les travailleur-ses vivent dans des conditions catastrophiques (baraquements et autres logements insalubres) et subissent des atteintes à leur

vie familiale considérables, en raison de l’interdiction de faire venir leurs enfants. Celles et ceux qui ne peuvent s’en séparer sont obligé-es de les cacher de la police cantonale des étrangers, les gardant enfermé-es durant la journée (d’où leur appellation d’«*enfants du placard*»).

Ce régime migratoire, pourtant contraire aux droits humains défendus par les grandes déclarations internationales ratifiées par la Suisse depuis les années 50, s’avère efficace. Alors que les chocs pétroliers secouent l’Europe, la Suisse parvient à exporter son chômage, en limitant la distribution des permis aux immigré-es (qui bien entendu bénéficient très rarement d’une assurance chômage). Au milieu des années 70, la présence des travailleur-ses étranger-ères se réduit, avant de reprendre dans les années 80.⁷

La violence institutionnelle à l’encontre des immigré-es est légitimée par un discours politique de plus en plus xénophobe. Dès les années 60, l’extrême droite suisse dépose des initiatives fédérales dont la plus fameuse, l’initiative Schwarzenbach⁸, est refusée dans les urnes en 1970 par 54 % des votants seulement et laisse de vives traces dans les mémoires.⁹ Le Conseil fédéral ne soutient pas ces tentatives de limiter le nombre de personnes étrangères, mais, face aux partis populistes, les contre-projets proposés finissent par ancrer l’idée d’un «*plafonnement*» ou d’un contingentement des admissions annuelles.

Du côté syndical, on ne s’oppose que rarement à ces attaques ainsi qu’aux discriminations subies par les travailleur-ses étranger-ères. Plusieurs raisons à cela : une xénophobie présente au sein des syndiqué-es, une priorité donnée aux intérêts des travailleurs majoritaires (donc, suisses et hommes), etc. Il faudra attendre la fin des années 80 pour que les syndicats défendent toutes les travailleur-ses, quel que soit leur statut ou leur genre.

Le permis comme outil de contrôle des travailleur-ses

Depuis les années 80 et 90, les discours décomplexés de l’extrême droite (ainsi que leurs résultats dans les urnes) permettent à l’économie suisse, dès qu’elle en a besoin, d’accéder à une immigration bon marché et flexible grâce à une diversité de permis de séjour plus précaires les uns que les autres¹⁰. Et la tendance ne fait que se renforcer.

Le statut de saisonnier-ère est abandonné en 2002 avec l’entrée en vigueur de l’Accord sur la libre circulation. Mais le problème est seulement reporté : ce sont désormais les travailleur-ses extra-européen-nes, issu-es des pays dits tiers qui sont la cible des discours xénophobes et racistes, et qui se retrouvent en grande précarité. Pour les Européen-nes, les accords négociés par l’UE ne règlent toutefois pas tout : ils et elles continuent à connaître des difficultés pour vivre dignement, voire à ne pas pouvoir renouveler leur permis, notamment en cas de perte de leur emploi pour des raisons de santé ou d’âge (voir notre article «*Exporter les droits sociaux*» dans ce numéro).

Que l’on soit immigré-e européen-ne, travailleur-se sans statut de séjour ou demandeur-se d’asile, la politique migratoire suisse impose, depuis 1948, un contrôle sur sa main d’œuvre étrangère à travers l’outil du permis de séjour.¹¹ Elle s’assure ainsi de continuer à tirer son épingle du jeu économique.

Aude Martenot, ODAE romand

1 Cattacin, Sandro, Oris, Michel, «*L’apprentissage de la xénophobie*», in : La migration italienne dans la Suisse d’après-guerre, 2013.

2 Wanner, Philippe, Fibbi, Rosita, Paysage migratoire au XXI^e siècle en Suisse, 2025.

3 Littéralement «*surpopulation étrangère*» ou «*infiltration étrangère*».

4 Cattacin, Sandro, Oris, Michel, 2013, op. cit.

5 Piguet, Etienne, L’immigration en Suisse, 2004.

6 Rodríguez Santos, Victor, «*Des saisonnières aux «*sans-papiers*» : migration, genre et économie politique des corps (in)sécurisés en Suisse*», Géographies – Corps et espaces en temps de crises, n°15, 2022.

7 Fibbi, Rosita, D’Amato, Gianni, «*La refonte du système d’admission*», in : Wanner, Philippe, Fibbi, Rosita, Paysage migratoire au XXI^e siècle en Suisse, 2025.

8 Déposée par le parti Action nationale, cette initiative demande qu’aucun canton (sauf Genève) ne dépasse 10 % d’étranger-ères et qu’aucun Suisse ne soit licencié tant qu’il y a des employés étrangers. Le Conseil fédéral s’y oppose, au motif qu’elle s’avère contraire aux accords européens.

9 Pelli, Mattia, «*Se sentir étranger. La discrimination racontée par les travailleurs italiens immigrés de l’aciérie Monteforno*», in Morena La Barba, Christian Stohr, Michel Oris, Sandro Cattacin, La migration italienne dans la Suisse d’après-guerre, 2013.

10 Depuis le fameux permis A de saisonnier-ère, le permis B de séjour et le permis C d’établissement sont accompagnés par une multitude de permis avec des conditions d’obtention diverses et surtout qui confèrent des accès aux droits réduits : permis F, G, L, N, S, etc.

11 Kalbermatter, Jacqueline, «*Suisse. Les stratégies de contrôle de la main d’œuvre migrante dans la logistique*», Chroniques Internationales de l’IRES, n°185, 2024.

Exporter les droits sociaux : quand la Suisse se déleste des travailleur·ses qu'elle juge « improductif·ves »

Le rapprochement avec l'Espace économique européen (UE et AELE) s'est accompagné de l'imposition d'un certain nombre de mesures protectrices du droit au séjour et au regroupement familial. Toutefois, la Suisse continue d'utiliser de la marge d'interprétation dont elle dispose de façon à restreindre autant que possible les droits sociaux, notamment en cherchant à renvoyer les salarié·es devenu·es européen·nes incapables d'assumer un emploi.

Une liberté d'appréciation au détriment des travailleur·ses

Cette liberté d'appréciation découle d'un cadre légal construit autour de notions juridiques dont la définition est déterminée et modelée par la jurisprudence des tribunaux, la plus centrale étant celle de « travailleur ou travailleuse ». La reconnaissance de la qualité de travailleur·se est cruciale : c'est de ce qualificatif que découle toute une série de droits, notamment au permis de séjour.

En se basant sur la jurisprudence de la Cour de justice de la communauté européenne (CJCE – devenue la CJUE : Cour de justice de l'Union européenne), le Tribunal fédéral (TF) reconnaît qu'une personne « qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération » doit être reconnue comme travailleuse¹. La prestation en question doit cependant « porter sur des activités économiques réelles et effectives à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires »². Sur ce dernier point, le TF ajoute que « pour apprécier si l'activité exercée est réelle et effective, on peut tenir compte de l'éventuel caractère irrégulier des prestations accomplies, de leur durée limitée, ou de la faible rémunération qu'elles procurent » (ibid, consid. 3.4).

À défaut d'autres précisions, la marge d'appréciation des autorités est relativement grande. Ainsi, alors que la CJCE avait reconnu la qualité de travailleur d'un musicien qui travaillait douze heures par semaine, réalisant un salaire mensuel d'environ 450 CHF³, le TF a, pour sa part, considéré qu'une activité à temps partiel rémunérée 600 à 800 CHF par mois ne pouvait pas être considérée

comme réelle et effective⁴. Il a jugé de même un contrat de travail de durée indéterminée sur appel donnant lieu à un taux d'occupation inférieure à 50 % et à un revenu mensuel moyen de 1'673 CHF⁵. Le TF adopte ainsi une conception nettement plus restrictive de la notion de travailleur·se que la CJCE.

En outre, l'application de la jurisprudence du TF par les autorités migratoires restreint souvent davantage l'interprétation de la notion de travailleur·se. Celles et ceux qui travaillent sur appel, enchaînent les contrats à durée indéterminée ou aux taux fluctuants doivent batailler pour que leur emploi ne soit pas catégorisé comme « marginal et accessoire », sous peine de perdre leur statut travailleur·se et, par conséquent, leur permis de séjour et les droits qui l'accompagnent. On se retrouve alors face à des situations administratives insolubles, comme l'illustre la situation de Lilian* :

Javier et Lilian* possèdent un permis B par le biais du travail de Javier*. Suite à un accident professionnel, ce dernier perd son emploi. Lorsque vient le moment de renouveler leurs permis, les autorités cantonales décident de procéder à une réévaluation de leur statut et, en attendant, remettent au couple une simple attestation mentionnant leur droit de séjourner en Suisse. Depuis son arrivée en Suisse, Lilian* travaille en tant qu'employée de ménage. En octobre 2023, à l'âge de 61 ans, elle est employée par cinq privés et deux entreprises différentes. Mais les conditions sont précaires : faibles rémunérations, taux de travail fluctuants et difficulté à trouver des contrats fixes. Alors, les autorités cantonales refusent de lui reconnaître la « qualité de travailleuse », considérant ses emplois comme une activité « marginale et accessoire ». Privée de cette condition, Lilian* n'a pas droit au renouvellement de son permis B. Une situation qui lui porte préjudice : « J'ai déjà été licenciée par deux entreprises à cause de l'attente du permis. Pour le travail, c'est difficile de n'avoir qu'une autorisation valable de trois mois en trois mois » déplore-t-elle.⁶*

La qualification du travail de Lilian* comme marginal et accessoire a ainsi eu pour conséquence de la priver du renouvellement de son permis de séjour ce qui, en retour, lui a fait perdre certains de ses emplois et complique ses démarches pour en décrocher de nouveaux. C'est le serpent qui se mord la queue.

Restrictions au droit de demeurer

Lorsque la qualité de travailleur·se est reconnue, la personne obtient une autorisation de séjour avec activité lucrative (permis B ou permis L). Mais ce statut étant conditionné à l'occupation d'un emploi, la question se pose alors de savoir ce qu'il advient quand la personne cesse définitivement son activité professionnelle.

Dans certains cas, le droit au séjour se prolonge au-delà de la fin de l'activité. C'est ce qu'on appelle le droit de demeurer. Dans ses directives concernant l'ordonnance de libre circulation des personnes (OLCP), le SEM précise que « seuls les citoyens de l'UE/AELE qui ont occupé un emploi (...) dans le cadre de l'ALCP et ont par conséquent bénéficié des droits conférés aux travailleurs selon cet accord peuvent se prévaloir du droit de demeurer »⁷. En d'autres termes, sans reconnaissance de la qualité de travailleur·se au moment de la cessation définitive de l'activité professionnelle, pas de droit de demeurer. Mais cela ne suffit pas, encore faut-il se trouver dans l'un des cas de figure indiqués dans les règlements de l'EU⁸, notamment :

Avoir atteint l'âge d'accès à la retraite au moment où l'activité cesse, tout en ayant séjourné en Suisse de façon continue durant les trois années précédentes et exercé une activité lucrative durant les douze derniers mois au moins (cumulativement) ;

Ou cesser d'occuper un emploi salarié à la suite d'une incapacité permanente de travail après avoir résidé en Suisse de façon continue depuis plus de deux ans. À noter que si cette incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant un droit à une rente (entière ou partielle) d'une institution de l'Etat, aucune condition de durée de résidence n'est requise.

Mais à nouveau, ces critères font l'objet d'une interprétation plus restrictive de la part des autorités suisses. Le TF exige notamment que l'incapacité de travail s'étende à toute activité professionnelle, et pas seulement à celle exercée préalablement⁹, ouvrant ainsi le droit à une rente AI. Dès lors, quand une telle rente est refusée car la personne est considérée apte à exercer une activité adaptée (parfois dans un tout autre domaine), son droit de demeurer en Suisse sera également refusé. Et cela, même après de nombreuses années de travail dans le pays.

Renvoyer pour exporter ses charges sociales

La conséquence ? En l'absence de rente AI, la personne perd son droit au séjour en Suisse, ainsi que son accès aux prestations complémentaires et autres aides financières. Ainsi, le TF permet à la Suisse de se délester de coûts sociaux qu'elle devrait prendre en charge.

Dans le cas d'une rente AI partielle, le droit de demeurer est également conditionné à la reprise d'un emploi complémentaire. Mais le TF admet toutefois des exceptions, par exemple dans le cas où une reprise d'activité s'avère inexigible en raison de l'âge¹⁰. Le SEM, par contre, maintient une position rigide, sans tenir compte des spécificités du cas. C'est ce qui est arrivé à Fabiano*, qui a alors dû mener une longue bataille juridique pour conserver son droit au séjour, malgré presque trente années de travail en Suisse.

Originaire du Portugal, Fabiano arrive en Suisse en 1989 pour y travailler comme maçon. En 2015, une grave maladie le contraint à quitter son travail. Il dépose alors une demande de rente auprès de l'assurance-invalidité. L'office AI lui octroie une demi-rente, à partir d'avril 2016, reconnaissant une incapacité de travail totale dans l'activité habituelle de Fabiano* mais estimant que, dans une activité adaptée, il pourrait travailler à 46 %. En parallèle, les autorités cantonales refusent de renouveler son permis de séjour. Fabiano*, fait recours auprès du Tribunal cantonal, qui lui donne raison. Son dossier est alors transmis au SEM pour approbation. Mais celui-ci refuse à son tour, au motif que Fabiano* peut encore travailler à temps partiel. Fabiano* dépose un nouveau recours, cette fois-ci auprès du TAF. Dans son arrêt de juin 2024, le tribunal admet que si Fabiano* a bien une capacité de travail résiduelle de 46 % dans une activité adaptée, il ne peut pas être attendu de lui qu'il débute une activité professionnelle alternative, au vu de son âge (62 ans) et de son niveau de formation. Il confirme que Fabiano* peut se prévaloir d'un droit de demeurer.¹¹*

Il aura fallu deux recours et pas moins de neuf ans de procédure pour que Fabiano* puisse faire valoir son droit de demeurer en Suisse.

1 ATF 131 II 339, consid. 3.2.

2 ibid, consid. 3.3.

3 Arrêt R. H. Kempf du 3 juin 1986, 139/85, Rec.

4 Arrêt 2C_1137/2014 du 6 août 2015.

5 Arrêt 2C_98/2015 du 3 juin 2016, consid. 6.2.

6 Cas n°455, ODAE romand.

7 SEM, Directives et commentaires concernant l'ordonnance de libre circulation des personnes (Directives OLCP), Berne, janvier 2025, § 8.3.1.

8 Art. 2 du Règlement N° 1251/70 de la Commission du 29 juin 1970.

9 Par exemple arrêts 2C_134/2019 du 12 novembre 2029 et 2C_108/2020 du 10 juillet 2020.

10 Par exemple arrêt 2C_108/2020 du 10 juillet 2020.

Conclusion

En somme, le traitement des travailleur·ses européen·nes par la Suisse se fonde sur un modèle idéal-typique et irréaliste d’une personne « offrant sa force de travail à un seul employeur dans le cadre d’un contrat à plein temps et stable, et qui perçoit un salaire suffisant pour vivre et faire vivre sa famille. »¹² Encore faut-il qu’elle ne tombe pas malade avant d’avoir passé un certain délai, ni ne subisse d’accident professionnel qui ne l’invaliderait que partiellement. Un système qui pénalise particulièrement les femmes, qui « continuent d’être surreprésentées dans les temps partiels, dans des emplois à plus faible rémunération et cumulent souvent plusieurs employeurs. »¹³

Dans l’ensemble, l’interprétation que les autorités suisses font de l’ALCP leur permet surtout de ne pas reconnaître les droits sociaux qu’elles devraient pourtant accorder à des personnes qui ont œuvré à l’essor économique du pays.

Elisa Turttschi, ODAE romand et Eva Kiss, collaboratrice au Centre de Contact Suisses-Immigrés (CCSI) Genève

11 Cas n°493, ODAE romand.
12 Gafner, Magalie, Maire, Chloé, Mayerat, Sophie, « Femmes migrantes : obstacles juridiques à l’égalité », reiso.org, 2025.
13 Ibid.



Types de permis pour les travailleur-ses européen-nes (UE / AELE) :

- Permis L : autorisation de séjour de courte durée
 - durée de validité inférieure à un an (max. 364 jours)
 - la validité de l'autorisation correspond à la durée du contrat de travail
- Permis B : autorisation de séjour
 - durée de validité de cinq ans à la condition d'un contrat de travail d'une année et plus
- Permis C : autorisation d'établissement
 - durée de validité indéterminée
- Permis G : autorisation frontalière
 - durée de validité correspond à la durée du contrat de travail (en présence d'un contrat de moins d'un an) ;
 - durée de validité de cinq ans lorsque le contrat de travail est d'une durée supérieure à un an ou plus.



Le non-signalement aux autorités : la précarité illégale des premiers mois

Conformément à l'ALCP, l'engagement d'un-e travailleur-se européen-ne en Suisse peut se faire selon deux modalités : si l'emploi est prévu pour une durée supérieure à 90 jours, une demande de permis de séjour et de travail doit être déposée en sa faveur par l'employeur-se ; si la durée du travail est de moins de 90 jours, l'engagement doit faire l'objet d'un simple signalement aux autorités compétentes.

Toutefois, nous rencontrons régulièrement au CCSI des personnes originaires d'un pays-membre de l'Union européenne qui travaillent depuis plusieurs semaines voir davantage pour une même employeur-se – avec ou sans contrat de travail écrit, bien qu'elles reçoivent leurs fiches de salaire – sans qu'aucune demande de permis

ou signalement n'aient été adressés aux autorités. Souvent, l'employeur-se les informe que le dépôt de la demande de permis interviendra à la suite de la période d'essai de 90 jours. Cette pratique, observée principalement dans le secteur hôtelier, ne respecte pas les dispositions de l'ALCP, et laisse ces travailleur-ses dans une situation où leur activité est en réalité considérée comme illégale. Les conséquences en sont lourdes : l'absence de permis de séjour rend par exemple impossible la recherche d'un appartement suffisamment grand, nécessaire pour déposer une demande de regroupement familial pour les proches resté-es au pays.

Eva Kiss, collaboratrice au Centre de Contact Suisses-Immigrés (CCSI) Genève

Spécificités cantonales du travail temporaire

Depuis le début des années 1990, le recours au travail temporaire est en constante augmentation en Suisse. Selon l'Union Syndicale Suisse, en 2018, il représentait 26% du volume total du travail¹. L'ODAE romand a échangé avec trois secrétaires syndicaux-ales autour de la situation dans leurs cantons respectifs.

En Valais : les saisonnier-ères dans l'ombre des stations

Entretien avec Angela Tavares, secrétaire syndicale à Unia Valais

Les personnes que je rencontre en permanence sont toutes des ressortissant-es de l'Union européenne. Elles vivent en Suisse avec un permis de courte durée (permis L), un statut précaire calqué sur la durée du contrat de travail, et prolongeable à la demande de l'employeur-se. À Zermatt, comme ailleurs dans les stations valaisannes, il y a deux types de situation : certaines personnes travaillent avec un contrat saisonnier mais vivent en Suisse à l'année. Elles alternent les emplois, en général dans l'hôtellerie de station durant l'hiver, puis sur les chantiers l'été. Ou alors elles comblent les inter-saisons par des périodes de chômage. Ensuite, il y a d'autres personnes qui viennent en Suisse avec un contrat à durée déterminée juste pour la saison – en général d'une durée de quatre à six mois – et qui repartent quand il prend fin.

Le logement comme pierre angulaire de la dépendance

Le problème principal, et qui impacte l'ensemble des droits des personnes, est celui du logement : dans la majorité des cas, les employé-es de l'hôtellerie sont également logé-es par l'établissement qui les emploie. C'est aussi le cas des personnes qui vivent ici à l'année. À Zermatt en particulier, il est quasiment impossible de trouver un autre logement par ses propres moyens, tout est devenu beaucoup trop cher. En conséquence, la personne n'ose pas dénoncer un abus de l'employeur-se – par exemple une situation de harcèlement – de peur de perdre son logement.

L'impossibilité de faire valoir ses droits depuis l'étranger

Un autre problème très fréquent et spécifique à la situation des saisonnier-ères est le fait que leur séjour étant de courte durée, iels n'ont souvent pas le temps de connaître leurs droits ni de trouver les contacts utiles pour s'informer et se défendre à temps. Par exemple, il est fréquent que des saisonnier-ères contactent le syndicat après leur retour, pour dénoncer une atteinte à leurs droits. Cela est notamment dû au fait que les personnes sont tenues de quitter la Suisse dès la fin de leur contrat de travail. Or, bien souvent, elles ne peuvent se rendre compte du manquement à leurs droits qu'une fois de retour chez elles, et à ce moment il est trop tard pour agir.

C'est par exemple le cas d'un couple qui a contacté Unia juste après leur retour en Espagne. Tous deux ont travaillé de novembre 2024 à fin avril 2025 pour le même hôtel à Zermatt. Après leur arrivée en Espagne, il et elle ont reçu leurs derniers décomptes de salaire et se sont aperçu que l'employeur ne leur avait pas payé leurs vacances et qu'il avait déduit sans motifs 250.- CHF de chacun de leurs salaires. Le couple a essayé de réclamer leur dû auprès de l'employeur, mais n'a jamais reçu de réponse. Ces situations sont très fréquentes ; malheureusement, en l'absence de la personne lésée, les syndicats sont généralement impuissants.

Des contrats sous le régime du temps d'essai

La protection des travailleur-ses avec contrat de saisonnier est très faible. Durant la période d'essai, qui est en règle générale de 3 mois, le délai de licenciement est, dépendamment de l'employeur-se, de trois, sept ou 14 jours. Or, pour un contrat de quatre mois, cela signifie qu'une grande part de la relation de travail se passe sous les conditions de la période d'essai. Les gens n'osent alors pas dénoncer des situations d'abus ou réclamer de meilleures conditions de travail car leur licenciement est très facile.

1 USS, «Le travail temporaire en Suisse. Importance, abus et revendications syndicales», Dossier 133, juillet 2019.

À Genève : une précarisation par le travail temporaire – l'exemple du secteur de la construction

Entretien avec Thierry Horner, secrétaire syndical pour le secteur de la construction au SIT

Dans le secteur de la construction, à Genève, on constate que les permis L sont peu utilisés. Et, lorsque c'est le cas, il est rare que des abus massifs soient à déplorer. Cette situation est d'une part due au fait que les contrôles sur les chantiers sont nombreux, et d'autre part au tissu syndical qui est fort sur le canton. Mais la raison principale du faible recours aux permis L, c'est qu'il existe d'autres voies pour utiliser une main d'œuvre à faible coût : l'emploi de personnes sans-papiers et l'utilisation de contrats de travail temporaires et flexibles, notamment au travers des agences intérimaires.

Des contrats faussement durables

En toute légalité, les employeur-ses dans la construction font ainsi largement recours à du personnel européen, soit en lui proposant un contrat de travail à durée indéterminée même s'il n'y a que quelques semaines ou mois de travail ; soit en passant par des boîtes d'engagement intérimaire. On fait face à une politique favorable à l'engagement, mais qui conserve une logique d'économie – laquelle favorise un système d'engagement instable. Ainsi, dès que les chantiers ferment – durant l'hiver par exemple – les travailleur-ses sont licencié-es, ou les contrats intérimaires supprimés. En somme, il n'y a plus besoin du permis L pour avoir des employé-es de courte durée.

La conséquence en est la précarisation de personnes aux statuts pourtant plus stables que des permis L. C'est un report de la précarité qui se constate par le truchement des contrats temporaires, et qui affecte les personnes parfois des années durant. Celles qui ont cotisé au moins un an bénéficient d'un droit au chômage durant les mois sans travail, puis reprennent un nouveau contrat temporaire. Cet enchaînement des contrats temporaires est très problématique, car ils réduisent les possibilités d'exiger une protection contre les accidents ou d'accéder à la retraite anticipée, etc. Et pour les personnes qui n'ont pas suffisamment cotisé, pas de droit au chômage : elles sont souvent contraintes de repartir.

2 En 2018, un tiers environ des personnes soumises à l'obligation d'annonce travaillait moins de huit jours en Suisse (USS, « Le travail temporaire en Suisse. Importance, abus et revendications syndicales », dossier n°133, 2019).

L'exemple du travail détaché

Une autre forme de travail temporaire a aussi émergé : celle du travail détaché. Il s'agit de la possibilité d'embaucher (pour 90 jours maximum par an) une entreprise basée dans un pays européen, qui vient travailler avec ses propres employé-es. Pour l'entreprise, la seule condition est de s'annoncer auprès des autorités au moins 8 jours avant le début du chantier. Elle est tenue de respecter les conditions de travail suisses. L'État, de son côté, est censé contrôler la situation. Bien entendu, avec une petite semaine pour s'organiser, ces contrôles sont rarement faisables, d'autant que les entreprises concernées réalisent souvent des missions de très courte durée². Il n'est pas rare non plus qu'il n'y ait pas d'annonce faite du tout.

Face aux dégradations des conditions de travail y compris pour les personnes européennes détenant des permis B, les syndicats rappellent les revendications qu'ils martèlent depuis plus de 20 ans : la libre circulation est une très bonne chose pour les personnes, car la migration est un droit. Mais cette circulation doit s'accompagner de contrôles sérieux des conditions de travail, et de sanctions en cas d'abus.

À Neuchâtel : le « sous-statut » d'intérimaire à durée indéterminée

Entretien avec Edy Zihlmann, secrétaire syndical à Unia Neuchâtel

À Neuchâtel, nous recevons beaucoup de travailleur-ses de pays européens engagé-es par des agences de travail intérimaire. C'est un cas de figure très fréquent dans le secteur de la construction. Ces personnes signent un contrat à durée indéterminée avec les agences de placement, qui « louent » ensuite leurs services à des entreprises pour des missions spécifiques. Le problème, c'est qu'avec cette relation triangulaire, le travailleur ou la travailleuse se retrouve dans un statut hybride, entre mission de travail temporaire et contrat de travail à durée indéterminée, considéré de manière différente selon le canton où elle se trouve.

Une loterie cantonale

Nous suivons par exemple la situation d'une famille d'origine italienne, qui vivait à Zurich au bénéfice d'une autorisation de séjour (permis B). Leurs permis reposaient sur le travail du père, engagé avec un contrat à durée indéterminée par une agence pour effectuer des missions dans la construction. La famille a ensuite déménagé à Neuchâtel, où le père a trouvé un emploi auprès d'une autre agence de placement, dans des conditions identiques. Or, au moment de renouveler les permis de séjour de la famille, le canton les a rétrogradés et leur a donné, à la place, des permis L de courte durée. Les autorités neuchâteloises ont justifié leur décision par le caractère temporaire du travail effectif.

Cet exemple est représentatif d'un problème récurrent : face à l'absence de délimitations juridique claires autour de ce type de relation de travail, les pratiques cantonales varient énormément. Ainsi, un même travail considéré comme fixe à Zurich, donnant accès à un permis de séjour stable, est considéré comme précaire et temporaire à Neuchâtel.



Des conséquences sociales du permis L

Or, le permis L octroyé par ce canton réduit drastiquement la protection sociale des travailleur-ses qui n'ont, notamment, plus de droit à l'assurance chômage. Cela est d'autant plus inquiétant que les contrats de travail avec ces agences de placement prévoient des délais de résiliation beaucoup plus courts que ceux inscrits dans le cadre légal suisse.

In fine, nous assistons donc à la création d'un sous-statut, avec des travailleur-ses au bénéfice de contrats à durée indéterminée qui peuvent être résiliés plus vite, sans pouvoir bénéficier de la garantie de l'assurance chômage ou d'un droit au séjour. L'intérêt économique qui se cache derrière cette rétrogradation, lui, se devine aisément...

Opinion

Regard syndical sur l’instrumentalisation de la xénophobie comme stratégie de contrôle de la force de travail en Suisse

La maxime diviser pour mieux régner est au cœur de la stratégie adoptée par une partie du patronat et de la droite pour maintenir la classe des travailleur·ses dans une position de vulnérabilité en attisant la xénophobie. Il en résulte un affaiblissement de la défense des intérêts de toutes les personnes qui travaillent pour vivre.

Une politique de précarisation systématique

En Suisse, un quart de la population ne possède pas la nationalité du pays, alors même qu’il y réside en grande majorité de manière permanente, qu’il y travaille et contribue à la fameuse prospérité suisse depuis des décennies. La droite et Economie Suisse savent très bien que la Suisse a besoin de main d’œuvre : plus d’un tiers des travailleur·ses étranger·ères est employé dans des branches à bas salaires comme le nettoyage, la construction ou l’hôtellerie, où les conditions de travail précaires et les abus sont légion¹.

Pour ces élites politiques et économiques, il ne s’agit jamais d’accepter moins d’immigration (la main-d’œuvre étrangère étant indispensable), mais bien de maintenir les personnes sous une épée de Damoclès permanente. Les conditions de délivrance et de renouvellement des permis de séjour et de travail permettent ainsi le contrôle de la main d’œuvre : la peur de voir son permis révoqué dissuade les personnes de revendiquer leurs droits.

Cet objectif de pouvoir exploiter une main-d’œuvre bon marché, docile et facilement remplaçable n’est d’ailleurs pas caché. Christoph Mörgeli de l’UDC le dit sans vergogne : « la flexibilité du marché du travail exige une immigration de main-d’œuvre qui reste temporaire et subordonnée, afin de ne pas remettre en cause l’ordre social et les salaires des Suisses »².

Face à l’arme de la division, les syndicats défendent l’unité

La division imposée par les politiques migratoires et les stratégies patronales n’est pas une fatalité mais le résultat d’une volonté politique de maintenir une partie de la population dans une position de faiblesse. Comment contrer cela ? En luttant solidairement contre les mécaniques d’exclusion, au travail, dans la rue, sur les lieux de vie comme dans les urnes et en réveillant les consciences.

Ce sont les travailleur·ses qui créent la richesse. Il n’y a pas de politique légitime sans respect de leurs droits. La solidarité est non seulement une nécessité, mais aussi un moyen pour garantir les droits sociaux, des salaires équitables et un travail décent pour toutes et tous.

Marie Saulnier Bloch, secrétaire nationale spécialisée migration / international au sein du syndicat Unia

1 Office fédéral de la statistique, 2021.
2 Tribune de Genève, 10 novembre 2017.

Nouvelles de l’ODAE romand

L’exposition « Vieillir en Suisse en tant qu’étranger·ère » entame son périple en Haut-Valais

Après avoir été présentée dans plusieurs villes romandes, notre exposition itinérante « Vieillir en Suisse tant qu’étranger·ère » a été traduite en allemand et circule depuis début mai en Haut-Valais. Elle donne à voir les parcours de senior·es issu·es de la migration, dont les vies ont été profondément marquées par les lois d’immigration. À travers leurs portraits et leurs témoignages, l’exposition met en lumière les impacts de ces lois sur leur santé, leurs conditions de vie et leur accès aux prestations sociales.

Toutes les dates d’exposition sont à retrouver sur notre site : https://odae-romand.ch/rapport/age_migration/

Grandir en famille : un privilège ?

Le prochain rapport thématique de l’ODAE portera sur la question de l’enfance et du droit de vivre en famille. Il analysera comment les lois suisses sur l’asile et sur les étranger·ères impactent les liens entre parents et enfants. Il documentera également les effets du durcissement des conditions liées au regroupement familial sur la possibilité pour les enfants de grandir au sein de leur famille. Le rapport sera accompagné d’un podcast afin d’en présenter le contenu au grand public, tout en donnant la parole aux personnes qui vivent ces réalités et qui restent souvent dans l’ombre.

L’obstacle des délais
La mère d’Adelina* rejoint son mari en Suisse en 2018, laissant temporairement sa fille chez sa grand-mère. En 2019, à 14 ans, Adelina* dépose une demande de regroupement familial pour rejoindre ses parents. Les autorités suisses refusent, car sa demande est considérée hors du délai légal (un an pour les enfants de plus de 12 ans), qui aurait commencé à courir avec l’arrivée en Suisse du père d’Adelina*. La venue de sa mère quelques mois auparavant ne lui ouvre pas de nouveau droit.

Cas ODAE romand n°468

La non-reconnaissance de la minorité
En 2015, Adil*, afghan, demande l’asile en Suède, qui reconnaît qu’il est mineur mais rejette sa demande. Il se rend alors en Suisse et réitère sa demande de protection. La Suisse lui attribue une nouvelle date de naissance qui le rend majeur et prononce son renvoi vers la Suède (au nom du règlement Dublin III). Saisi par recours, le Comité des droits de l’enfant condamne en 2024 la Suisse pour violation de l’intérêt supérieur de l’enfant.

Cas ODAE romand n°486

Le couperet des 18 ans
Alam*, originaire d’Afghanistan, arrive en Suisse à 17 ans et demande l’asile après avoir subi des violences en Grèce, où il avait reçu le statut de réfugié. Dès qu’il obtient la majorité, les autorités suisses prononcent une non-entrée en matière et entament une procédure de renvoi, malgré des rapports médicaux attestant de la vulnérabilité d’Alam*. Celui-ci met fin à ses jours à la suite du rejet de son recours par le TAF.

Cas ODAE romand n°469

S'abonner

Les analyses, cas et témoignages publiés dans ce journal, de même que le travail de recherche sur lequel ces informations sont basées, ne pourraient se faire sans le soutien inconditionnel de nos membres et donateur·ices.

Pour recevoir nos dossiers Panorama, le simple paiement d'une cotisation à l'ODAE romand suffit: 50 CHF / an pour les membres individuel·les; 100 CHF / an pour les membres collectifs. Les dons sont bienvenus!

ODAE romand – 1211 Genève 8
IBAN CH46 0900 0000 1074 7881 0

Twint:



En savoir plus: odae-romand.ch

Qui sommes-nous ?

L'Observatoire romand du droit d'asile et des étranger·ères (ODAE romand) est une association à but non lucratif et politiquement neutre, financée essentiellement par les cotisations et dons de ses membres. Son activité principale consiste à fournir des informations concrètes, factuelles et fiables sur l'application des lois sur l'asile et les étranger·ères, à partir de cas individuels posant problème sous l'angle du respect des droits humains. Notre action se décline en deux volets:

OBSERVER:

collecter et analyser des cas d'application de la législation ou de pratiques des autorités qui constituent des violations des droits et entraînent des conséquences humaines choquantes. Notre réseau de spécialistes, constitué d'une centaine de correspondant·es engagé·es sur le terrain et dans la pratique en Suisse romande, vérifie toutes nos publications avant leur diffusion.

INFORMER:

diffuser et valoriser les informations, encourager leur utilisation par les personnes clés du débat sur l'asile et la migration, sensibiliser le grand public, mettre une expertise à disposition des professionnel·les, des associations, des écoles ou universités, etc.

IMPRESSUM

Tirage:
1'200 exemplaires

Rédaction:
Aude Martenot, David Gaza et Elisa Turttschi (ODAE romand), Eva Kiss (CCSI Genève), Marie Saulnier Bloch (Syndicat Unia)

Graphisme:
ROZITA – Pauline Piguet & Rebecca Metzger

Photographies:
Interfoto, Genève

Police de caractère:
Rungli de Kaj Lehmann, Ambient de Laura Csocsan



Plus d'informations sur: odae-romand.ch