



125

**Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.**

**SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale suisse
USS Unione sindacale svizzera**

Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

Serge Gaillard et Christian Trunz

Dossier 32

Février 2005

Table des matières :

1.	Ce qui a changé avec l'introduction des mesures d'accompagnement	5
1.1	Le contenu des mesures	5
1.2	La loi fédérale sur les travailleurs détachés	6
1.3	L'extension facilitée des conventions collectives de travail	7
1.4	L'adoption de salaires minimaux par contrats-types de travail	8
1.5	Les commissions tripartites	8
2.	Le renforcement des mesures d'accompagnement dans la perspective de l'élargissement de la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres de l'UE	8
2.1	Le délai de transition	8
2.2	La loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application des conventions collectives de travail	9
2.3	L'amélioration de l'application des mesures d'accompagnement	9
2.4	Le Code des obligations	9
3.	L'application des mesures d'accompagnement : exigences adressées aux cantons et aux organes paritaires	10
3.1	La réalisation des contrôles	10
3.2	L'observation du marché du travail	10
3.3	Les ressources	11
3.4	L'information et la communication	11
3.5	Les exigences minimales pour les organes paritaires	12
4.	Bibliographie succincte	13
5.	Lois	13

1. Ce qui a changé avec l'introduction des mesures d'accompagnement

Entré en vigueur en 2002, l'Accord sur la libre circulation des personnes prévoit l'abolition, depuis le 1^{er} juin 2004, de la priorité accordée en Suisse aux travailleurs et travailleuses indigènes ainsi que du contrôle des conditions de travail et de salaire des ressortissant(e)s de l'Union européenne (UE).

C'est en particulier la disparition du contrôle des conditions de travail et de salaire qui a amené le parlement helvétique à élaborer des mesures d'accompagnement. Jusqu'à fin juin 2004, le système de contrôle en vigueur des conditions de travail et de salaire de la main-d'œuvre provenant de l'étranger a reposé sur l'ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE ; RS 823.21). Le système de contrôle de l'OLE, qui s'applique toujours pour les ressortissant(e)s d'États tiers, est général ; il prend effet dès la prise d'emploi et agit donc de manière préventive. Il est cependant discriminatoire, puisque seule la main-d'œuvre étrangère y est soumise. Les salarié(e)s suisses peuvent accepter un emploi à n'importe quelles conditions et sans contrôle administratif préalable.

Le but des mesures d'accompagnement est donc d'instaurer des contrôles non discriminatoires, afin de veiller à ce que la libre circulation des personnes ne se traduise pas par un accroissement de la pression sur les salaires. Il ne faut en particulier pas que l'écart entre les hauts et les bas salaires se creuse en raison de cette libre circulation.

Les contrôles doivent être différenciés en fonction des secteurs qui ont ou n'ont pas une convention collective de travail (CCT) étendue, c'est-à-dire dont le champ d'application a été étendu. Lorsqu'une CCT étendue existe, les contrôles sont aisés, car des prescriptions minimales sont prévues, ce qui permet de définir clairement ce qu'est un abus. Par contre, en l'absence de CCT étendue, les contrôles sont plus difficiles, faute de définition claire de la notion d'abus. Dans ce cas, pour établir qu'il y a abus ou non, on doit notamment déterminer si la libre circulation des personnes a provoqué une modification significative de la structure des salaires.

La libre circulation des personnes a également pour effet que les entreprises dont le siège se situe sur le territoire de l'UE peuvent détacher de la main-d'œuvre en Suisse. Mais les conditions de travail des travailleuses et travailleurs détachés doivent respecter les normes minimales obligatoires qui sont appliquées dans notre pays. En l'absence de telles prescriptions, les abus seront aussi combattus. On ne doit en effet pas en arriver à une érosion des salaires usuels locaux.

1.1 Le contenu des mesures

Les mesures d'accompagnement ont pour but d'empêcher que la libre circulation des personnes n'entraîne l'érosion des conditions de travail. Ce qui est déterminant ici, ce sont les salaires en usage dans la localité et les branches.

Il y a trois types de mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes :

1. la réglementation des conditions de travail des travailleurs et travailleuses détachés, donc de cette main-d'œuvre envoyée en Suisse pour une durée déterminée par des entreprises ayant leur siège à l'étranger ;

2. l'allègement, en cas d'abus, des conditions (quorums) mises à l'extension des dispositions sur la rémunération et la durée du travail d'une CCT, selon le nouvel article 1a de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT ; RS 221.215.311) ;
3. la possibilité de fixer, toujours en cas d'abus, des salaires minimaux par le biais de contrats-types de travail, selon les nouveaux articles 360a ss du Code des obligations (CO).

La surveillance et l'application des mesures précitées sont du ressort des dites commissions tripartites, composées de représentant(e)s des organisations patronales et syndicales ainsi que des services de l'Etat concernés (voir point 1.5).

1.2 La loi fédérale sur les travailleurs détachés

Cette loi ressemble beaucoup à la directive européenne (96/71/CE). Le détachement de travailleurs et travailleuses peut revêtir deux formes :

- I. La plus fréquente est celle où un employeur, dont le siège social est à l'étranger, envoie en Suisse une partie de son personnel pour exécuter dans ce pays, en son nom et pour son propre compte, une prestation de travail.
- II. La deuxième forme de détachement consiste, pour un employeur dont le siège social est à l'étranger, à envoyer temporairement en Suisse une partie de son personnel dans une entreprise ou une filiale appartenant au groupe.

Dans tous les cas de détachement, les travailleuses et travailleurs concernés restent soumis au contrat de travail qu'ils ont signé avec leur employeur. De même, ils continuent à être affiliés aux assurances sociales de l'Etat dans lequel ils effectuent habituellement leur prestation de travail. C'est le droit étranger qui reste applicable. La loi fédérale fixe les conditions minimales de salaire et de travail qui doivent être garanties aux travailleuses et travailleurs détachés. Il s'agit de :

- la rémunération minimale,
- la durée du travail et du repos,
- la durée minimale des vacances,
- la sécurité et la protection de la santé au travail,
- la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes travailleurs et travailleuses,
- l'égalité de traitement des femmes et des hommes (non-discrimination) ;

pour autant que ces règles figurent :

- dans des lois et ordonnances fédérales,
- dans des CCT étendues,
- dans des contrats-types (comportant un salaire minimal impératif).

Les travailleuses et travailleurs détachés en Suisse doivent être annoncés à l'autorité cantonale compétente. L'annonce doit être faite au plus tard une semaine avant le début du travail en Suisse. Elle peut passer par la voie postale traditionnelle ou par une procédure purement informatique, via le site www.etrangers.ch.

La main-d'œuvre détachée dans les secteurs sans CCT étendue relève de la législation sur les abus. En cas de sous-enchère salariale abusive, on devra engager les mesures énumérées ci-dessus au point 1.1.

1.3 L'extension facilitée des conventions collectives de travail

En principe, une CCT ne règle que les relations de travail entre les employeurs et les salarié(e)s membres d'une des associations signataires de la convention. A certaines conditions, une CCT peut toutefois faire l'objet d'une extension de son champ d'application. Cette déclaration de force obligatoire touche tous les employeurs et tous les salarié(e)s d'une branche économique sur un territoire donné, indépendamment de leur qualité de membre ou non d'une association signataire.

L'extension du champ d'application des CCT étant l'instrument idéal pour lutter contre une éventuelle sous-enchère salariale et sociale, les conditions en ont été allégées. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi sur les travailleurs détachés, l'existence d'une situation de dumping peut entraîner l'extension de certaines dispositions de CCT, qui, sans cela, n'auraient pu être l'objet d'une telle mesure.

Selon l'article 2, chiffre 3 de la LECCT, trois quorums doivent être respectés dans le droit actuel pour qu'une extension puisse être prononcée :

- I. Les employeurs liés par la convention doivent former la majorité des employeurs auxquels la convention s'appliquera après son extension.
- II. Les travailleurs et travailleuses liés par la CCT doivent former la majorité des salarié(e)s auxquels la convention doit être étendue.

Dans la pratique, ces quorums ne jouent plus aucun rôle.

- III. En outre, les employeurs liés par la CCT doivent occuper la majorité des travailleurs et travailleuses auxquels la CCT s'appliquera une fois étendue.

Pour une extension facilitée, ces quorums ont été réduits comme suit dans le cadre des mesures d'accompagnement :

- de 50% à 30% pour le quorum des employeurs ;
- de 50% à 30% pour le quorum des travailleurs et travailleuses de la branche employés par les employeurs signataires ;
- l'exigence de la majorité des salarié(e)s conventionnés disparaît.

Les quorums ont été à nouveau modifiés avec les nouvelles mesures d'accompagnement (cf. point 2.2).

Seules les dispositions d'une CCT concernant le salaire minimal, la durée du travail y relative et le contrôle paritaire peuvent bénéficier d'une extension facilitée.

1.4 L'adoption de salaires minimaux par contrats-types de travail

Dans les branches et professions pour lesquelles il n'existe pas de CCT ou dont la CCT ne prévoit pas de salaire minimal, le recours à l'extension facilitée n'est pas possible. Dans ce cas, nous disposons d'un autre instrument introduit dans le cadre des mesures d'accompagnement : le contrat-type de travail obligatoire.

Le contrat-type de travail qui édicté par une autorité, s'applique au niveau cantonal ou fédéral. Dans son ancienne forme, il avait toutefois une faiblesse, car les parties contractantes pouvaient déroger à ses dispositions. C'est pourquoi le nouvel article 360a du CO prévoit qu'en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, un contrat-type de travail fixant un salaire minimal obligatoire peut être édicté. Il appartient aux commissions tripartites de faire une proposition concrète à l'autorité quant au montant des salaires minimaux qui seront stipulés.

1.5 Les commissions tripartites

Au centre du dispositif, on trouve les commissions tripartites que chaque canton ainsi que la Confédération ont instituées. Elles regroupent, d'une part, des représentant(e)s des organisations syndicales et patronales et, de l'autre, des autorités publiques concernées. Leur composition rend les commissions tripartites proches des réalités économiques et sociales et conscientes des spécificités locales. Leur tâche est de procéder à l'observation du marché du travail et de son évolution à la suite de l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, d'éclaircir les cas constatés de sous-enchère salariale et, le cas échéant, de proposer aux autorités politiques compétentes l'adoption des mesures décrites ci-dessus.

2. Le renforcement des mesures d'accompagnement dans la perspective de l'élargissement de la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres de l'UE

Dans la perspective de l'extension de la libre circulation aux nouveaux États membres de l'UE, les modifications suivantes des mesures d'accompagnement ont été proposées. Elles n'entreront toutefois en vigueur que si l'extension de la libre circulation des personnes aux nouveaux membres de l'UE passe le cap de la votation populaire de septembre 2005.

2.1 Le délai de transition

La libre circulation intégrale avec les nouveaux membres de l'UE n'entrera en vigueur qu'en 2011. Jusqu'alors, les restrictions nationales subsistent (contrôle des salaires par les autorités, priorité à la main-d'œuvre indigène, contingents).

2.2 La loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application des conventions collectives de travail

Désormais, une CCT peut (en cas d'abus répétés), c'est-à-dire être déclarée étendue, de force obligatoire lorsque les employeurs liés par la CCT occupent au moins 50 % de tous les salarié(e)s de la branche. Le quorum concernant la proportion d'employeurs tombe.

2.3 L'amélioration de l'application des mesures d'accompagnement

Toute une série d'améliorations de la loi sur les travailleurs détachés ont été décidées. Les cantons doivent engager un nombre suffisant d'inspecteurs et d'inspectrices du travail (1 inspecteur ou inspectrice pour 25'000 salarié(e)s). Les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse doivent contribuer financièrement aux frais de formation s'ils sont prévus dans une CCT étendue. Les sanctions prévues ont été clairement renforcées¹. Les CCT peuvent aussi prévoir le dépôt d'une garantie financière, une disposition qui s'appliquera également aux employeurs étrangers.

La loi fédérale sur le service de l'emploi a également été modifiée, car de nombreux salarié(e)s étrangers sont occupés comme travailleurs et travailleuses temporaires en Suisse. Ainsi, les entreprises de travail temporaire dans les branches soumises à une CCT étendue devront aussi s'acquitter de la contribution obligatoire aux frais de formation continue et d'exécution de la CCT. Elles devront présenter aux commissions tripartites ou paritaires les documents permettant de vérifier que les conditions de travail sont conformes à l'usage local. Ces bailleurs de service pourront aussi être contrôlés par les commissions paritaires. Outre le salaire et la durée du travail, les dispositions concernant la retraite anticipée devront être respectées. Cette dernière prescription vise à éviter que les dispositions sur ce point figurant dans les CCT ne soient pas appliquées aux employé(e)s temporaires.

2.4 Le Code des obligations

L'employeur est obligé d'informer par écrit le travailleur ou la travailleuses des aspects essentiels du rapport de travail : début du rapport de travail, fonction, salaire, durée hebdomadaire du travail, vacances. C'est là une amélioration importante de la situation juridique des salarié(e)s.

¹ Les commissions paritaires des branches soumises à une CCT étendue ont la possibilité d'infliger des peines conventionnelles aussi aux employeurs étrangers qui envoient des travailleurs et travailleuses en Suisse. D'éventuels frais de contrôle peuvent aussi être imputés aux employeurs étrangers. Les autorités cantonales peuvent, en cas d'infractions à l'obligation de renseigner ou de refus de payer des amendes, interdire à l'employeur concerné d'offrir ses services en Suisse pendant un à cinq ans.

3. L'application des mesures d'accompagnement : exigences adressées aux cantons et aux organes paritaires

Selon les lois et ordonnances actuelles sur les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes avec l'UE, les cantons doivent exécuter le plus rapidement possible les tâches prioritaires suivantes :

3.1 La réalisation des contrôles

- I. Les annonces concernant les travailleurs et travailleuses détachés doivent être examinées par sondage sous les angles suivants :
 - conformité des informations de l'annonce avec l'occupation effective ;
 - respect des conditions usuelles locales, ou des dispositions conventionnelles et salariales ;
 - respect du délai de 90 jours.

Les conditions de travail des travailleurs et travailleuses détachés annoncés, le salaire et la durée du travail, font l'objet, selon la recommandation du seco du 20 décembre 2004, de contrôles suffisamment fréquents.

- II. Les annonces concernant les personnes séjournant moins de trois mois et les indépendant(e)s doivent au moins être examinées par sondage en ce qui concerne la conformité entre le statut déclaré et la situation réelle (question des faux indépendant(e)s).
- III. Dans les secteurs sans CCT étendue de force obligatoire ou sans salaires minimaux, les contrôles incombent aux commissions tripartites ; dans les branches au bénéfice d'une CCT étendue, ils échoient aux commissions paritaires compétentes. Dans ce but, toutes les annonces, et non seulement celles qui concernent les travailleurs et travailleuses détachés, doivent être transmises aux organes de contrôle.
- IV. Dans les secteurs précaires (p. ex. le nettoyage, le commerce de détail, l'agriculture, les entreprises de travail temporaire, les transports), des contrôles par sondage des conditions de travail doivent être effectués pour les personnes nouvellement embauchées. À l'heure actuelle, les cantons doivent, conformément au mandat que leur a confié la cellule d'intervention nationale, rapidement réaliser ces contrôles et engager à cet effet les inspecteurs et inspectrices nécessaires.

3.2 L'observation du marché du travail

Le canton fournit les instruments et moyens nécessaires à l'observation du marché du travail. Cette observation comporte entre autres :

- une information constamment tenue à jour sur toutes les CCT et les contrats-types de travail, les directives salariales, etc. en vigueur dans le canton ;
- des statistiques salariales permettant d'évaluer les usages locaux et des branches en matière de salaires (méthode Flückiger p. ex.) ;

- des données tenues à jour par branche concernant les annonces de travailleurs et travailleuses détachés, les personnes séjournant moins de trois mois et les indépendants (e) provenant de l'UE/AELE ;
- des données tenues à jour sur les autorisations accordées aux frontaliers et frontalières, ainsi qu'aux autres salarié(e)s soumis à autorisation dans le canton.

3.3 Les ressources

- I. Le canton met à disposition les ressources financières et en personnel nécessaires :
 - afin que les contrôles nécessaires demandés par les commissions tripartites dans les secteurs sans CCT étendue puissent avoir lieu ; à cet effet des inspecteurs et inspectrices du travail doivent être engagés, selon l'ordre de grandeur indiqué par le Conseil fédéral dans son projet d'amélioration des mesures d'accompagnement ;
 - afin que les données nécessaires relatives au marché du travail puissent être établies et mises à jour au fur et à mesure ;
 - pour appuyer les contrôles paritaires dans les secteurs conventionnés (« contrôle de chantiers »).
- II. Le canton s'engage à ce que le travail supplémentaire des commissions paritaires pour l'application de la loi sur les travailleurs détachés soit indemnisé (par la Confédération ou le canton, selon la compétence).

3.4 L'information et la communication

- I. Pour la réception et le traitement des dénonciations d'infractions, une procédure unifiée doit être définie (formulaire, compétence, etc.) Il en va de même pour la procédure de constat d'abus.
- II. Pour la réception et le traitement des annonces, un service central (avec ligne téléphonique et e-mail) doit être créé : ce service effectue un premier tri des annonces, puis les transmet à qui de droit. Idéalement, plusieurs cantons pourraient s'associer pour disposer d'un service commun de réception des annonces.
- III. Pour les employeurs (étrangers) mais aussi pour les salarié(e)s en provenance de l'UE, on créera un site internet d'information et du matériel d'information doivent être créés afin de leur fournir des renseignements sur l'état du marché du travail, les conditions de travail à respecter, etc.

3.5 Les exigences minimales pour les organes paritaires

- I. Chaque canton (ou regroupement), met en place un service interprofessionnel de contrôle de l'application des CCT étendues, à l'instar de ce qui a été fait dans le canton du Tessin.
- II. Le service de contrôle est pris en charge financièrement par le canton (contrat de prestation).
- III. Fréquence des contrôles : les conditions de travail des travailleurs et travailleuses détachés annoncés, le salaire et la durée du travail, font l'objet, selon la recommandation du seco du 20 décembre 2004, de contrôles suffisamment fréquents.
- IV. Afin que les commissions tripartites soient informées de la situation dans les secteurs où les CCT sont étendues, un échange régulier d'informations est organisé.

4. Bibliographie succincte

M^e Thomas Gabathuler, *Sous-enchère salariale abusive au sens des « mesures d'accompagnement » à la libre circulation des personnes*, Dossier de l'USS 27, Berne, mai 2004 ; www.uss.ch : Documents ; « Dossier »

Élargissement de l'UE vers l'Est – Position de principe de l'USS sur l'extension de la libre circulation des personnes, 13 mai 2003 ; www.uss.ch : Positions politiques ; Europe/International

5. Lois

Codes des obligations (CO), RS 220

Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), RS 221.215.311

Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement (loi sur les travailleurs détachés), RS 823.20

Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LES), RS 823.11

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen: Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

- 9 Finanzierung der beruflichen Grundausbildung: Die Lehrstellen-Initiative (*lipa*) und das neue Berufsbildungsgesetz im Vergleich (*avec une introduction et une version abrégée en français*). Juni 2001.
- 10 Wodurch erklären sich die Unterschiede in der Steuerbelastung der Kantone? (*avec un résumé et une synthèse en français*). August 2001
- 11 Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen (*avec un bref résumé en français*). August 2001.
- 12 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2000. September 2001.
Évolution des effectifs des syndicats en l'an 2000. Septembre 2001.
- 13 Elektrizitätsmarktgesetz: Versorgungssicherheit nicht dem Markt überlassen, Dezember 2001.
Loi sur le marché de l'électricité: La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être abandonné au marché. Décembre 2001
- 14 Die Versorgungssicherheit nicht fahrlässig aufs Spiel setzen – Nein zum Elektrizitätsmarktgesetz. Dezember 2001
La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être négligemment mise en danger – Non à la Loi sur le marché de l'électricité (LME). Décembre 2001
- 15 Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (*avec résumé en français*), Februar 2002
- 16 Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunkturstabilisierende Geldpolitik. März 2002. / *Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice. Mars 2002.*
- 17 Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002
Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002
- 18 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
- 19 Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002. / *Plus de droit sur le lieu de travail. Septembre 2002*
- 20 Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
- 21 Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt ! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003
Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes ! Résultat du 7^e Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.
- 22 Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003
Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)
- 23 Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003.
(avec un résumé et les recommandations en français : étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003)
- 24 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. Sept. 2003
L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003
- 25 Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004
Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5^e révision de la LAI. Janvier 2004
- 26 Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004*
- 27 Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
- 28 „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / « Fair p(l)ay » *Les femmes méritent mieux ! Mai 2004*
- 29 „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« Made in Switzerland », naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004
- 30 JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
- 31 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
- 32 Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr, Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes, février 2005
- 33 JA-zum Partnerschaftsgesetz März 2005

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; für Abonnent/innen des SGB-Pressedienstes gratis. Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire (gratuit pour les abonnés au Service de presse de l'USS) ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (Frais de port inclus).

Bestellitalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto, Elisabeth Dupont, Postfach, 3000 Bern 23;

Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto/Élisabeth Dupont, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.
Je commande les Dossiers suivants:	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.....
	Nr./N°.....	Anzahl Ex./Nbre d'ex.

Ich bin beim SGB-Pressedienst abonniert:	JA []	NEIN []
Je suis abonné/e au Service de presse de l'USS:	OUI []	NON []

(Zutreffendes bitte ankreuzen) (*Veillez cocher votre réponse*)

Name/Nom, Vorname/Prénom:

Strasse/Rue:

Ort/Localité: