



## Préambule

swissstaffing

et

**Unia**

Syna

Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

Employés Suisse

concluent dans le but de

- fournir une contribution importante au développement économique et social des entreprises de location de services et des travailleurs mis à disposition
- empêcher une concurrence déloyale entre les entreprises de location de services
- régler raisonnablement les conditions de travail et mettre en œuvre les réglementations, en particulier veiller à une exécution efficace
- expérimenter un partenariat social loyal selon le principe de la bonne foi
- promouvoir la formation continue des travailleurs
- favoriser les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des travailleurs
- fournir une contribution à l'amélioration de la sécurité au travail et de la protection de la santé

la convention collective de travail figurant ci-dessous (appelée ci-après CCT pour le travail temporaire):

légende: termes nouveaux  
sans champs d'extensions

# Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

## Art. 1.

### Champ d'application territorial

La CCT pour le travail temporaire est applicable dans toute la Suisse.

## Art. 2.

### Champ d'application pour les entreprises

<sup>1</sup> La CCT pour le travail temporaire est applicable à toutes les entreprises qui:

a) sont titulaires d'une autorisation de location de services fédérale ou cantonale conformément à la LSE et

b) qui sont assurées selon l'art. 66 LAA (RS 832.20) dans la classe 70C SUVA et

c) qui ont, en ce qui concerne les travailleurs loués, une masse salariale d'au moins CHF 1'200'000 par année civile.

<sup>2</sup> Les entreprises qui peuvent rendre vraisemblable auprès de la Commission professionnelle paritaire suisse (SPKA) que la masse salariale de CHF 1'200'000 sera dépassée uniquement provisoirement pour des raisons conjoncturelles, seront exclues par la SPKA du champ d'application de l'extension.

<sup>3</sup> L'extension s'applique à tous les travailleurs qui sont loués par les entreprises indiquées à l'alinéa 2. Sont exclus les travailleurs dont le salaire dépasse le gain maximal assuré par la SUVA. Sont également exclus les travailleurs qui sont loués à des entreprises agricoles en difficulté (par ex. absences pour raison de vacances et empêchement de travailler du directeur de l'entreprise ou pics de travail)

<sup>4</sup> Les entreprises ne faisant pas partie du champ d'application sont libres de se soumettre à la CCT pour le travail temporaire. Une exemption n'est possible par la suite qu'à la date d'échéance mentionnée à l'art. 43 de la présente convention, moyennant le respect d'un délai de résiliation de six mois.

## Art. 3.

### Entreprises dotées d'autres conventions collectives de travail

<sup>1</sup> La CCT pour le travail temporaire est également applicable là où une autre convention de travail s'applique pour une entreprise locataire de services. Le cas échéant elle reprend, à l'exclusion de ses propres dispositions, les dispositions concernant les salaires et la durée du travail visées à l'art. 20 LSE (RS 823.11) et à l'art. 48a OSE (RS 823.111) des CCT en vigueur dans l'entreprise locataire de services :

- qui font l'objet d'une décision d'extension, ou
- qui représentent, en tant que réglementations sans extension, des conventions entre partenaires sociaux, selon listes annexe 1,
- ainsi que d'éventuelles dispositions relatives à la retraite-vieillesse flexible selon l'art. 20 LSE.

<sup>2</sup> Ne sont pas reprises les dispositions concernant l'assurance d'indemnité journalière maladie, la prévoyance professionnelle, les contributions pour l'exécution et la formation continue, pour autant que les solutions prévues dans la présente CCT soient au moins équivalentes à celles retenues par la CCT étendue en vigueur pour les branches.

<sup>3</sup> Dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail sans extension, qui ne figurent pas dans l'annexe 1 de la présente CCT, les dispositions de la CCT de la branche du travail temporaire s'appliquent dans leur intégralité. Les dispositions portant sur les salaires minimums selon art. 20 de la CCT de la branche du travail temporaire sont exclues de ce champ d'application dans les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie des machines, de l'industrie graphique, de l'industrie horlogère, de l'industrie alimentaire et des produits de luxe ainsi dans les entreprises des transports publics. Cette exclusion est convenue parce que dans les branches

# Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

précitées, les salaires minimums usuels en fonction de localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés dans l'art. 20 de la présente CCT. Si la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services (SPKA) a des indices concrets lui permettant de penser qu'il y a dumping salarial dans l'une ou plusieurs de ces branches, la SPKA ou toute partie signataire de la présente CCT peut demander à la commission tripartite compétente (art. 360b CO) d'ouvrir une enquête.

<sup>4</sup>Les indices quantitatifs de ces conventions collectives de travail selon annexe 1 ainsi que leurs modifications entrent en vigueur 30 jours après leur publication par les organisations de travailleurs sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA. Les indices quantitatifs de la convention collective de travail étendue selon art. 3, al. 1 seront également publiés par les organisations de travailleurs sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA.

<sup>5</sup>Si une ou plusieurs des CCT à observer, avec et sans décision d'extension, sont sous le coup d'une résiliation, les dispositions concernant les salaires, la durée de travail ainsi que d'éventuelles dispositions sur la retraite flexible de ces CCT continuent à s'appliquer pour les parties contractantes même en cas de vide conventionnel, pour autant que les parties signataires de la CCT en question soient en négociations.

## Art. 4.

### Champ d'application personnel

<sup>1</sup>La CCT pour le travail temporaire est applicable à tous les travailleurs employés en qualité de travailleurs placés dans des entreprises selon article 2.

<sup>2</sup>Exceptions:

Les collaborateurs dont le salaire dépasse le gain assuré maximum selon SUVA ne sont pas assujettis à la présente CCT pour le travail temporaire.

<sup>3</sup>Les employeurs individuels qui ne sont pas parties prenantes à la CCT pour le travail temporaire sont libres de s'y affilier.

## Art. 5.

### Durée d'engagement

Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du travailleur dans l'entreprise de location de services (à l'exception du temps d'essai et du délai de congé), les périodes de travail qui sont fournies dans la même entreprise de location de services en une période de 12 mois seront additionnées. Vingt-deux jours rémunérés de travail, vacances et jours fériés, maladie et accidents sont réputés un mois.

## Art. 6.

### Décision d'extension du champ d'application

<sup>1</sup>Les parties signataires s'engagent à s'efforcer d'obtenir la décision d'extension de cette CCT pour le travail temporaire.

<sup>2</sup>La décision d'extension est demandée pour 6 mois au-delà de l'échéance de la convention.

<sup>3</sup>Cette disposition entre en vigueur avant la déclaration de force obligatoire, soit lors de la signature de la présente CCT.

## Art. 7.

### Exécution, formation continue et fonds de prévoyance sociale

<sup>1</sup>Les parties signataires de la CCT pour le travail temporaire ont envers les employeurs et travailleurs intéressés un droit commun au respect des dispositions de la convention

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

collective de travail selon l'art. 357b CO.

<sup>2</sup>Les parties signataires exécutent en commun cette convention et mettent en œuvre l'application de ses dispositions. En outre, elles soutiennent et favorisent la formation continue pour le développement professionnel et pour l'amélioration du positionnement sur le marché du travail, ainsi que pour la sécurité au travail et la protection de la santé des travailleurs mis à disposition. Troisièmement, les parties contractantes instituent un fonds de prévoyance sociale pour garantir le paiement du salaire en cas de maladie après épuisement du paiement du salaire dû par l'employeur (cf. art. 28).

<sup>3</sup>Elles confient à une association de composition paritaire l'exécution, la promotion ainsi que la réalisation de la formation et du perfectionnement en cours d'emploi, tout comme la promotion de la sécurité au travail et de la protection de la santé des travailleurs placés, l'exécution dans des domaines CCT étant déléguée aux organes prévus à cet effet, moyennant le versement d'indemnités. Ladite association doit, selon les art. 2 et 3 LECCT, présenter des comptes et établir le budget annuel. La direction est assurée par Unia pour ce qui concerne le domaine de l'application et par swissstaffing pour ce qui concerne celui de la formation. Le fonds social est géré par la fondation 2<sup>e</sup> pilier de swissstaffing.

<sup>4</sup>Aux fins de financement du fonds social, des contributions professionnelles de 1,0 % du salaire seront perçues conjointement auprès des travailleurs et des employeurs. La part de l'employeur s'élève à 0,3%, celle des travailleurs à 0,7%. **Le règlement fixe les détails.**

<sup>5</sup>Pour les membres des associations signataires de la convention, les coûts liés à l'exécution et à la formation continue sont compris dans la cotisation de membre. Le remboursement est réglé dans un règlement et s'élève au maximum à 80% de la cotisation de membre.

<sup>6</sup>Les offres de formation continue des branches doivent être ouvertes aux collaborateurs temporaires dans le cadre des règlements y afférents.

<sup>7</sup>Les cotisations professionnelles sont encaissées sur la base de la somme des salaires SUVA par l'Association paritaire Exécution, formation continue et Fonds social. **Les détails de l'organisation et de l'emploi des fonds sont régis par les règlements.**

### Art. 8.

#### Association exécution, association formation continue, fondation de prévoyance sociale

<sup>1</sup>L'organisation fondée par les parties à la CCT pour le travail temporaire aux fins de l'exécution, du fonds social, de la promotion de la formation continue et de la sécurité au travail comme de la protection de la santé revêt la forme juridique d'une association. **Les membres sont élus paritairement par les parties signataires de la convention. Les représentants des travailleurs et des employeurs assument la présidence en alternance pour 18 mois. Si un vide conventionnel apparaît, les parties contractantes conviennent quelles sont les prestations basées sur cette convention qui doivent être maintenues.**

<sup>2</sup>Le secrétariat « Application » est assuré par Unia. **Les tâches sont réglées en détail dans le règlement.**

<sup>3</sup>Le secrétariat « Formation » est assuré par Swissstaffing. **Les tâches sont réglées en détail dans le règlement.**

<sup>4</sup>Le secrétariat « Fonds social » est assuré par la fondation 2<sup>e</sup> pilier de Swissstaffing. **Les tâches sont réglées dans le règlement.**

<sup>5</sup>Tous les détails, en particulier l'utilisation précise des fonds, les prestations, l'organisation et le règlement des affaires ainsi que les tâches du secrétariat seront réglés dans les statuts et règlements.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

<sup>6</sup>Le financement est assuré par les travailleurs soumis et les employeurs soumis. Les montants seront perçus sur la base de la masse salariale selon décompte Suva auprès des employeurs. Ils remplacent toutes les contributions d'exécution et de formation continue (contributions parifonds) des conventions collectives de travail figurant sous art. 3.

### Art. 9.

#### Interdiction du placement de briseurs de grève et interdiction du travail au noir

<sup>1</sup>Des travailleurs ne seront pas placés, en tant que briseurs de grève, dans des entreprises locataires qui font la grève conformément à la loi.

<sup>2</sup>Les parties s'engagent à combattre le travail au noir et les employeurs s'obligent à ne pas y recourir.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 10.

#### Temps d'essai

<sup>1</sup>Pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée, dont un engagement donne naissance à un nouveau rapport de travail, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai.

<sup>2</sup>Si le temps d'essai est effectivement interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement imposé d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé d'autant.

<sup>3</sup>Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, les deux premiers tiers sont réputés temps d'essai, mais au maximum trois mois.

<sup>4</sup>Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant préavis de deux jours ouvrables.

### Art. 11.

#### Résiliation

La résiliation des rapports de travail en cas d'engagements de durée indéterminée se fait moyennant les préavis suivants:

- pendant les trois premiers mois, deux jours ouvrables
- du quatrième au sixième mois y inclus, 7 jours
- Dès le 7<sup>e</sup> mois, le délai de résiliation est d'un mois pour le même jour du mois suivant.

### Art. 12.

#### Temps de travail

<sup>1</sup>Le temps de travail normal de la semaine est de 42 heures.

Les 43<sup>e</sup> – 45<sup>e</sup> heures hebdomadaires sont réputées heures supplémentaires à payer sans supplément ou à compenser à 1:1.

<sup>2</sup>Les 10<sup>e</sup> – 12<sup>e</sup> heures de travail quotidien au maximum et les 46<sup>e</sup> – 54<sup>e</sup> heures de travail hebdomadaire au maximum sont réputées heures supplémentaires et seront payées les jours de semaine avec un supplément de salaire de 25%, les dimanches avec un supplément de 50%. Demeurent réservées les dispositions de la loi sur le travail (RS 822.11) et de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (RS 822.111).

### Art. 13.

#### Vacances

<sup>1</sup>Pour les travailleurs, le droit aux vacances est de 25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 50 ans révolus (10,6%). Pour tous les autres travailleurs, le droit aux vacances est de 20 jours ouvrables (8,33%).

<sup>2</sup>Le paiement du salaire des vacances doit avoir lieu, pour des rapports de travail uniques de trois mois au maximum, directement avec le versement du salaire, mais doit figurer séparément sur le décompte de salaire. Le versement du salaire des vacances pour tous les autres rapports de travail ne peut avoir lieu qu'en cas d'exercice du droit aux vacances ou en cas de cessation définitive des rapports de travail, pour autant que l'exercice du droit ne soit pas possible ou qu'il ne soit pas admis par la loi pendant le délai de résiliation. Le crédit courant de jours de vacances doit figurer sur les décomptes de salaire.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 14.

#### Jours fériés

<sup>1</sup>Les travailleurs ont droit, à l'échéance de 13 semaines, à l'indemnité de perte de salaire pour tous les jours fériés officiels assimilés à un dimanche qui tombent sur un jour ouvrable. L'employeur est libre de compenser l'indemnité des jours fériés par un supplément de salaire forfaitaire de 3,2% sur le salaire AVS. Les travailleurs ont droit, dès le premier jour de travail, à l'indemnité de perte de salaire pour le 1<sup>er</sup> août, s'il tombe sur un jour ouvrable.

<sup>2</sup>Les engagements qui sont fournis dans la même entreprise de location de services sur une période de douze mois sont additionnés. La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

### Art. 15.

#### Absences de courte durée

Les travailleurs ont droit, après le temps d'essai, à une indemnité de perte de gain pour les absences inévitables suivantes :

- mariage du travailleur, cas de décès d'une personne vivant dans la communauté familiale ou du/de la partenaire 3 jours
- décès de frères et sœurs, parents, grands-parents et beaux-parents 1 jour
- naissance ou mariage d'un enfant 1 jour
- **déménagement de son propre ménage 1 jour**
- inspection militaire ½ jour
- soins dispensés à un enfant malade, par cas de maladie jusqu'à 3 jours
- exécution d'obligations légales heures nécessaires

La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

### Art. 16.

#### Service militaire obligatoire ou service civil suisses

<sup>1</sup>Les travailleurs ont droit après le temps d'essai, sous le régime d'un contrat de travail de durée indéterminée, à la perte de gain pendant le service militaire obligatoire ou le service civil suisses.

- 80% du salaire pour une durée de 4 semaines par an au maximum et
- après deux ans d'engagement ininterrompu, 80% du salaire selon échelle bernoise.

La base de calcul est le temps de travail normal convenu par contrat.

<sup>2</sup>Si les prestations du régime des allocations pour perte de gain sont supérieures à celles de l'employeur, la différence revient au travailleur.

<sup>3</sup>Lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles au fond d'application et au fond de formation sur les prestations du régime des allocations pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement. L'indemnité pour perte de salaire visée à l'al. 1 est réputée réduite à concurrence de ces cotisations.

<sup>4</sup>Les prestations susmentionnées sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a/b CO.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 17.

#### Maternité

<sup>1</sup>Les travailleuses ont droit, selon l'art. 16b ss de la loi sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, LAPG, à une allocation de maternité si elles ont été assurées sans interruption pendant les neuf mois précédant l'accouchement au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, LAVS, si elles ont exercé pendant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois et si elles font toujours partie de l'effectif des travailleuses au moment de l'accouchement.

<sup>2</sup>Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. Les mères reçoivent pendant le congé de maternité de 14 semaines au maximum (à GE de 16 semaines) 80% du revenu moyen de l'activité lucrative qui a été atteint avant le début du droit à l'allocation. L'allocation de maternité est servie sous forme d'une indemnité journalière (au max. 98 indemnités journalières, à GE 112 indemnités journalières). Le droit s'éteint prématurément si la mère reprend son activité lucrative. L'assurance de perte de gain n'alloue aucune indemnité en cas d'absence par suite d'une grossesse.

<sup>3</sup>Les pertes de salaire dues à des absences par suite de maladie pendant la grossesse seront indemnisées selon art. 28.

### Art. 18.

#### Rémunération

<sup>1</sup>Les classes salariales, les classifications de salaires et les salaires saisis par les partenaires signataires de la convention dans swisstempdata sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA sont réputés parties intégrantes de la CCT pour le travail temporaire.

<sup>2</sup>Il existe un droit au 13<sup>e</sup> salaire.

### Art. 19.

#### Classification de salaire

La classification dans les classes de salaire respectives est faite par l'employeur et doit figurer dans le contrat individuel de travail. Pendant le temps d'essai, l'employeur peut corriger une fois la classification.

### Art. 20.

#### Salaire minimum

<sup>1</sup>Les salaires minimums annuels soumis à l'AVS suivants doivent être respectés:

Sans formation professionnelle:	Fr. 39'000/an ou Fr. 3000/mois x13 ou Fr. 16.46/hre (salaire de base)
Sans formation professionnelle région de hauts salaires:	Fr. 41'600/an ou Fr. 3200/mois x13 ou Fr. 17.56/hre (salaire de base)
Avec formation professionnelle:	Fr. 52'000/an ou Fr. 4000/mois x13 ou Fr. 21.95/hre (salaire de base)
Avec formation professionnelle région de hauts salaires:	Fr. 55'900/an ou Fr. 4300/mois x13 ou Fr. 23.59/hre (salaire de base)

Pour le calcul des salaires bruts, voir annexe 2.

<sup>2</sup>Région de hauts salaires: agglomération de Berne, BS, BL, ZU, GE, arc lémanique.

<sup>3</sup>Région frontalière TI et Jura ouest:

Durant la première année de contrat, le salaire minimum de 39 000 francs pour personnes sans formation professionnelle peut être réduit de 10%, et de 5% durant la deuxième année de contrat. Après la deuxième année de contrat, cette réglementation transitoire tombe. La commission paritaire définit les régions frontalières.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

<sup>4</sup>Pour les personnes en première année d'emploi après avoir achevé leur apprentissage, le salaire minimum (pour personnes avec formation professionnelle) pourra être réduit de 10%.

<sup>5</sup>Base du calcul des heures annuelles: 52,07 semaines à 42 heures = 2187 heures.

<sup>6</sup>Les parties négocient chaque année une éventuelle adaptation des salaires minimums.

### Art. 21.

#### Cas spéciaux:

Sur demande, la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services peut autoriser, moyennant autorisation de la commission paritaire d'application compétente pour la branche en question, des écarts pouvant aller jusqu'à 15% par rapport aux barèmes saisis pour des collaborateurs de moins de 17 ans, des écoliers, stagiaires et personnes qui sont occupés pendant 2 mois au maximum durant l'année civile, ainsi que des personnes dont les capacités physiques ou intellectuelles sont limitées.

### Art. 22.

#### Base de calcul locale

Le lieu de l'entreprise locataire de services constitue **en principe** la base du calcul du salaire et de toutes les autres prestations et déductions.

### Art. 23.

#### Versement du salaire

Le versement du salaire doit avoir lieu au moins une fois par mois et, en fait, au plus tard le 5 du mois suivant directement le mois de travail

### Art. 24.

#### Suppléments de salaire

<sup>1</sup>Les suppléments pour heures supplémentaires, travail nocturne et dominical ne peuvent pas être cumulés. C'est le barème le plus élevé qui s'applique.

<sup>2</sup>Demeurent réservées des réglementations internes de l'entreprise et celles de conventions collectives dans des entreprises connaissant le travail par roulement d'équipes et le travail dominical institutionnalisé (domaine de la santé, restauration, transports publics et régies publiques, tourisme, etc.). Les dispositions de conventions collectives de travail dans ces entreprises doivent être appliquées, en matière de suppléments de salaire, pour le personnel temporaire également.

### Art. 25.

#### Travail nocturne

Les heures de travail nocturne occasionnelles 23h00-06h00 ou les équipes de nuit occasionnelles (23h00-06h00, resp. 22h00-05h00 ou 00h00-07h00) seront payées avec un supplément de 25%. Demeurent réservées les dispositions de la loi sur le travail et de ses ordonnances respectives.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 26.

#### Sécurité au travail/travaux spécialement dangereux

<sup>1</sup> Les titulaires d'une autorisation pour la location de services doivent prouver à la commission chargée de l'exécution qu'ils respectent les directives déterminantes de la CFST.

<sup>2</sup> Les bailleurs de services doivent instruire les conseillers en personnel et les collaborateurs concernant la sécurité au travail et confirmer cela sur le contrat d'engagement. Les partenaires à la convention définissent les objectifs didactiques ainsi que les unités d'enseignement pour l'instruction de base.

<sup>3</sup> Les entreprises locataires de services sont, selon l'ordonnance sur la prévention des accidents, responsables de la mise à disposition d'un équipement de sécurité de base et des mesures de protection et instructions complémentaires, des vêtements de protection adéquats, du respect des prescriptions en matière de protection (désamiantage/travaux dans l'eau, dans la vase, travaux souterrains, etc.) et de l'annonce ainsi que de l'indemnisation des entreprises bailleuses pour les suppléments y relatifs.

### Art. 27.

#### Repas pris à l'extérieur

Si une convention de branche dont les prescriptions salariales font partie intégrante de la présente convention prévoit une indemnité pour repas pris à l'extérieur, celle-ci doit également être versée aux travailleurs intérimaires.

### Art. 28.

#### Maladie

<sup>1</sup> Si un travailleur ou une travailleuse tombe malade pendant un engagement, il ou elle a droit à l'indemnité de perte de gain. Tous les travailleurs qui ne touchent pas une rente AVS sont obligatoirement assurés pour une indemnité journalière maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue ou d'une société suisse d'assurance. Les prestations de ces assurances sont réputées constituer le salaire dû selon l'art. 324a CO. Les travailleurs ayant droit à l'AVS sont indemnisés conformément à l'art. 324a CO. L'assurance débute le jour de l'entrée en fonction.

<sup>2</sup> Les prestations s'élèvent au moins à 80% du salaire moyen, pour autant que l'empêchement de travail soit au moins de 25%.

<sup>3</sup> A l'échéance d'un délai d'attente de 2 jours au plus, le droit suivant prend naissance:

- travailleurs actifs dans des entreprises locataires de services où une CCT étendue est en vigueur : prestations en espèces durant 720 jours sur une période de 900 jours
- travailleurs soumis à la LPP en vertu de cette CCT pour le travail temporaire : prestations en espèces durant 720 jours sur une période de 900 jours
- travailleurs qui ne sont ni actifs dans une entreprise locataire de services où une CCT étendue est en vigueur, ni soumis à la LPP en vertu de cette CCT pour le travail temporaire : prestations en espèces durant 60 jours.

<sup>4</sup> En cas de réserve concernant des maladies préexistantes, les Conditions générales de la société d'assurance sont déterminantes.

Le travailleur sera informé par écrit, dans le contrat-cadre de travail ou dans le contrat individuel, de l'étendue des prestations, de l'organe d'assurance assumant les prestations et des primes. En cas de maladie, le travailleur doit immédiatement en aviser l'employeur et non seulement la firme qui loue ses services.

<sup>5</sup> Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise de location de services, les périodes de travail qui sont fournies dans la même entreprise en une période de 12 mois seront additionnées.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 29.

#### Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

<sup>1</sup>*Paiement du salaire par une assurance collective:* l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CCT pour le travail temporaire pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel<sup>1</sup>. Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif et la participation aux primes de l'employeur à la hauteur de la moitié, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens des art. 324a et 324b CO est entièrement compensée.

<sup>2</sup>*Primes:*

- a) *Prise en charge des primes:* les primes sont payées par le travailleur à hauteur de max. 50 % et de max. 3,0% de son salaire la première année du contrat, puis à hauteur de max. 2,5%; Les éventuels excédents de primes doivent être utilisés chaque année pour réduire le montant des primes.
- b) *Paiement différé des indemnités journalières:* si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec deux jours de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Le cas échéant, la moitié au maximum de la prime extrapolée selon l'échelle de rabais des assureurs-maladie peut être imputée au travailleur, à hauteur de max. 3,0% du salaire la première année de son contrat, puis de max. 2,5%.

<sup>3</sup>*Conditions minimales d'assurance:* Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement ;
- b) versement d'une indemnité analogue aux critères de la SUVA après deux jours de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée, la perte de salaire doit être payée aux mêmes conditions par l'employeur ;
- c) droit aux prestations à définir en conformité avec l'art. 28 ;
- d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 25% ;
- e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible ;
- f) libération des primes pendant la durée de la maladie ;
- h) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal et de l'art. 109 OAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de son entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente peut être réduit à deux jours au maximum, sans examen de santé, si le travailleur le souhaite.

<sup>4</sup>*Les partenaires sociaux proposeront une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie aux entreprises de location de services.*

### Art. 30.

#### Accident

Les travailleurs sont assurés par la SUVA contre les accidents professionnels pendant la durée de l'engagement. L'assurance prend effet avec l'entrée en fonction et prend fin le dernier jour de travail. Les accidents non professionnels sont couverts conformément aux dispositions de la SUVA. Dans la mesure où la SUVA refuse ou réduit ses prestations pour accidents non professionnels en cas de dangers extraordinaires et d'entreprises téméraires au sens de l'art. 49 et 50 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA), l'employeur est libéré de son obligation de payer le salaire selon art. 324a, resp. 324b CO.

<sup>1</sup> Selon la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal, RS 832.10) ou la loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA, RS 221.229.1)

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 31.

#### Prévoyance professionnelle

<sup>1</sup> Les employeurs et les travailleurs sont tenus selon les dispositions de la LPP de s'affilier auprès d'une institution de la prévoyance professionnelle.

Le règlement doit garantir au moins les points suivants:

#### <sup>2</sup> Obligation de s'assurer

- Travailleurs avec obligation d'entretien d'enfants obligatoirement dès le 1<sup>er</sup> jour
- Autres travailleurs facultativement dès le 1<sup>er</sup> jour
- Travailleurs au bénéfice d'une durée de contrat indéterminée ou de contrats qui ont été conclus pour une période de plus de 3 mois obligatoirement dès le 1<sup>er</sup> jour
- Travailleurs avec contrat de durée déterminée au-dessous de 3 mois pas d'obligation de les assurer, possibilité (selon volonté)
- En cas de prolongation d'un contrat préexistant à plus de 3 mois obligatoire dès que le collab. en a connaissance
- Dès la 14<sup>e</sup> semaine de travail toujours obligatoire

<sup>3</sup> Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise de location de services, les périodes de travail qui sont fournies dans la même entreprise en une période de 12 mois seront additionnées.

#### <sup>4</sup> Salaire mensuel assuré

Le salaire mensuel assuré doit être calculé et assuré selon l'exemple suivant:

Salaire horaire, dont les cotisations AVS sont déduites (max. CHF 36.85 - correspond au maximum LPP calculé à l'heure)	CHF 25.75
Montant de coordination à déduire	CHF 10.75
<b>Salaire horaire assuré</b> (min. CHF 1.55)	<b>CHF 15.00</b>
Multiplié par les heures de travail effectives durant le mois	150
<b>Salaire mensuel assuré</b>	<b>CHF 2'250.00</b>

<sup>5</sup> Les cotisations "maximales" et "minimales" ainsi que le "montant de coordination" changent à toute adaptation de la LPP. Elles seront saisies par la fondation 2<sup>e</sup> pilier de **swissstaffing** sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA et publiées chaque fois en temps voulu.

### Art. 32.

#### Exécution

La mise en œuvre, l'exécution et la réalisation communes des dispositions de la CCT pour le travail temporaire incombent, dans le cadre de ces dispositions, à la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services. L'organisation, les tâches et les compétences seront réglées dans un règlement.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 33.

#### Commissions paritaires professionnelles régionales

Douze mois au plus tard après l'entrée en vigueur de la déclaration de force obligatoire, trois commissions paritaires professionnelles régionales (RPKA), définies par région linguistique, sont en place et veillent à l'exécution dans les domaines sans organes d'exécution de branche. La délégation de l'exécution implique notamment aussi la délégation de la compétence de contrôler les dispositions de la présente CCT, ainsi que de la compétence de prononcer des peines conventionnelles. Le cas échéant, la SPKA devient instance de surveillance.

### Art. 34.

#### Collaboration avec les commissions paritaires professionnelles d'autres associations de branche

<sup>1</sup>Aux fins d'une mise en application efficace de la présente CCT pour le travail temporaire, la Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) confie l'exécution des domaines dotés d'une CCT étendue ou d'une CCT selon l'annexe 1 et possédant des organes d'exécution de branche aux commissions paritaires professionnelles y afférentes et les indemnise. La délégation de l'exécution implique notamment aussi la délégation du contrôle des dispositions de travail minimales, et donc aussi de la compétence de prononcer des peines conventionnelles, dans le respect de la CCT concernée.

<sup>2</sup>La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) assure la coordination et représente les intérêts de la branche du travail temporaire. Elle peut contrôler l'adéquation des peines conventionnelles prévues par les CCT non étendues.

### Art. 35.

#### Contrôles de gestion

La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) et les commissions paritaires professionnelles régionales (RPKA) peuvent ordonner et faire aboutir des contrôles de gestion visant à vérifier le respect de la CCT pour le travail temporaire, soit ses dispositions concernant la durée du travail et les salaires, les prestations minimales dues par l'assurance d'indemnité journalière maladie ainsi que le versement des contributions dues au fonds paritaire d'application, de formation et social. La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) assure la coordination.

### Art. 36.

#### Instances de contrôle

Les contrôles de gestion seront exécutés sur mandat de la commission paritaire (SPKA/RPKA) par des entreprises/institutions mandatées et spécialisées en la matière.

### Art. 37.

#### Conséquences en cas de petites ou infimes contraventions à la CCT pour le travail temporaire

<sup>1</sup>En cas de petites ou infimes contraventions, la commission paritaire (SPKA/RPKA) décide sur la facturation des coûts du contrôle. A ce sujet, il sera tenu compte du fait que les contraventions constatées ont été corrigées ou non ou s'il a été donné suite ou non aux obligations.

<sup>2</sup>Les entreprises contrôlées n'ont pas droit à des indemnités en rapport avec les contrôles de gestion ordonnés.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 38.

#### Conséquences en cas de contraventions établies

<sup>1</sup>En cas de contraventions établies par les organes d'exécution de branche, les dispositions applicables sont celles des CCT applicables en priorité.

<sup>2</sup>Tant la SPKA que les RPKA peuvent infliger à l'entreprise fautive, outre une peine conventionnelle, les frais de procédure et les frais de contrôle, dûment justifiés, encourus pour les objets mentionnés à l'art. 35 CCT et à l'art. 357b, al. 1, CO. Il en va de même pour les dépenses supportées par des tiers mandatés par la SPKA ou la RPKA.

<sup>3</sup>La compensation financière de la contravention constatée est à charge de l'entreprise contrôlée. Elle est tenue de fournir par écrit à la SPKA/RPKA, dans le délai d'un mois à compter de la notification écrite de la décision, la preuve des paiements compensatoires.

<sup>4</sup>La SPKA/RPKA peut prononcer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence de Fr. 50'000.- à l'égard des entreprises qui contreviennent aux dispositions de la CCT pour le travail temporaire. Le calcul des peines conventionnelles prend en compte le montant des prestations en espèces soustraites, la durée du contrôle, le nombre de travailleurs contrôlés, les circonstances atténuantes comme le paiement rapide des prestations en espèces soustraites, les circonstances aggravantes comme des manquements non pécuniaires à la CCT, ainsi qu'un supplément pour infraction grave en cas de récidive.

<sup>5</sup>En cas de récidive ou de violations répétées de la CCT pour le travail temporaire, il est possible d'épuiser la peine conventionnelle maximale prévue. Il y a lieu de prendre en compte, dans ce contexte, la taille de l'entreprise fautive.

<sup>6</sup>Une peine conventionnelle prononcée définitivement doit être payée à la SPKA dans les 30 jours. La Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services (SPKA) veille à ce que la peine conventionnelle soit affectée à la couverture des frais de contrôle et à ce que les éventuels excédents soient utilisés de manière adéquate, avant tout selon les buts généraux de la présente CCT. **Les détails à ce sujet sont réglés dans les statuts de l'association Fonds paritaire d'application, de formation et social pour le secteur de la location des services.**

**<sup>7</sup>En cas de violations réitérées de la CCT pour le travail temporaire, proposition peut être faite de retirer l'autorisation de location de services.**

### Art. 39.

#### Instance de recours

<sup>1</sup>Il est créé une Commission de recours, se composant respectivement de deux représentants des employeurs et des travailleurs désignés par l'Assemblée générale de l'association Fonds paritaire d'application, de formation et social pour le secteur de la location des services.

<sup>2</sup>La Commission de recours examine et tranche les recours des intéressés dirigés contre la SPKA et la RPKA et portant sur les décisions d'assujettissement, les décisions de constatation, les peines conventionnelles prononcées, les décisions découlant des contrôles, notamment sur la prise en charge des frais de contrôle, les décisions concernant les demandes de soutien de la formation et les décisions concernant les demandes de soutien de mesures relevant de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### Art. 40.

#### Tribunal arbitral

<sup>1</sup>Pour la durée de la convention sera institué un tribunal arbitral permanent qui tranche définitivement des litiges entre les parties signataires relatifs à l'interprétation de la présente convention.

<sup>2</sup>Le Tribunal arbitral se compose d'un juriste désigné en commun et officiant en qualité de président ainsi que de deux représentants de chacune des parties. Si aucun accord n'est trouvé pour la désignation du président, cette tâche sera confiée au président ou à la présidente du Tribunal cantonal de Zurich, ou à la personne qu'il ou elle aura désignée.

<sup>3</sup>Les coûts sont à la charge des parties prenantes de la CCT pour le travail temporaire.

### Art. 41.

#### Dispositions du CO et de la LSE

Dans la mesure où la CCT pour le travail temporaire ne contient aucune disposition, les dispositions du CO, de la loi sur le travail, de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) et de la LSE s'appliquent.

### Art. 42.

#### Domicile juridique et for judiciaire

Les parties contractantes reconnaissent Zurich comme domicile juridique et comme for judiciaire.

### Art. 43.

#### Entrée en vigueur et durée de validité de la CCT

<sup>1</sup>La présente CCT pour le travail temporaire entre en vigueur au moment de la décision d'extension. La convention peut être dénoncée au plus tôt après une durée de validité de 30 mois, pour la fin du 36<sup>e</sup> mois.

<sup>2</sup>Dans des circonstances urgentes, il est possible de négocier pendant la durée de la convention, sur demande écrite d'une partie signataire de la convention, de modifications de la présente convention.

<sup>3</sup>Si la convention n'est pas dénoncée 6 mois avant son échéance par l'une des parties signataires, elle se prolonge à chaque fois d'une année.

# Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

Zurich/Berne, le 17 mars 2009/15 juillet 2011

Pour Swissstaffing

Charles Bélaz  
Président

Georg Staub  
Directeur

Pour le syndicat Unia

Renzo Ambrosetti  
Coprésident

Vania Alleva  
Membre du Comité directeur

André Kaufmann  
Responsable de dossier

Pour le syndicat Syna

Kurt Regotz  
Président

Arno Kerst  
Vice-président

Pour la SEC Suisse

Peter Kyburz  
Secrétaire général

Barbara Gisi  
Secrétaire centrale

Pour Employés Suisse

Benno Vogler  
Président

Stefan Studer  
Directeur

# Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

## Annexe 1

### Liste des CCT **sans extension, pour lesquelles** s'applique le principe de primauté selon l'art. 3 CCT

Les textes de ces CCT sont à disposition sous forme électronique – en indiquant les dispositions applicables – sur le site internet suivant:  
[www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch) (ce site devrait être mis en ligne le 2 janvier 2012)

Branche	CCT (désignation succincte)
<b>Arts et métiers</b>	
Plâtrerie/peinture	Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori ed intonacatori
Pose de sols et ramonage	Pose de sols et ramonage
	Plattenlegergewerbe SO und AG (ohne Baden)
Menuiserie	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)
Industrie du bois	Industrie du bois suisse
Industrie automobile/garages	Garagistes canton AG
	Garagistes canton BE + JU
	Garagistes canton BL + BS
	Garagistes canton LU/NW/OW
	Garagistes canton SO
	Garagistes canton UR
	Garagistes canton ZG
	Garagistes canton ZH
	Garages et entreprises similaires canton de Neuchâtel
	Garagistes canton de FR
Revêtements de sol	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<b>Industrie</b>	
Entretien textiles/laveries	Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel

## Convention collective de travail Location de services

État: 21.12.2011

### *Tertiaire*

Commerce	Quincailliers et commerce de métaux, Genève
Ports	Ultra-Brag (Hafen), Basel + MuttENZ
Domaine de la santé	Aargauer Kantonsspital
	Case per anziani (ROCA)
	Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino
	Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura
	Hôpital du Jura
	Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri
	Zuger Kantonsspital
	Spital STS
Transport aérien	ISS Aviation Genève et Zurich
	Swissport Basel
	Swissport Geneva
	Swissport Zürich
Branche de la Poste/transports/logistique	CCT La Poste
	PostLogistics SA
	CCT Auxiliaires de La Poste