tempservice

21. décembre 2011

# Convention collective de travail
# Location de services

tempservice

CCT Location de services
www.tempservice.ch

temptraining

Formation continue

tempcare

Fonds social

tempcontrol

Exécution

tempdata

Banque de données

# Sommaire


PREMIERE PARTIE 7

**INDICATION DE MODE D'EMPLOI POUR LE PRESENT TIRE-A-PART DE LA CCT LOCATION DE SERVICES 2012 – 2014 7**

**SIGNIFICATION DE L'EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION POUR L'APPLICATION DE LA CCT LOCATION DE SERVICES 2012 – 2014** 7

DEUXIEME PARTIE – TEXTE DE LA CCT LOCATION DE SERVICES 2012 – 2014 8

**Preambule 8**

**1. Dispositions generales** 9

Art. 1 Champ d'application territorial 9

Art. 2 Champ d'application pour les entreprises 9

Art. 3 Entreprises dotées d'autres conventions collectives de travail 10

Art. 4 Champ d'application personnel 11

Art. 5 Durée d'engagement 11

Art. 6 Décision d'extension du champ d'application 11

Art. 7 Exécution, formation continue et fonds de prévoyance sociale 12

Art. 8 Association exécution, association formation continue, fondation de prévoyance sociale 13

Art. 9 Interdiction du placement de briseurs de grève et interdiction du travail au noir 13

**2. Dispositions relatives au contrat de travail 14**

Art. 10 Temps d'essai 14

Art. 11 Résiliation 14

Art. 12 Temps de travail 14

Art. 13 Vacances 15

Art. 14 Jours fériés 15

Art. 15 Absences de courte durée 15

Art. 16 Service militaire obligatoire ou service civil suisses 16

Art. 17 Maternité 16

Art. 18 Rémunération 17

Art. 19 Classification de salaire 17

Art. 20 Salaire minimum 17

Art. 21 Cas spéciaux 18

Art. 22 Base de calcul locale 18

Art. 23 Versement du salaire 18

Art. 24 Suppléments de salaire 18

Art. 25 Travail de nuit 18

Art. 26 Sécurité au travail/travaux spéciaux / dangereux 19

Art. 27 Repas pris à l'extérieur 19

Art. 28 Maladie 20

Art. 29 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie 21

Art. 30 Accident 22
Art. 31 Prévoyance professionnelle 23

**3. Dispositions d'application 24**
Art. 32 Exécution 24
Art. 33 Commissions paritaires professionnelles régionales 24
Art. 34 Collaboration avec les commissions paritaires professionnelles d'autres associations de branche 24
Art. 35 Contrôles de gestion 25
Art. 36 Instances de contrôle 25
Art. 37 Conséquences en cas de petites ou infimes contraventions à la CCT Location de services 25
Art. 38 Conséquences en cas de contraventions établies 25
Art. 39 Instance de recours 26
Art. 40 Tribunal arbitral 27
Art. 41 Dispositions d'autres lois 27
Art. 42 Domicile juridique et for judiciaire 27
Art. 43 Entrée en vigueur et durée de validité de la CCT 27

TROISIEME PARTIE – Annexes a la cct location de services 2012 – 2014 29

**Annexe 1**
LISTE DES CCT SANS DECLARATION D'EXTENSION, POUR LESQUELLES LE PRINCIPE DE PRIMAUTE SELON L'ART. 3 CCT S'APPLIQUE 29

**Annexe 2**
MODE DE CALCULATION DES SALAIRES MINIMAUX SELON LA CCT LOCATION DE SERVICES 31

# Indications

**Indication de mode d'emploi pour le présent tiré-à-part de la CCT Location de services 2012 – 2014**

**Signification de l'extension du champ d'application pour l'application de la CCT Location de services 2012 – 2014**

La présente convention collective de travail Location de services 2012 – 2014 imprimée et ses annexes correspondent à la stipulation du contrat conclue entre les parties contractantes le 17 mars 2009, respectivement le 15 juillet 2011 – à l'exception des art. 2 par. 1 lit. c, par. 2 et par. 3, art. 18, art. 22, art. 31 par. 5 de la CCT Location de services 2012–2014 (marqués en rouge). Les dispositions de la CCT conclues à ces dates obligent uniquement les parties contractantes – l'association d'employeurs swissstaffing et ses membres, de même que les travailleurs, représentés par les syndicats signataires Unia, Syna, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) et Employés Suisse.

Sur demande des parties signataires, le Conseil Fédéral a étendu le champ d'application de la CCT Location de services à toute la branche. Cette extension implique que d'une part des parties signataires et de l'autre part  tous les employeurs et employés sont tenus d'appliquer les dispositions étendues de la convention dans le champ d'application déterminé par la décision du Conseil Fédéral.

Par la déclaration de force obligatoire, le Conseil fédéral a restreint le champ d'application de la CCT, du fait que la décision d'extension n'est applicable qu'aux entreprises locataires de services qui génèrent une masse salariale d'au moins 1.2 millions ou qui sont membres de l'association d'employeurs swissstaffing (art. 2 CCT, indiqué en rouge).

Il faut considérer que la décision d'extension ne concerne pas tout le texte contractuel, mais uniquement les dispositions dont le champ d'application a été étendu, totalement ou partiellement, par le Conseil fédéral. C'est la raison pour laquelle la Commission Paritaire Professionnelle Suisse (SPKA) s'est donné comme but, avec cette impression, de présenter la distinction entre les dispositions qui obligent uniquement les parties contractantes et les dispositions étendues.

**Les dispositions étendues de la CCT Location de services 2012 – 2014 sont imprimés avec l'écriture ordinaire.**

**Les dispositions marquées en rouge ont été ajoutées par le Conseil fédéral à l'occasion de l'extension du champ d'application.**

**Les dispositions imprimées avec les caractères italiques n'ont pas été déclarées de force obligatoire.**

# Preambule

**Les parties contractantes,**

swiss**staffing**
d'une part et
**Unia**
**Syna**
**Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)**
**Employés Suisse**

d'autre part
concluent dans le but de

- fournir une contribution importante au développement économique et social des entreprises de location de services et des travailleurs loués
- empêcher une concurrence déloyale entre les entreprises de location de services
- réglementer 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 Location de services)

Texte contractuel 2012 – 2014

# CCT Location de services

## 1. Dispositions générales

### Art. 1
### Champ d'application territorial

La CCT Location de services est applicable dans toute la Suisse.

### Art. 2
### Champ d'application pour les entreprises

1 La CCT Location de services 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 génèrent, en ce qui concerne les travailleurs loués, une masse salariale d'au moins CHF 1'200'000 par année civile.

2 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 temporairement pour des raisons conjoncturelles, seront exclues par la SPKA du champ d'application de l'extension.

3 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 vacances et empêchement de travailler du directeur de l'entreprise ou pics de travail)

4 *Les entreprises ne faisant pas partie du champ d'application sont libres de se soumettre à la CCT Location de services. 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**

1 La CCT Location de services 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 le salaire et le temps de 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.

2 Ne sont pas reprises les dispositions concernant l'assurance d'indemnité journalière maladie, la prévoyance professionnelle et 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.

3 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 Location de services s'appliquent dans leur intégralité. Les dispositions portant sur les salaires minimaux selon l'art. 20 de la présente CCT 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 du fait que dans les branches précitées, les salaires minimaux usuels en fonction de la 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, elle ou toute partie signataire de la présente CCT peut demander à la commission tripartite compétente (art. 360b CO) d'ouvrir une enquête.*

4 Les indices quantitatifs des conventions collectives de travail selon l'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 des CCT étendues selon l'art. 3, al. 1 seront également publiés par les organisations de travailleurs sur la banque de données électroniques CCT indiquée par la commission paritaire SPKA.

5 *Si une ou plusieurs des CCT à observer, avec et sans décision d'extension, sont dénoncées, les dispositions concernant le salaire, le temps 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 dénoncée soient en négociations.*

*Art. 4*

***Champ d'application personnel***

1 *La CCT Location de services est applicable à tous les travailleurs employés en qualité de travailleurs loués dans des entreprises selon l'article 2.*

2 *Exceptions:*
*Les collaborateurs dont le salaire dépasse le gain assuré maximum selon la SUVA ne sont pas assujettis à la présente CCT Location de services.*

3 *Les employeurs individuels qui ne sont pas parties prenantes à la CCT Location de services 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 résiliation), les missions effectuées dans la même entreprise de location de services sur une période de 12 mois seront additionnées. Un mois est réputé comporter vingt-deux jours rémunérés de travail, vacances, jours fériés, maladie et accidents.

*Art. 6*

***Décision d'extension du champ d'application***

1 *Les parties signataires s'engagent à s'efforcer d'obtenir la décision d'extension de cette CCT Location de services.*

2 *La décision d'extension est demandée pour 6 mois après l'échéance de la convention.*

3 *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**

1 Les parties signataires de la CCT Location de services ont envers les employeurs et travailleurs concernés un droit commun au respect des dispositions de la convention collective de travail selon l'art. 357b CO.

2 *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, de même que la sécurité au travail et la protection de la santé des travailleurs loués. Enfin, les parties contractantes constituent un fonds de prévoyance sociale pour garantir le paiement des indemnités journalières en cas de maladie (cf. art. 28 et 29).*

3 Elles confient à une association composée paritairement 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 les domaines des CCT étant déléguée aux organes prévus à cet effet, moyennant le versement d'indemnités. Ladite association doit, selon l'art. 3 de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire, présenter des comptes et établir le budget annuel. La direction est assurée par Unia pour l'exécution, et par swissstaffing pour la formation. Le fonds social est géré par la fondation 2e pilier de swissstaffing.

4 Pour le 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 du travailleur à 0,7%. *Le règlement fixe les détails.*

5 *Pour les membres des associations signataires de la convention, les frais 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.*

6 Les offres de formation continue des CCT de branches sont ouvertes aux travailleurs loués dans le cadre des règlements y afférents.

7 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'usage des fonds sont régis dans des règlements*.

Art. 8

**Association paritaire exécution, association formation continue, fondation de prévoyance sociale pour la location de services**

1 L'organisation *fondée par les parties signataires de la CCT Location de services,* aux fins de l'exécution, du fonds social, ainsi que de la promotion de la formation continue, de la sécurité au travail et 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.*

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

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

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

5 *Tous les détails, en particulier l'utilisation précise des fonds, les prestations, l'organisation et le règlement des affaires ainsi que les tâches des secrétariats sont réglés dans les statuts et règlements.*

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

Art. 9

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

1 Les travailleurs ne seront pas placés, en tant que briseurs de grève, dans des entreprises locataires faisant la grève de manière légale.

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

## 2. Dispositions relatives au contrat de travail

Art. 10
**Temps d'essai**

1 Pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée, dont l'engagement donne naissance à une nouvelle relation contractuelle, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai.

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

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

4 *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 7e mois, le délai de résiliation est d'un mois pour le même jour du mois suivant.*

Art. 12
**Temps de travail**

1 Le temps de travail normal est de 42 heures par semaine.
De la 43e à la 45e heure hebdomadaire, il s'agit d'heures supplémentaires à payer sans supplément ou à compenser à 1:1.

2 De la 10e au maximum à la 12e heure de travail quotidienne, et de la 46e au maximum à la 50e heure hebdomadaire, il s'agit de travail supplémentaire devant être rémunéré, les jours de semaine, avec un supplément de salaire de 25%, et les dimanches avec un supplément de 50%. Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur le travail (RS 822.11) et de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (RS 822.111).

Art. 13
**Vacances**

1 Le droit aux vacances est de 25 jours ouvrables pour les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans 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%).

2 Le paiement du salaire afférent aux vacances peut avoir lieu, dans le cas de rapports de travail uniques de trois mois au maximum, directement avec le versement du salaire, mais doit figurer séparément sur le décompte de salaire. Pour toutes les autres relations de travail, le paiement ne peut avoir lieu qu'au moment de la prise des vacances ou en cas de cessation définitive des rapports de travail, pour autant que l'exercice du droit ne soit pas possible ou pas licite pendant le délai de résiliation. Le solde des jours de vacances doit figurer sur les décomptes de salaire.

Art. 14
**Jours fériés**

1 Les travailleurs ont droit, après l'écoulement de 13 semaines, à l'indemnité pour la perte de salaire relative aux 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% du salaire AVS. Les travailleurs ont droit, dès le premier jour de travail, à l'indemnité pour la perte de salaire pour le 1er août, s'il tombe sur un jour ouvrable.

2 Les missions effectuées dans la même entreprise de location de services sur une période de douze mois sont additionnées. 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, 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
- *Umzug des eigenen Haushalts: 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**

1 Les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée ont droit, après le temps d'essai, à la perte de gain en raison du service militaire obligatoire ou du service civil suisses, à hauteur de

- 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.

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

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

4 Les prestations susmentionnées sont assimilées au salaire dû par l'employeur au sens des art. 324a et 324b CO.

Art. 17

**Maternité**

1 *Les travailleuses ont droit, selon l'art. 16b ss de la loi fédérale 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), qu'elles ont exercé pendant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois et, qu'au moment de l'accouchement, elles sont toujours sous rapport de travail.*

2 *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 (16 semaines à GE), 80% du revenu moyen de l'activité lucrative perçu avant le début du droit à l'allocation. L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnités journalières (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 durant la grossesse.*

3 Les pertes de salaire dues à des absences par suite de maladie pendant la grossesse sont indemnisées conformément à l'art. 28.

Art. 18
**Rémunération**

1 Les classes salariales, les classifications de salaires et les salaires saisis dans la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA sont réputés parties intégrantes de cette CCT Location de services.

2 Les travailleurs ont droit à un 13e 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 cette classification.

Art. 20
**Salaire minimum**

1 Les salaires minimaux annuels suivants, soumis à l'AVS, doivent être respectés:
Employés ans formation professionnelle:
CHF 39'000.–/an ou CHF 3000.–/mois x 13 ou CHF 16.46/hre (salaire de base)
Employés sans formation professionnelle dans une région de hauts salaires:
CHF 41'600.–/an ou CHF 3200.-/mois x 13 ou CHF 17.56/hre (salaire de base)
Employés avec formation professionnelle:
CHF 52'000.–/an ou CHF 4000.–/mois x 13 ou CHF 21.95/hre (salaire de base)
Employés avec formation professionnelle dans une région de hauts salaires:
CHF 55'900.–/an ou CHF 4300.–/mois x 13 ou CHF 23.59/hre (salaire de base)

2 Régions de hauts salaires: agglomération de Berne, BS, BL, ZU, GE, arc lémanique.

3 Région frontalière du TI et Jura ouest:
Durant la première année contractuelle, le salaire minimum de 39'000 francs pour les employés sans formation professionnelle peut être réduit de 10%, puis de 5% durant la deuxième année. Cette réglementation transitoire tombe après la 2ème année contractuelle. La commission paritaire définit les régions frontalières.

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

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

6 *Les parties négocient chaque année une éventuelle adaptation des salaires minimaux.*

Art. 21
**Cas spéciaux**

Sur demande, la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services peut autoriser, avec l'accord de la commission paritaire d'application compétente pour la branche en question, des écarts pouvant aller jusqu'à 15% par rapport aux barèmes mentionnés dans le cas de collaborateurs de moins de 17 ans, d'écoliers, de stagiaires et de personnes qui sont occupées pendant 2 mois au maximum par année civile, ainsi que dans le cas de 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 au plus tard le 5 du mois suivant directement le mois travaillé.

Art. 24
**Suppléments de salaire**

1 Les suppléments pour travail supplémentaire, travail nocturne et travail du dimanche ne peuvent pas être cumulés. C'est le barème le plus élevé qui s'applique.

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

Art. 25
**Travail de nuit**

Les heures de travail de nuit occasionnel, de 23h00 à 6h ou les équipes de nuit occasionnelles (23h–6h, respectivement 22h–5h ou 0h–7h) sont payées avec un supplément de 25%. Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur le travail et de ses ordonnances respectives.

Art. 26

**Sécurité au travail/travaux spéciaux / dangereux**

1 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.

2 Les bailleurs de services doivent instruire les conseillers en personnel et les collaborateurs au sujet de la sécurité au travail et le confirmer sur le contrat d'engagement. Les signataires de la convention définissent les objectifs didactiques ainsi que les unités d'enseignement pour l'instruction de base.

3 *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**

1 Si un travailleur ou une travailleuse tombe malade pendant une mission, 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 l'indemnité journalière maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue ou d'une société suisse d'assurance. Les conditions et prestations sont réglées à l'art. 29 de la présente CCT. Les prestations de ces assurances constituent le salaire dû au sens de 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. Les travailleurs qui touchent une rente AVS sont indemnisés conformément à l'art. 324a CO.

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

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

- Pour les travailleurs actifs dans des entreprises locataires de services où une CCT étendue est en vigueur: indemnités journalières durant 720 jours sur une période de 900 jours
- Pour les travailleurs soumis à la LPP en vertu de cette CCT Location de services: indemnités journalières durant 720 jours sur une période de 900 jours
- Pour les 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 Location de services: indemnités journalières durant 60 jours sur une période de 360 jours.

4 *En cas de réserve concernant des maladies préexistantes, les Conditions générales de la société d'assurance sont déterminantes.*
Le travailleur doit être informé par écrit, dans le contrat-cadre de travail ou dans le contrat individuel, sur l'étendue des prestations, l'organe d'assurance assumant les prestations et les primes. En cas de maladie, le travailleur doit immédiatement en aviser l'employeur et non seulement l'entreprise locataire de services.

5 Pour toutes les prestations définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise de location de services, les missions qui sont fournies dans la même entreprise sur une période de 12 mois sont additionnées.

Art. 29

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

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

2 Primes:

a) *Prise en charge des primes:* les primes sont payées par le travailleur à hauteur de 50% au maximum, et d'au maximum 3% de son salaire la première année contractuelle, puis d'au maximum 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 avec un paiement différé des prestations et en respectant les deux jours de carence, elle doit payer elle-même pendant cette période d'attente supplémentaire le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Le cas échéant, la moitié au maximum de la prime calculée selon l'échelle de rabais des assureurs-maladie peut être imputée au travailleur, mais au maximum 3% de son salaire la première année contractuelle, puis 2,5% au maximum.

3 *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 de manière 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) le droit aux prestations doit être défini conformément à l'art. 28;

d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité de travail partielle, selon le taux de l'incapacité, pour autant qu'elle s'élève à 25% au moins.

e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour à l'étranger de plus de trois mois, sous réserve de missions à l'étranger, d'autres dispositions légales ou en cas de séjour dans un établissement de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible;

*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)

f) libération du paiement des primes pendant la durée de la maladie;

g) possibilité pour les travailleurs de s'assurer dans l'assurance individuelle, dans un délai de 90 jours au sens des art. 71 al. 2 LAMal et 109 OAMal, 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 que les travailleurs qui quittent l'assurance collective ne doivent pas être désavantagés par rapport à une assurance collective sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente peut être réduit à deux jours au maximum, si le travailleur le souhaite, sans que celui-ci ne doive subir un examen de santé.

4 *Les partenaires sociaux proposent 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 leur mission. L'assurance prend effet avec l'entrée en fonction et se termine 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 les accidents non professionnels en cas de dangers extraordinaires et d'entreprises téméraires au sens des art. 49 et 50 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA), l'employeur est libéré de son obligation de payer le salaire selon l'art. 324a, resp. 324b CO.*

Art. 31

**Prévoyance professionnelle**

1 Les employeurs et les travailleurs sont tenus, conformément aux dispositions de la LPP, de s'affilier auprès d'une institution de prévoyance professionnelle.
Le règlement doit garantir au moins les points suivants:

2 Obligation de s'assurer

- Travailleurs avec obligation d'entretien envers des enfants: obligatoirement dès le 1er jour
- Autres travailleurs: facultativement dès le 1er jour
- Travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou de contrats qui ont été conclus pour une période de plus de 3 mois: obligatoirement dès le 1er jour
- Travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de moins de 3 mois: pas d'obligation de les assurer, assurance facultative
- En cas de prolongation d'un contrat existant, au-delà de 3 mois: obligatoire dès que le collaborateur en a connaissance
- Dès la 14e semaine de travail: toujours obligatoire

3 Pour toutes les prestations définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise de location de services, les missions fournies dans la même entreprise sur une période de 12 mois sont additionnées.

4 **Salaire mensuel assuré**
Le salaire mensuel assuré doit être calculé selon l'exemple suivant :

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

5 Les montants «maximaux» et «minimaux» ainsi que le «montant de coordination» changent à chaque modification de la LPP. Ils sont indiqués par la fondation 2e pilier de swissstaffing sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA et publiés en temps voulu.

## 3. Dispositions d'application

Art. 32
**Exécution**

La mise en œuvre, l'exécution et la réalisation communes des dispositions de la CCT Location de services incombent, dans le cadre de ces dispositions, à la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services (SPKA). *L'organisation, les tâches et les compétences sont réglées dans un règlement.*

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**

1 Aux fins d'une mise en application efficace de la présente CCT Location de services, 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 correspondantes, et les indemnise. La délégation de l'exécution implique aussi la délégation du contrôle des conditions minimales de travail, et donc aussi de la compétence de prononcer des peines conventionnelles, dans le respect de la CCT concernée.

2 La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) assure la coordination et représente les intérêts de la branche location de services. 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 de la location de services (RPKA) peuvent ordonner et faire aboutir des contrôles de gestion visant à vérifier le respect de la CCT Location de services, en particulier les dispositions concernant le temps de travail et le salaire, les prestations minimales dues par l'assurance d'indemnité journalière maladie ainsi que le versement des contributions dues au fonds paritaire d'exécution, de formation continue et au fonds social. La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) assure la coordination.

Art. 36
**Instances de contrôle**

Les contrôles de gestion sont exécutés sur mandat des commissions paritaires (SPKA/RPKA), par des entreprises/institutions mandatées et spécialisées en la matière.

Art. 37
**Conséquences en cas de petites ou d'infimes contraventions à la CCT Location de services**

1 En cas de petites ou d'infimes contraventions, les commissions paritaires (SPKA/RPKA) se déterminent sur la facturation des coûts du contrôle. A ce sujet, il est tenu compte du fait que les contraventions constatées ont été corrigées ou non ou s'il a été donné suite ou non aux obligations.

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

Art. 38
**Conséquences en cas de contraventions établies**

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

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

3 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.

4 La SPKA ou les RPKA peuvent prononcer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence de CHF 50'000.– à l'égard des entreprises qui contreviennent aux dispositions de la CCT Location de services. Le calcul des peines conventionnelles prend en compte le montant des prestations en espèces soustraites, la durée du contrôle, le nombre de travailleurs contrôlés, des circonstances atténuantes comme le paiement rapide des prestations en espèces soustraites, des circonstances aggravantes comme des manquements de dispositions non pécuniaires de la CCT, ainsi qu'un supplément pour gravité particulière en cas de violations répétées

5 En cas de récidive ou de violations répétées de la CCT Location de services, 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.

6 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.*

7 *En cas de violations réitérées de la CCT Location de services, proposition peut être faite de retirer l'autorisation de location de services.*

---

Art. 39

**Instance de recours**

1 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.

2 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 continue et les décisions concernant les demandes de soutien de mesures relevant de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

*Art. 40*

***Tribunal arbitral***

1 *Pour la durée de la convention, un tribunal arbitral permanent est institué, lequel tranche définitivement des litiges entre les parties signataires relatifs à l'interprétation de la présente convention.*

2 *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.*

3 *Les coûts sont à la charge des parties signataires de la CCT Location de services.*

*Art. 41*

***Dispositions d'autres lois***

*Dans la mesure où la CCT Location de services ne contient aucune disposition, les dispositions du CO, de la loi fédérale 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 for judiciaire.*

*Art. 43*

***Entrée en vigueur et durée de validité de la CCT Location de services***

1 *La présente CCT Location de services 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 36e mois.*

2 *Dans des circonstances urgentes, il est possible de négocier, pendant la durée de la convention et sur demande écrite d'une partie contractante, des modifications de la présente convention.*

3 *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.*

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

**Pour swissstaffing**

Charles Bélaz
*Président*

Georg Staub
*Directeur*

**Pour le syndicat Unia**

Renzo Ambrosetti
*Co-Président*

Vania Alleva
*Membre du Comité directeur*

André Kaufmann
*Responsable du dossier location de* services

**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*

# Annexes à la CCT Location de services 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

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

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

| *Branche* | *CCT (désignation succincte)* |
|---|---|
| **Industrie** | |
| Entretien textiles/laveries | Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel |
| **Tertiaire** | |
| Commerce | Quincailliers et commerce de métaux, Genève |
| Ports | Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz |
| Domaine de la santé | Aargauer Kantonsspitäler<br>Case per anziani (ROCA)<br>Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino<br>Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura<br>Hôpital du Jura<br>Istituti Ospidalieri Privati del Cantone Ticino<br>Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri<br>Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri<br>Zuger Kantonsspital<br>Spital STS |
| Transport aérien | ISS Aviation Genève et Zurich<br>Swissport Basel<br>Swissport Geneva<br>Swissport Zürich |
| Branche de la Poste/ transports/logistique | CCT La Poste<br>PostLogistics SA<br>CCT Auxiliaires de La Poste |

## **Sans formation professionnelle,** de 21 jusqu'à 50 ans

| | Régions | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Salaires normaux 3'000/mois | Hauts salaires 3'200/mois | TI/Jura ouest 1ère année de contrat | TI/Jura ouest 2ème année de contrat |
| Salaire de base/heure | 16.46 | 17.56 | 14.81 | 15.64 |
| 13ème salaire | 1.53 | 1.64 | 1.38 | 1.46 |
| Indemnité de vacances | 1.42 | 1.51 | 1.27 | 1.34 |
| Indemnité pour jours fériés | 0.53 | 0.56 | 0.47 | 0.50 |
| Salaire brut/heure | 19.94 | 21.26 | 17.94 | 18.94 |

## **Avec formation professionnelle,** de 21 jusqu'à 50 ans

| | Régions | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Salaires normaux 3'000/mois | Hauts salaires 3'200/mois | TI/Jura ouest 1ère année de contrat | TI/Jura ouest 2ème année de contrat |
| Salaire de base/heure | 21.95 | 23.59 | 19.75 | 21.23 |
| 13ème salaire | 2.04 | 2.20 | 1.84 | 1.98 |
| Indemnité de vacances | 1.89 | 2.03 | 1.70 | 1.83 |
| Indemnité pour jours fériés | 0.70 | 0.76 | 0.63 | 0.68 |
| Salaire brut/heure | 26.58 | 27.57 | 23.92 | 25.72 |

## **A2.3 Sans formation professionnelle,** jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 50 ans révolus

| | Régions | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Salaires normaux 3'000/mois | Hauts salaires 3'200/mois | TI/Jura ouest 1ère année de contrat | TI/Jura ouest 2ème année de contrat |
| Salaire de base/heure | 16.46 | 17.56 | 14.81 | 15.64 |
| 13ème salaire | 1.57 | 1.67 | 1.41 | 1.49 |
| Indemnité de vacances (10,6%) | 1.80 | 1.92 | 1.62 | 1.71 |
| Indemnité pour jours fériés | 0.53 | 0.56 | 0.47 | 0.50 |
| Salaire brut/heure | 20.35 | 21.71 | 18.32 | 19.34 |

## **B2.3 Avec formation professionnelle,** jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 50 ans révolus

| | Régions | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Salaires normaux 3'000/mois | Hauts salaires 3'200/mois | TI/Jura ouest 1ère année de contrat | TI/Jura ouest 2ème année de contrat |
| Salaire de base/heure | 21.95 | 23.59 | 19.75 | 21.23 |
| 13ème salaire | 2.09 | 2.24 | 1.88 | 2.02 |
| Indemnité de vacances (10,6%) | 2.40 | 2.58 | 2.16 | 2.32 |
| Indemnité pour jours fériés | 0.70 | 0.76 | 0.63 | 0.68 |
| Salaire brut/heure | 27.14 | 29.17 | 24.42 | 26.26 |