



temp**service**

12 avril 2019

Commentaire

CCT Location de services

Commentaire CCT Location de services Inhaltsverzeichnis

Art. 1	Champ d'application territorial	5
	Qui est soumis à la CCT Location de services et qui ne l'est pas ?	5
	Quid des entreprises de location de services liechtensteinoises qui louent les services de leurs collaborateurs/trices en Suisse ?	5
	Quid des entreprises de location de services domiciliées en Suisse qui emploient des collaborateurs/trices à l'étranger ?	5
Art. 2	Champ d'application pour les entreprises	5
	Parties d'entreprises	5
	Activité principale	5
	Organisations à but non lucratif / institutions d'insertion professionnelle ou similaires ayant des activités de location de services	6
	Entreprises agricoles	6
	Location de services dans les entreprises agricoles	6
	Empêchement de travailler du directeur de l'entreprise	6
	Pics de travail	6
Art. 3	Entreprises soumises à d'autres conventions collectives de travail	7
Al. 1	Autres CCT	7
	Contrat-type de travail (CTT) vs CCT Location de services	8
Al. 2	Équivalentes	8
Al. 3	Dispositions portant sur les salaires minimums selon l'art. 20 de la présente CCT sont exclues	8
	Comment savoir si une entreprise de mission fait partie de l'une des six branches exclues ?	9
Al. 5	Vide conventionnel ?	9
Art. 4	Champ d'application pour le personnel	9
Al. 1	Travailleurs loués	9
Al. 2	Gain assuré maximum selon la SUVA	9
Art. 5	Durée d'engagement	10
	Missions effectuées sur une période de 12 mois	10
Art. 6	Décision d'extension du champ d'application	10
Art. 7	Exécution, formation continue et fonds de prévoyance sociale	10
Al. 3	Fonds social	11
Al. 4	Contributions professionnelles	11
	Contributions pour la retraite anticipée	11
	Masse salariale maximum	11
Al. 6	Promotion de la formation continue	11
	Fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle	11
	Contributions aux fonds de formation professionnelle dfo	11
Al. 7	Encaissement des contributions professionnelles	11
	Exonérations	12
	Perte de salaire	12
Art. 8	Association paritaire exécution, formation continue et fonds social	12
Art. 9	Interdiction du placement de briseurs de grève et interdiction du travail au noir	12
Art. 10	Temps d'essai	13
	Un nouveau temps d'essai est-il fixé à chaque nouvelle mission ?	13
Al. 2	Prolongation du temps d'essai	13
Al. 3	Deux tiers	13
Art. 11	Résiliation	13
	Remarques préliminaires	13
Al. 1	Temps d'essai	14
Al. 2	Délais de résiliation	14
Al. 3	Délais de résiliation en cas de travail temporaire	15

Art. 12 Temps de travail	15
Remarques préliminaires	15
Services d'assistance : « live-in »	15
Al. 1 Heures supplémentaires	16
Semaine de 40 ou 41 heures : salaires minimums	16
Al. 2 Travail supplémentaire quotidien et hebdomadaire	16
Pas de cumul du travail supplémentaire quotidien et hebdomadaire	16
Calcul du supplément de salaire pour travail supplémentaire	17
Temps anticipé ou récupéré en cas de travail supplémentaire quotidien	17
Travail supplémentaire maximal autorisé	17
Art. 13 Vacances	18
Remarques préliminaires	18
Al. 1 Droits aux vacances	18
Al. 2 Paiement	18
Art. 14 Jours fériés	19
Remarques préliminaires	19
Versement de l'indemnité pour jours fériés	19
Indemnité cantonale usuelle pour jours fériés supérieure au 3.2 % de la CCT LS	19
Indemnisation du 1 ^{er} août au cours des 13 premières semaines	19
Al. 2 Missions effectuées sur une période de 12 mois	19
Art. 15 Absences de courte durée	20
Remarques préliminaires	20
Base de calcul	20
Mariage, décès et naissance (points 1 à 3)	20
Déménagement (point 4)	20
Inspection militaire (point 5)	21
Soins dispensés à un enfant malade (point 6)	21
Exécution d'obligations légales (point 7)	21
Art. 16 Service militaire obligatoire ou service civil suisses	22
Al. 1 Perte de gain	22
Al. 2 Différence	22
Art. 17 Maternité	22
Art. 18 Rémunération	23
Al. 1 Salaires minimums fixés dans d'autres CCT dfo ou dans les CCT listées à l'annexe 1	23
Al. 2 13 ^e mois de salaire	23
Temps d'attente, de trajet et de déplacement, gratification	23
Supplément pour travail en équipe	23
Supplément pour travail le dimanche	23
Art. 19 Classification de salaire	23
Correction	23
Art. 20 Salaire minimum	24
Al. 1, al. 2 et al. 3 Régions de salaire	25
Al. 4 et al. 5 Catégories d'engagement	25
Employé avec formation professionnelle, employé spécialisé et employé sans formation professionnelle	25
Callcenter	25
Appropriée	26
Formation professionnelle élémentaire et les employés spécialisés	26
Diplômes et formations de l'étranger	26
Classification « live-in »	26
Commissions	27
Al. 6 Jeunes professionnels qui ont terminé leur apprentissage	27
Art. 21 Cas spéciaux	27

Art. 22	Base de calcul locale	28
Art. 23	Versement du salaire	28
Art. 24	Suppléments de salaire	29
Al. 1	Interdiction du cumul	29
Al. 2	Réglementations internes de l'entreprise et celles issues de conventions collectives de travail	29
Art. 25	Suppléments pour travail de nuit	29
Art. 26	Sécurité au travail / travaux spéciaux / travaux dangereux	30
Al. 1	Directives de la CFST	30
Al. 2	Instruction en matière de sécurité au travail	30
Al. 3	Matériel de sécurité	30
Art. 27	Repas pris à l'extérieur	30
Art. 28	Maladie	31
	Remarques préliminaires	31
Al. 1	Entrée en fonction	32
	Maladie à l'échéance de la relation de travail	32
Al. 2	Salaire moyen	32
Al. 3	Délai d'attente	32
Al. 4	Maladies préexistantes	33
Art. 29	Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie	34
Al. 1	Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie	34
Al. 2 let. a	Excédents de primes	35
Al. 2 let. b	Échelle de rabais	36
Al. 3 let. a	Entrée en fonction	36
Al. 3 let. d	Incapacité minimale de travail	36
Art. 30	Accident	37
Art. 31	Prévoyance professionnelle	37
Al. 1	Responsabilité	38
Al. 2	Obligation d'entretien envers des enfants	38
	Assurance LPP facultative	38
	Dès la 14 ^e semaine de travail	39
Al. 4	Salaire assuré	39
Art. 32	Exécution	39
Art. 33	Commissions professionnelles paritaires régionales	40
Art. 34	Collaboration avec les commissions professionnelles paritaires d'autres associations de branche	40
Art. 35	Contrôles de gestion	41
Art. 36	Instances de contrôle	41
Art. 37	Conséquences en cas de petites ou de faibles contraventions à la CCT Location de services	42
Al. 1	Faibles contraventions	42
Art. 38	Conséquences en cas de contraventions établies	42
Art. 39	Instance de recours	43
Art. 40	Tribunal arbitral	43
Art. 41	Dispositions d'autres lois	43

Caractères en bleu : dispositions déclarées de force obligatoire. Elles sont obligatoires pour l'ensemble des bailleurs de services et leur personnel dont les services sont loués.

Caractères en rouge : dispositions qui ont été ajoutées par le Conseil fédéral lors de la déclaration de force obligatoire. Comme pour les dispositions en caractères normaux, elles sont obligatoires pour l'ensemble des bailleurs de services et leur personnel dont les services sont loués.

Caractères en bleu et en italique : dispositions qui ne sont pas déclarées de force obligatoire. Elles sont uniquement obligatoires pour les parties contractantes et leurs membres ainsi que pour les bailleurs de services qui se sont soumis librement à la CCT Location de services conformément à l'art. 2, al. 3 de la présente convention.

Caractères normaux (noir) : **le commentaire.**

Art. 1 Champ d'application territorial

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

D'un point de vue territorial, la CCT Location de services (CCT LS) s'applique aux entreprises de location de services dont le siège social est situé en Suisse (y compris la principauté de Liechtenstein).

Qui est soumis à la CCT Location de services et qui ne l'est pas ?

Le 1^{er} mai 2016, la CCT Location de services 2016-2018 prolongée et modifiée est entrée en vigueur concomitamment à sa déclaration de force obligatoire par le Conseil fédéral.

La soumission n'est plus déterminée par le fait qu'une entreprise soit assurée contre les accidents dans la classe 70C Suva ou qu'elle génère une masse salariale d'au moins CHF 1'200'000 par année civile.

Dorénavant, et conformément à son article 2, la CCT Location de services est applicable à toutes les entreprises qui remplissent les critères suivants :

§ titulaires d'une autorisation de location de services fédérale ou cantonale conformément à la LSE,
§ et leur activité principale est la location de services.

Quid des entreprises de location de services liechtensteinoises qui louent les services de leurs collaborateurs/trices en Suisse ?

«L'Accord de réciprocité entre la Confédération suisse et la Principauté du Liechtenstein relative à l'activité transfrontalière de placement et de location de services» prévoit que le droit national des Etats signataires demeure réservé en cas de location de services transfrontalière, en particulier sous l'angle du respect des conventions collectives de travail étendues.

Quid des entreprises de location de services domiciliées en Suisse qui emploient des collaborateurs/trices à l'étranger ?

En principe, d'un point de vue territorial, la CCT LS ne s'applique que dans l'hypothèse où le lieu de travail effectif du travailleur temporaire se situe en Suisse. Dans sa décision du 17 janvier 2013, la commission de recours de l'AFPL a relativisé ce principe : l'entreprise de location de services qui emploie des collaborateurs/trices à l'étranger dont les contrats de travail sont soumis au droit suisse est également soumis à la CCT LS.

Art. 2 Champ d'application pour les entreprises

1 La CCT Location de services est applicable à toutes les entreprises et parties d'entreprises qui :

- sont titulaires d'une autorisation de location de services fédérale ou cantonale conformément à la LSE,
- et dont l'activité principale est la location de services.

2 L'extension s'applique à tous les travailleurs qui sont loués par les entreprises indiquées à l'alinéa 1. Sont exclus les travailleurs dont le salaire dépasse le gain maximal assuré par la SUVA. Sont également exclus les travailleurs qui sont loués par 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).

3 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.

Parties d'entreprises

Une partie d'entreprise qui est techniquement liée à une entreprise principale et qui est étroitement liée à cette dernière d'un point de vue géographique et/ou de personnel (cf. également le commentaire de l'art. 88 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents, RS 832.202).

Activité principale

En premier lieu, c'est le but de la société selon son inscription au registre du commerce qui sera déterminante.

Si le but de la société n'indique pas clairement son activité principale, il sera fait appel à l'image de marque de l'entreprise via son site web.

S'il n'est toujours pas possible de tirer de l'ensemble de ces informations un résultat univoque, respectivement il continue d'exister un désaccord entre l'entreprise et le secrétariat d'application de la CCT Location de services, la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) ordonne un contrôle de soumission* (le contrôle peut être demandé par l'entreprise ou le secrétariat d'application).

Lors d'un contrôle de soumission, il sera, par exemple, examiné, les tâches avec lesquelles le personnel permanent est principalement occupé, le montant du chiffre d'affaires total et la part de la location de services dans le chiffre d'affaires total (supérieure ou pas à 50%).

Organisations à but non lucratif / institutions d'insertion professionnelle ou similaires ayant des activités de location de services

Les entreprises privées à but non lucratif, qui ne poursuivent aucun objectif de rentabilité économique (par exemple, les services d'aide et de soins à domicile à but non lucratif, des organisations qui par exemple mettent à disposition des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées ou des bénéficiaires de l'aide sociale), ne nécessitent pas une autorisation de location.

Justification :

- § Les entreprises privées à but non lucratif ne poursuivent, dans leur ensemble, aucun objectif de rentabilité économique et ne satisfont pas, par conséquent, au concept d'activité habituelle au sens de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE)
- § Souvent, elles sont assujettis, en outre, à la surveillance des autorités ou collaborent ou accompagnent les partenaires sociaux. Il n'est, par conséquent, pas nécessaire de renforcer la protection des salariés engagés, qui est assurée par l'obligation de détention d'une autorisation de location.
- § Enfin, bien souvent, ces entreprises disposent également d'un mandat des pouvoirs publics et sont tenues d'assurer l'exécution de leurs prestations de services.

Si elles sont néanmoins titulaires d'une telle autorisation de location et satisfont également aux autres critères de subordination, elles sont soumises aux dispositions de la CCT Location de services. Le salaire minimum des personnes dont les capacités physiques ou intellectuelles sont limitées pourra être réduit, sur demande, jusqu'à 15 % (conformément à l'Art. 21). Pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente de l'aide sociale, il est établi que la pension, respectivement la cotisation d'aide sociale et le salaire, doit être au minimum équivalente au salaire minimum conformément à l'Art. 20 de la CCT Location de services.

Entreprises agricoles

Selon l'art. 6 de l'ordonnance sur la terminologie agricole (Oterm, RS 910.91), cette disposition concerne essentiellement les entreprises agricoles qui :

- a. se consacrent à la production végétale ou à la garde d'animaux ou aux deux activités à la fois ;
- b. comprennent une ou plusieurs unités de production ;
- c. sont autonomes sur les plans juridique, économique, organisationnel et financier et sont indépendantes d'autres exploitations ;
- d. disposent de leur propre résultat d'exploitation ; et
- e. sont exploitées toute l'année.

Location de services dans les entreprises agricoles

En cas de difficultés (par ex. absences pour cause de vacances, empêchement de travailler du directeur d'entreprise, pics de travail), la location de services dans le secteur agricole est exclue du champ d'application de la CCT Location de services.

Empêchement de travailler du directeur de l'entreprise

L'empêchement de travailler se réfère à la maladie, l'accident, le décès, le congé maternité ou le service militaire (y compris la protection civile, le service civil) et n'est pas limité dans le temps.

Il est recommandé à l'entreprise de location de services de demander à l'entreprise agricole une attestation écrite confirmant l'empêchement de travailler (certificat de maladie, déclaration d'accident, etc.).

Pics de travail

Par «pics de travail», il faut entendre une durée limitée au maximum à 3 semaines. Un pic de travail doit être justifié (récolte, semailles, conditions climatiques). Les pics de travail ne peuvent pas se succéder les uns après les autres. Il doit exister au minimum un intervalle d'un mois entre deux pics de travail. Le contrat de mission doit se conformer à cette durée. Un pic de travail ne peut pas être défini au cours d'une durée prolongée.

Art. 3 Entreprises soumises à d'autres conventions collectives de travail

- 1 La CCT Location de services est également applicable là où une autre convention collective de travail s'applique dans 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 constituent, en tant que dispositions non étendues, des conventions entre partenaires sociaux selon l'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'indemnités journalières maladie, la prévoyance professionnelle ainsi que les contributions pour l'exécution et la formation continue, pour autant que les solutions prévues dans la présente CCT soient au moins équivalentes aux dispositions des conventions collectives de travail étendues (CCT dfo), en vigueur dans les branches.
- 3 Dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail non étendues, qui ne figurent pas à 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 minimums 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 de transports publics.

Cette exclusion est convenue du fait que dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la présente CCT. Si la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) a des raisons sérieuses 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 valeurs quantitatives 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 CCT électronique « tempdata » de la commission paritaire CPSLS. Les valeurs des conventions collectives de travail étendues selon l'art. 3, al. 1 seront également publiées par les organisations de travailleurs sur la banque de données CCT électronique « tempdata » susmentionnée par la commission paritaire CPSLS.
- 5 *A l'échéance d'une CCT étendue ou d'une CCT mentionnée à l'annexe 1, de même qu'en cas de dénonciation ou d'abrogation d'une des CCT précitées, les dispositions concernant le salaire et le temps de travail ainsi que d'éventuelles dispositions sur la retraite flexible de la CCT concernée continuent à s'appliquer pendant la durée des négociations contractuelles, jusqu'à la rupture des négociations ou la clôture définitive de la procédure concernant la déclaration d'extension. Les détails sont réglés par la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS).*

Al. 1 Autres CCT

Il peut arriver que des entreprises de mission soient soumises à leurs propres conventions collectives de travail. Quelle CCT s'applique dans ce cas ? L'art. 3 CCT LS ainsi que l'art. 20 LSE mentionné ci-dessus fournissent des informations détaillées sur ce scénario. En principe, la CCT LS est également applicable dans une entreprise de mission où une autre CCT s'applique déjà. Le cas échéant, elle reprend, à l'exclusion de ses propres dispositions, les dispositions concernant le salaire et le temps de travail des CCT en vigueur dans l'entreprise de mission lorsque :

- ces dispositions font l'objet d'une décision d'extension,
- bien qu'elles ne soient pas étendues, elles figurent dans des conventions conclues entre partenaires sociaux et listées à l'annexe 1,
- ainsi que lorsqu'il s'agit d'éventuelles dispositions relatives à la retraite-vieillesse flexible selon l'art. 20 LSE.

En principe, seules les dispositions sur le salaire, le temps de travail et le régime de retraite anticipée de CCT déclarées de force obligatoire seront prises en compte (cf. également art. 20 LSE). Si une CCT n'est pas déclarée de force obligatoire, mais qu'elle figure à l'annexe 1 de la CCT LS, ses dispositions sur le salaire et le temps de travail prévalent sur celles de la CCT LS. L'art. 48a OSE indique précisément ce qu'il faut entendre par les dispositions sur le salaire et le temps de travail au sens de l'art. 20 LSE.

Le tableau suivant fournit un résumé clair et facilement compréhensible. La partie en bleu présente les cas dans lesquels ce sont les dispositions de la CCT LS ou d'autres actes normatifs qui s'appliquent :

	CCT avec DFO	CCT de l'annexe 1	Entreprise locataire de services de l'industrie/transport Industrie chimicopharmaceutique, machines, graphic, horlogère, alimentaire et produits de luxe, transports publics	Entreprise locataire de services sans CCT = CCT location de services
Salaire minimum			Respect des salaires usuels (localité/branche)	
Temps de travail	selon CCT avec DFO	selon CCT de l'annexe 1		
Vacances				
Jours fériés				
Formation continue + contrib. exécution				
Prévoyance prof. (LPP)				selon CCT location de services
IJ maladie				

Contrat-type de travail (CTT) vs CCT Location de services

Pour autant que le CTT prescrive des salaires minimaux, ces derniers s'appliquent aussi aux travailleurs dont les services ont été loués (art. 360d al. 1 CO); ils prévalent sur les salaires minimaux réglés à l'art. 20 CCTL.

Exception: si un CTT se réserve explicitement d'appliquer les dispositions sur les salaires minimaux d'une CCT DFO, ces dispositions sont applicables (par ex. CTT économie domestique).

Al. 2 Équivalentes

La CPSLS n'est pas parvenue à un consensus sur une définition commune de la notion d'équivalence. Au vu de cette situation, et tant que la notion d'équivalence n'aura pas été définitivement clarifiée, les organes d'application de la CCT Location de services n'examineront pas son respect et n'infligeront aucune sanction.

Al. 3 Dispositions portant sur les salaires minimums selon l'art. 20 de la présente CCT sont exclues

En vertu de l'art. 3 al. 3 de la CCT location de services, on appliquera l'intégralité des dispositions de la CCT Location de services aux entreprises soumises à une CCT non étendue qui ne sont pas énoncées dans l'annexe 1 de la CCT Location de services. En sont exceptées les dispositions en matière de salaires minimums conformément à l'art. 20 de la CCT Location de services dans certaines entreprises (industrie chimique et pharmaceutique, industrie des machines, industrie graphique, horlogerie, industrie agroalimentaire et transports publics).

Les commissions tripartites cantonales participent à la fixation des salaires usuels du lieu et de la branche, mais les modes de calcul peuvent différer. Ces salaires sont, en principe, basés d'une part sur des statistiques (notamment sur l'enquête sur la structure des salaires suisses effectuée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique) et d'autre part sur des enquêtes ad hoc effectuées ou commanditées par les commissions tripartites. Pour fixer les salaires usuels du lieu et de la branche, les commissions tripartites se fondent sur au moins un des outils suivants :

- le livre des salaires de l'Office de l'économie et du travail de la Direction de l'économie publique du canton de Zurich ;
- le calculateur de salaires de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) de l'Université de Genève ;
- le calculateur de salaires Salarium de l'Office fédéral de la statistique.

En guise d'aide, la CPSLS recommande aux sociétés de travail temporaire assujetties qui mettent à disposition leur personnel aux entreprises décrites ci-dessus de s'en tenir aux fourchettes du calculateur des salaires de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) de l'Université de Genève, du calculateur Salarium de l'Office fédéral de la statistique (salaires des hommes en Suisse) ou du Livre des salaires zurichoïses.

Les commissions tripartites compétentes répondront volontiers à vos questions relatives aux salaires usuels locaux et de branches. Vous trouverez, ci-dessous, la liste des commissions tripartites : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/tripartite-kommision-des-bundes.html

Comment savoir si une entreprise de mission fait partie de l'une des six branches exclues ?

Est déterminante la catégorie NOGA attribuée à l'entreprise de mission par l'Office fédéral de la statistique. Les branches exclues des dispositions sur le salaire minimum disposent des codes NOGA suivants :

Industrie chimique et pharmaceutique : C 20, C 21

Industrie des machines : C 28

Industrie graphique : C 18

Industrie horlogère : C 2652

Industrie de l'alimentation et des produits de luxe : C 10, C11, C 12

Transports publics : H 4910-4931, 493902

Le service du personnel de l'entreprise de mission devrait en principe connaître le code NOGA de sa propre entreprise ou peut le consulter à l'adresse www.uid.admin.ch (avec son propre login). Autrement, il est possible (moyennant paiement) pour les services de l'emploi de demander le code NOGA d'une entreprise particulière auprès de l'Office fédéral de la statistique.

Al. 5 Vide conventionnel ?

En cas de résiliation d'une CCT déclarée ou non de force obligatoire dont les dispositions doivent être respectées, les dispositions sur les salaires et le temps de travail ainsi que les éventuelles dispositions relatives à la retraite-vieillesse flexible de cette CCT restent applicables - malgré le vide conventionnel - par les entreprises de location de services, aussi longtemps que les parties contractantes à la CCT sont en négociation.

Art. 4 Champ d'application pour le personnel

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

2 *Exception :*

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 soumettre.*

Al. 1 Travailleurs loués

D'un point de vue du personnel, la CCT LS est applicable à tous les travailleurs dont les services sont loués par les entreprises qui tombent sous le champ d'application pour les entreprises de la CCT LS selon l'art. 2, al. 1, CCT LS. La CCT LS s'applique exclusivement au personnel dont les services sont loués et ne s'applique pas au personnel interne (par ex. les conseillers en placement, le personnel administratif).

Il existe deux exceptions :

- les collaborateurs dont les services sont loués et dont le salaire dépasse le gain assuré maximum selon la SUVA (cf. commentaire de l'al. 2 ci-dessous) ;
- les travailleurs dont les services sont loués par des entreprises agricoles qui connaissent des difficultés (cf. commentaire de l'art. 2, al. 2 CCT LS).

Al. 2 Gain assuré maximum selon la SUVA

Le Conseil fédéral a augmenté le montant maximum du gain assuré dans l'assurance-accidents obligatoire au 1^{er} janvier 2016, de 126 000 à 148 200 francs. C'est à partir de ce nouveau montant maximum que l'on détermine si un travailleur est soumis ou non à la CCT Location de services (art. 4). Depuis le 1^{er} janvier 2016, si un travailleur temporaire gagne plus de 62.55 CHF par heure, il n'est pas soumis à la CCT Location de services. Pour ces collaborateurs, il n'y a donc pas lieu de déduire une cotisation pour frais de formation continue et d'exécution. Ces informations se rapportent au salaire de base (c.-à-d. sans les vacances, les jours fériés & la part du 13^{ème} mois de salaire).

Formule de calcul à partir du 1^{er} janvier 2016 (ACF du 12 novembre 2014) :

CHF 148 200 (13 salaires de base) : 13 x 12 = CHF 136 800 (12 salaires de base)

CHF 136 800 : 2187* = CHF 62.55 (sans jours fériés, vacances et 13^{ème} mois salaire)

*Nombre d'heures de travail annuelles selon l'art. 20, al. 5, CCT Location de services.

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 22 jours rémunérés de travail, vacances, jours fériés, maladie et accidents.

Missions effectuées sur une période de 12 mois

Les missions qui sont effectuées sur une période de 12 mois seront additionnées. Il s'agit de mois effectifs et non d'années civiles.

L'addition des missions revêt une importance particulière dans les domaines suivants :

- l'obligation d'indemniser la perte de salaire qui découle du fait qu'un jour férié tombe sur un jour ouvrable (art. 14, al. 2, CCT LS) ;
- les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (art. 28, al. 5, CCT LS) ;
- l'obligation de s'assurer au titre de la prévoyance professionnelle (art. 31, al. 3, CCT LS).

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux dispositions de la CCT LS relatives au temps d'essai et au délai de résiliation. C'est la raison pour laquelle, par exemple, un nouveau temps d'essai commence à courir lorsqu'un nouveau contrat de mission est conclu dans une nouvelle entreprise de mission ou lorsque de nouvelles tâches sont confiées dans la même entreprise de mission.

Selon la jurisprudence et la doctrine, un nouveau temps d'essai commence à courir lorsque le travailleur :

- débute une mission dans une nouvelle entreprise de mission ou
- qu'il occupe une nouvelle fonction / se voit confier une nouvelle prestation de travail dans la même entreprise de mission.

Un nouveau temps d'essai commence également à courir en cas de transfert d'un travailleur d'une entreprise de location de services à une entreprise de mission ou vice versa. Dans ce cas, il n'y a pas d'imputation du temps d'essai réalisé auprès de précédents employeurs (ATF 129 III 124).

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

- 1 *Les parties signataires s'engagent à faire le nécessaire dans le but d'obtenir la décision d'extension de cette CCT Location de services.*
- 2 *La décision d'extension est demandée pour une période de 6 mois après l'échéance de la convention.*
- 3 *Cette disposition entre en vigueur avant la déclaration de force obligatoire, autrement dit dès 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 les 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 ses dispositions. En outre, elles soutiennent et favorisent la formation continue en faveur du développement professionnel ainsi que de 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 les art. 2 et 3 LECCT, 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 2^e pilier de swissstaffing.
- 4 Pour le financement 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 défini 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 offertes aux travailleurs loués dans le cadre des règlements y relatifs.
- 7 Les cotisations professionnelles sont encaissées sur la base de la somme des salaires AVS par l'Association paritaire exécution, formation continue et fonds social. Les détails de l'organisation et de l'usage des fonds sont définis dans des règlements.

Al. 3 Fonds social

Le fonds social sera géré par la société febs AG sur mandat de la fondation 2^e pilier de swisstafing.

Al. 4 Contributions professionnelles

La contribution de la CCT Location de services remplace l'ensemble des cotisations Parifonds qui devaient auparavant être versées aux CCT étendues. La CCT Location de services prévaut sur les autres CCT (déclarées ou non de force obligatoire), car elle est une convention plus spécifique pour les services de l'emploi et plus avantageuse pour les travailleurs temporaires. (Voir d'information du Seco du 23-07-2012)

Contributions pour la retraite anticipée

La cotisation de la CCT Location de services ne remplace cependant pas les cotisations Retraite Anticipée fournies jusqu'ici en vertu d'une CCT étendue. Ces cotisations sont dues sans changement et seront perçues comme jusqu'à présent par les organes responsables.

Masse salariale maximum

Les contributions ne sont décomptées que sur la masse salariale des travailleurs qui sont soumis personnellement (= depuis le 1^{er} janvier 2016, revenu annuel inférieur à CHF 148 200, resp. CHF 62.55 par heure ; cf. commentaire de l'art. 4, al. 2, CCT LS). Dans les cas extrêmes, cela peut signifier qu'une entreprise de location de services est soumise à la CCT LS, quand bien même aucun de ses employés ne l'est, compte tenu du fait que ces derniers gagnent, chaque année, plus que la limite maximale de la SUVA.

Al. 6 Promotion de la formation continue

La promotion de la formation continue se fonde sur le règlement de l'AFPL. Des informations détaillées sont disponibles sur le site Internet www.temptraining.ch. L'offre de formation continue dans d'autres branches est également disponible pour les travailleurs de ces branches et peut être demandée via temptraining.

Le fonds de formation continue contribue financièrement aux cours de formation continue choisis selon les dispositions actuellement en vigueur du règlement de l'AFPL. De plus, il verse une contribution pour la perte de salaire pendant la fréquentation des cours et pour les éventuels frais de restauration et d'hébergement.

En raison de la diversité des travailleurs temporaires, des cours concernant différentes branches bénéficieront d'un soutien financier selon le répertoire des instituts de formation. À moyen terme, le fonds de formation continue établira des partenariats avec différents instituts de formation afin que l'offre de cours corresponde aux besoins des travailleurs temporaires.

Fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle

La contribution de 1 pour cent du salaire ne couvre pas les fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle qui sont actuellement dus dans les cantons de ZH, FR, VD, VS, NE, JU, TI et GE. Les fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle sont utilisés pour le cofinancement de l'apprentissage, c'est-à-dire la formation de base et non la formation continue.

Contributions aux fonds de formation professionnelle dfo

En principe, un fonds en faveur de la formation professionnelle doit garantir le soutien de l'ensemble du syst^{ème} de formation professionnelle et continue d'une branche et de l'association. Les contributions à la formation continue de la CCT Location de services servent, quant à elles, à financer différents cours de formation continue pour les travailleurs temporaires. Cependant, les entreprises qui versent des contributions destinées à la formation professionnelle à une association ou à un fonds ou qui peuvent prouver qu'elles fournissent des prestations de formation ou de formation continue à des fins professionnelles suffisantes qui profitent à la même branche sont libérées de l'obligation de cotiser à un fonds en faveur de la formation professionnelle. Ces entreprises ne peuvent être contraintes à faire d'autres paiements à un fonds en faveur de la formation professionnelle qui a été déclaré obligatoire, comme le prévoit l'art. 60 al. 6 LFPr. Le Conseil fédéral est d'avis qu'il faut procéder dans les cas particuliers à une délimitation des prestations (ATF_2C_58/2009 consid. 3.4 et 3.5). Le principe selon lequel aucune entreprise ne doit payer deux fois pour une même prestation est déterminant pour le calcul des contributions. Pour les travailleurs non spécifiques à la branche, il est donc possible que les entreprises doivent verser des contributions supplémentaires à une autre association professionnelle, voire à plusieurs autres associations professionnelles.

Au vu de ce qui précède, il est recommandé, en cas d'incertitude, de déposer une demande de dispense de paiement ou de réduction du montant auprès de la commission concernée du fonds en faveur de la formation professionnelle au sens de l'art. 60 al. 6 LFPr. Une décision négative peut être contestée auprès de l'autorité de surveillance du fonds en faveur de la formation professionnelle, le SEFRI.

Al. 7 Encaissement des contributions professionnelles

La cotisation à la CCT Location de services est versée à deux entités distinctes. Le service d'encaissement de la commission paritaire de la CCT Location de services recouvre le produit des cotisations dues par l'ensemble des non-membres de swissstaffing. Quant aux membres de swissstaffing, c'est la caisse de compensation swisstempcomp qui s'en charge.

Exonérations

Les retraités, les jeunes, les personnes exonérées, les militaires et les collaboratrices en congé maternité :

- Les bénéficiaires de prestations AVS ont droit à une exonération mensuelle de CHF 1 400.-.
- Les employé-e-s âgé-e-s de moins de 18 ans ne paient pas de cotisations AVS.
- Les employé-e-s dont le revenu annuel est inférieur à CHF 2 300.- ne paient pas non plus de cotisations AVS.

Pour ces trois catégories d'employé-e-s, et de manière analogue à ce qui est prévu pour les dispositions AVS, aucune contribution d'exécution et de formation continue ne sera prélevée au titre de la CCT Location de services. Bien qu'ils/elles soient soumis/es à la CCT Location de services, ils/elles n'ont droit ni à des prestations de formation continue ni à une réduction des primes IJM subventionnées par le fonds dans le cadre de la solution de branche. Dans l'hypothèse où les cotisations AVS seraient payées de manière volontaire, même si le seuil fixé n'aurait pas été atteint, les contributions d'exécution et de formation continue sont dues (et il existe un droit aux prestations de formation continue ainsi qu'aux primes IJM réduites).

Perte de salaire

Les prestations de l'employeur pour la perte de salaire, que l'employé.e subit du fait de l'accomplissement de son service militaire, civil ou de protection civile ou pour raison de maternité, font partie du salaire déterminant. Aussi bien les cotisations AVS que les contributions d'exécution et de formation continue seront perçues sur ces prestations.

Art. 8 Association paritaire exécution, formation continue et fonds social

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. En cas de vide conventionnel, 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 définies en détail dans le règlement.*

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

4 Le secrétariat « Fonds social » est assuré par la fondation 2^e pilier de Swissstaffing. *Les tâches sont définies 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 définies 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 AVS. 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 de services faisant la grève de manière légale.

2 *Les parties s'engagent à combattre le travail au noir* et les employeurs s'engagent à ne pas laisser accomplir le travail au noir.

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 imposée au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, 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.

Situation de départ :

- 3 mois en cas de contrat à durée indéterminée, art. 335b, al. 1 et 2, CO en rel. avec art. 10, al. 1, CCT LS
- deux tiers de la durée du contrat, au maximum trois mois dans le cas de contrats à durée déterminée, art. 335b, al. 1 et 2, CO en rel. avec art. 10, al. 1, CCT LS
- le délai de congé est de 2 jours ouvrables, art. 19, al. 4 LSE en rel. avec art. 49 OSE en rel. avec art. 11, al. 1, CCT LS

Un nouveau temps d'essai est-il fixé à chaque nouvelle mission ?

- Dans le cadre du travail temporaire, une nouvelle relation de travail commence lorsqu'une nouvelle mission commence dans une nouvelle entreprise de mission ou lorsque de nouvelles fonctions ou tâches sont confiées dans la même entreprise de mission, et par conséquent, en principe, un nouveau temps d'essai, cf. art. 5 CCT LS et a contrario : « 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 (...) ».
- Mais, selon la jurisprudence et la doctrine, un nouveau temps d'essai commence lorsque le salarié :
 - commence une mission dans une nouvelle entreprise de mission ou
 - qu'il occupe une nouvelle fonction / se voit confier une nouvelle prestation de travail dans la même entreprise de mission

Al. 2 Prolongation du temps d'essai

La durée de prolongation du temps d'essai correspond au délai pendant lequel ce dernier a été interrompu.

Al. 3 Deux tiers

Par exemple, dans le cas d'un contrat de mission à durée déterminée de 3 mois, le temps d'essai est de 2 mois. Dans le cas d'un contrat de mission de 4 mois, le temps d'essai est de 2 mois et 20 jours.

Art. 11 Résiliation

- 1 Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un préavis de deux jours ouvrables.
- 2 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 : sept jours
 - dès le septième mois : le délai de résiliation est d'un mois pour le même jour du mois suivant.
- 3 Les délais de résiliation mentionnés aux alinéas 1 et 2 ne sont applicables qu'aux travailleurs loués dans les entreprises locataires de services sous la forme de travail temporaire.

Remarques préliminaires

Une résiliation représente une déclaration unilatérale de volonté nécessitant réception. Elle n'est soumise à aucune exigence de forme particulière. Ainsi, en principe, et sauf disposition contractuelle contraire, une résiliation de contrat signifiée verbalement est également licite. Toutefois, en cas de litige, celle-ci sera difficile à prouver. Il est, par conséquent, recommandé de résilier un contrat par écrit.

La résiliation (ne) déploie ses effets (que) lorsqu'elle est reçue par son destinataire ou que ce dernier en prend connaissance. La date du cachet postal n'est, par conséquent, pas déterminante. Le délai de résiliation commence à courir le jour qui suit la remise ou la notification de la résiliation.

La durée du délai de résiliation se détermine au moyen de la durée réelle de la mission (cf. commentaires ci-dessous des al. 1 et 2). Afin de déterminer le délai de résiliation, il convient de se baser exclusivement sur la date de notification (réception ou prise de connaissance). En d'autres termes : si la résiliation est notifiée aux travailleurs temporaires le dernier jour du temps d'essai de trois mois, le délai de résiliation est de deux jours ouvrables. De même lorsque le contrat prend fin au 4^{ème} mois d'engagement, le délai de résiliation est de 7 jours.

L'entreprise de location de services est l'employeur. Et c'est la raison pour laquelle, il appartient à cette dernière (et non pas à l'entreprise de mission) de résilier les contrats de ses travailleurs temporaires, lorsqu'elle ne souhaite plus poursuivre leurs relations de travail.

Le droit de résiliation peut toutefois être délégué à l'entreprise de mission (directives et commentaires du SECO relatifs à la LSE, p. 144).

En principe, la relation de travail peut être résiliée à tout moment. Sont toutefois réservées les résiliations abusives (art. 336 du Code des obligations [CO]) ou les résiliations en temps inopportun (délai de protection ; cf. art. 336c CO). Ces restrictions sont également valables dans le champ d'application de la CCT LS (cf. art. 41 CCT LS).

Les délais de résiliation ne font pas partie des dispositions sur le salaire et le temps de travail. Et c'est la raison pour laquelle les dispositions de la CCT Location de services concernant les délais de résiliation s'appliquent systématiquement et non pas celles d'autres CCT déclarées de force obligatoire ou celles d'une CCT mentionnée à l'annexe 1 de la CCT LS (cf. art. 3, al. 1, CCT LS en rel. avec l'art. 20, al.1 de la Loi sur le service de l'emploi [LSE], ainsi que l'art. 48a de l'Ordonnance sur le service de l'emploi [OSE]).

Al. 1 Temps d'essai

Le temps d'essai est défini à l'art. 10 CCT LS.

Il y est fait expressément mention de jours ouvrables (= jours travaillés, Arbeitstage) et non de jours calendaires.

L'al. 1 doit être interprété comme suit au regard des délais de résiliation tels qu'ils sont énoncés à l'al. 2 :

- dans l'hypothèse où le temps d'essai dure moins de trois mois (ou exactement trois mois), le délai de résiliation mentionné à l'al. 1 s'applique pendant le temps d'essai. Les délais de résiliation de l'al. 2 doivent ensuite être respectés.
- si exceptionnellement le temps d'essai dépasse la durée de trois mois (cela peut arriver lorsqu'un travailleur temporaire tombe malade pendant le temps d'essai [cf. art. 10, al. 2, CCT LS]), les délais de résiliation définis à l'al. 1 s'appliquent pendant le temps d'essai (prolongé), et ce malgré d'éventuels délais plus longs en application de l'al. 2. Ce n'est qu'à l'échéance du temps d'essai que les délais de résiliation selon l'al. 2 s'appliquent.

Pour mémoire : pendant le temps d'essai, la relation de travail peut, en principe, être résiliée en cas de maladie, d'accident, de service militaire ou de grossesse. Les délais de protection ne sont valables qu'à l'échéance du temps d'essai (cf. art. 336c CO).

Al. 2 Délais de résiliation

Les délais de résiliation selon l'alinéa 2 ne s'appliquent qu'à l'échéance du temps d'essai.

Ils ne s'appliquent explicitement qu'en cas de relations de travail de durée indéterminée.

Ils peuvent toutefois s'appliquer par analogie aux missions de durée déterminée – toutefois seulement dans l'hypothèse où il a été convenu dans le contrat de travail que la relation de travail à durée déterminée peut être résiliée de manière ordinaire (c-à-d sous respect des délais de résiliation). Dans le cas contraire, une mission à durée déterminée ne prend fin qu'à l'échéance de la durée de mission convenue et ne peut être résiliée qu'à titre exceptionnel (c-à-d avec effet immédiat).

Les délais de résiliation qui sont indiqués à l'alinéa 2 sont des délais minimaux. En d'autres termes, ils peuvent être prolongés contractuellement.

Pendant les trois premiers mois, le délai de résiliation est de deux jours ouvrables. De quatre à six mois, sept jours (calendaires) doivent être respectés.

A partir du septième mois, c-à-d après six mois complets de mission, le délai de résiliation est toujours d'un mois. Il ne peut (plus) être prolongé et ce quand bien même la durée de mission augmente.

L'alinéa 2 ne concerne que les délais de résiliation. Aucune date d'échéance n'a été précisément fixée (p. ex. la fin d'une semaine ou d'un mois). Cela revêt une grande importance dans les cas où le délai de résiliation est interrompu compte tenu de l'application d'un délai de protection et ne continue à courir qu'après la fin du délai de protection (cf. art. 336c, al. 3, CO).

Dans l'hypothèse d'une nouvelle mission dans une nouvelle entreprise de mission ou d'une nouvelle mission avec de nouvelles fonctions ou tâches dans la même entreprise de mission, un nouveau délai de préavis commence à courir, sous réserve des contrats de travail en chaîne illicites.

Le non-respect du délai de résiliation précité sera sanctionné en cas d'occurrences multiples par une peine conventionnelle de CHF 200.00 par employé concerné (cf. annexe 1, chiffre 2 du règlement de l'Association fonds paritaire d'application, de formation et social pour la location de services [AFPL]).

Al. 3 Délais de résiliation en cas de travail temporaire

Les délais de résiliation ne sont applicables qu'au travail temporaire. Cette notion est décrite de manière plus précise à l'art. 27, al. 2, OSE.

Sont, par conséquent, exclus, en particulier, la mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie) à des entreprises de mission (cf. art. 27, al. 3 OSE). En cas de travail en régie, les délais de résiliation ne se déterminent pas en vertu des dispositions de la LSE (cf. art. 49 LSE), mais selon celles de l'art. 335a ss du code des obligations (CO).

Art. 12 Temps de travail

- 1 Le temps de travail normal est de 42 heures par semaine. De la 43^e à la 45^e heure hebdomadaire, il s'agit d'heures supplémentaires à payer sans supplément ou à compenser à 1:1.
- 2 Le temps de travail dépassant 9.5 heures par jour, respectivement 45 heures par semaine, doit être considéré comme du travail supplémentaire quotidien, respectivement hebdomadaire, et doit être rémunéré, les jours ouvrables, avec un supplément salarial de 25 % (salaire de base + part 13^{ème} salaire). Le travail supplémentaire quotidien et hebdomadaire ne peut pas être cumulé. C'est toujours le nombre le plus élevé d'heures par semaine qui doit être pris en compte.
- 3 Le travail du dimanche est rémunéré avec un supplément de 50% (salaire de base + part 13^{ème} salaire).

Remarques préliminaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée hebdomadaire du travail convenue contractuellement. Les heures supplémentaires sont basées sur l'art. 321c CO.

Est considéré comme travail supplémentaire les heures supplémentaires qui dépassent la durée maximale légale de travail. La base légale est indiquée aux art. 12 et 13 de la loi sur le travail (LTr).

Les dispositions concernant les heures supplémentaires et le travail supplémentaire appartiennent aux dispositions sur le salaire et le temps de travail. Si une entreprise de mission est soumise à une CCT déclarée de force obligatoire (par ex. la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse) ou une CCT selon l'annexe 1 (par ex. la CCT Poste CH SA), les heures supplémentaires et le travail supplémentaire ainsi que leur indemnisation se déterminent non pas selon l'art. 12 CCT LS mais selon les dispositions des CCT correspondantes (cf. art. 3, al. 1, CCT LS en rel. avec l'art. 20 LSE et l'art. 48a OSE).

Services d'assistance : « live-in »

Les services d'assistance sont désormais soumis à la CCT Location de services. Cela inclut le modèle « live-in ».

Que faut-il entendre par « live-in » ?

Par modèle « live-in », on entend que la personne qui apporte l'accompagnement vit, de façon permanente ou temporaire, au domicile de la personne assistée. La personne assistée n'a pas besoin d'une prise en charge permanente. La personne assistée dispose d'une certaine indépendance et l'employé-e dispose de temps libre.

Limites

Le modèle « live-in » n'est pas un service d'assistance 24 heures sur 24, dans lequel la personne accompagnée doit recevoir en permanence une assistance. Un service d'assistance de 24 heures est seulement possible avec un travail par équipes en trois huit.

Comment la CCT Location de services doit-elle être mise en œuvre dans un modèle « live-in » ?

Selon l'art. 19, al. 2, let. d LSE, le temps de travail doit être défini dans un contrat de mission. Le temps de travail doit être saisi par l'employé.e et confirmé par l'entreprise de mission. Le temps de travail saisi doit être rémunéré conformément au salaire contractuellement convenu (en tenant compte du salaire minimum applicable selon l'art. 20 CCT LS).

Le service de piquet contractuellement convenu (temps en plus du temps de travail pendant lequel la personne qui apporte l'assistance doit se tenir disponible) doit également être rémunéré et être indiqué séparément dans le décompte de salaire. Le service de piquet doit être limité afin que l'employé.e dispose de suffisamment de temps libre. Pendant le service de piquet, le délai d'intervention doit également être défini.

Les missions qui sont effectuées en dehors du temps de travail doivent être rémunérées conformément au salaire contractuellement convenu (le cas échéant, avec des suppléments de salaire conformément aux art. 12, 24 et 25 CCT Location de services). Dans le cadre respectivement du contrat de mission et du décompte de salaire, toutes les composantes du salaire (vacances, jours fériés, 13^{ème} mois de salaire) doivent être mentionnées conformément à l'art. 19, al. 2, let. e, LSE.

Si le temps de travail journalier maximum (9,5 heures) ou le temps de travail hebdomadaire maximum sont dépassés, les suppléments sont dus conformément aux art. 12, 24 et 25 CCT Location de services. Les articles 5 et 13 CCT LS doivent être respectés.

Il doit être défini de combien de temps libre l'employé.e dispose (temps dont l'employé.e dispose à sa guise). Pendant ce temps, il/elle ne se tient pas à disposition pour des missions de courte durée et ne doit pas être atteignable.

Al. 1 Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire de travail comprise entre 42 (temps de travail normal) et 45 heures (durée maximale de travail) est considérée comme des heures supplémentaires. Cela correspond à la formulation de l'alinéa 1 « de la 43^e à la 45^e heure hebdomadaire ».

Les heures supplémentaires peuvent être indemnisées de la manière suivante

- versement de salaire (100 %)
- aucun supplément de salaire de 25 % ne doit être versé. Ce versement a été exclu du champ d'application de la CCT LS (cf. art. 321c, al. 3 CO).

compensation par du temps libre d'une durée au moins égale

- La compensation nécessite l'accord de l'employeur ainsi que celui de l'employé.e (art. 41 CCT LS en relation avec l'art. 321c, al. 2, CO). L'acceptation ne doit pas être obligatoirement donnée expressément. Elle peut également résulter des circonstances ou du comportement des parties.
- La compensation doit être accordée au cours d'une période appropriée (cf. art. 41 CCT LS en relation avec l'art. 321c, al. 2, CO). Comment cela se traduit-il concrètement pour les employés.e.s ? Le CO ne répond pas à cette question. En conséquence, la règle donnée par l'art. 25, al. 2 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) sera retenue par analogie. La compensation du temps de travail supplémentaire doit s'opérer, en principe, dans un délai de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois.

Semaine de 40 ou 41 heures : salaires minimums

Bien que la semaine de 42 heures ait servi de base au calcul des salaires horaires minimums, les salaires horaires minimums de l'art. 20 CCT Location de services s'appliquent même si une semaine de 40 heures ou 41 heures a été convenue contractuellement.

Al. 2 Travail supplémentaire quotidien et hebdomadaire

Le travail supplémentaire quotidien commence à partir de 9.5 heures par jour. Et le travail supplémentaire hebdomadaire commence, quant à lui, à partir de 45 heures par semaine.

Pas de cumul du travail supplémentaire quotidien et hebdomadaire

Si du travail supplémentaire à la fois quotidien et hebdomadaire est réalisé, le travail supplémentaire correspondant n'est pas cumulé. C'est le nombre d'heures hebdomadaires le plus élevé qui s'applique.

Exemple :

Temps de travail selon le rapport de l'entreprise de mission lundi : 9h, mardi : 11h, mercredi : 8h, jeudi : 10h, vendredi : 3h et samedi : 9h

Soit un total de 50 heures travaillées pendant la semaine, dont un travail supplémentaire de :

- 5h au plan hebdomadaire,
- 2h au plan journalier (1.5h le mardi et 0.5h le jeudi).

En l'espèce, un supplément de 25 % doit (seulement) être versé pour les 5 heures de travail supplémentaire hebdomadaire. Dans l'hypothèse où au cours d'une semaine, il est effectué du travail supplémentaire uniquement quotidien (ou uniquement hebdomadaire), les heures de travail supplémentaire correspondantes devront obligatoirement être indemnisées.

Exemple :

Au cours d'une semaine, un travailleur temporaire travaille 42 heures. Le mardi, il effectue une mission de 10 heures.

Même si la limite de 45 heures hebdomadaires n'est pas, en l'espèce, dépassée, les 0.5 heures de travail supplémentaire quotidien effectuées le mardi doivent être indemnisées par le versement d'un supplément de 25 %.

Calcul du supplément de salaire pour travail supplémentaire

Ni la doctrine, ni le Tribunal fédéral n'ont tranché cette question de manière définitive. Pour sa part, le Tribunal fédéral a seulement précisé que le travail supplémentaire devait impérativement être indemnisé au salaire normal majoré de 25 %, part du 13^{ème} salaire incluse.

La CPSLS a opté pour la méthode suivante :

outre le supplément de 8.33 % (part du 13^{ème} salaire), un supplément de 25 % est ajouté au salaire horaire de base.

Exemple de calcul du supplément pour temps de travail supplémentaire de 25 % :

Salaire horaire de base	CHF 24.97
(employé avec formation professionnelle, région de haut salaire)	
13 ^{ème} salaire (8.33 % de CHF 24.97)	CHF 2.08
Total	CHF 27.05
Supplément pour travail supplémentaire (25 % du total)	CHF 6.76

En application de l'art. 12 CCT Location de services, le temps de travail supplémentaire doit être rémunéré avec un supplément de salaire de 25 % (salaire de base + part 13^{ème} salaire). Autrement dit, cela signifie que pour le calcul de l'indemnisation du temps de travail supplémentaire, le 13^{ème} salaire (majoration de 8,33 %) doit être au minimum inclus dans le salaire horaire de base (salaire de base). Les suppléments pour vacances et jours fériés ne doivent pas être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation du temps de travail supplémentaire. En effet, l'accomplissement de temps supplémentaire n'a pour effet de faire naître un droit à des jours fériés, et encore moins à des jours de vacances.

Sous réserve des méthodes de calcul du supplément pour le travail supplémentaire des autres commissions paritaires avec CCT étendue ou CCT non étendue conformément à l'annexe 1 de la CCT Location de services.

Temps anticipé ou récupéré en cas de travail supplémentaire quotidien

Si du temps anticipé est effectué, par ex. durant le pont entre Noël et nouvel an, celui-ci doit faire l'objet d'une rémunération complémentaire en cas de départ en cours d'année du travailleur. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, d'heures supplémentaires, mais d'un aménagement contractuel du temps de travail. Et c'est la raison pour laquelle aucun supplément ne doit être versé (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Art. 321c, N 4, p. 213-214 ; Schulthess, 2012 ; AGer ZH in ZR 2000 Nr. 70 et JAR 1985 p. 138).

La Commission professionnelle paritaire suisse de la location de Services (CPSLS) a précisé comme suit la teneur de la disposition définie à l'art. 12, al. 2, CCT LS : le supplément de salaire pour travail supplémentaire n'est pas dû en cas de dépassement du temps de travail quotidien contractuel de 9,5 heures, lorsqu'il s'agit de temps anticipé ou récupéré.

Si le travailleur temporaire travaille de manière anticipée un certain nombre d'heures quotidiennes et dépasse de ce fait, dans la même journée, le temps de travail maximum journalier de 9,5 heures, le supplément de salaire pour travail supplémentaire n'est pas dû pour les heures dépassant le temps de travail maximum susmentionné. Une telle situation se produit, par exemple, lorsque des travailleurs temporaires souhaitant retourner, pendant le weekend, dans leur pays d'origine, dépassent le travail supplémentaire journalier de 9,5 heures du lundi au jeudi, afin de pouvoir partir plus tôt en weekend le vendredi. Dans la situation inverse, à savoir lorsque le travailleur temporaire récupère des heures de travail pour cause d'absence (travail récupéré), aucun supplément pour travail supplémentaire n'est également dû dans ce cas.

Selon une pratique bien établie, l'organe d'application de la CCT LS applique de manière restrictive la réglementation sur le temps anticipé ou récupéré mentionnée ci-dessus. Elle ne doit pas être utilisée pour une flexibilisation du temps de travail. Elle ne doit pas non plus servir à compenser un volume de travail irrégulier, et, par conséquent, se convertir en travail sur appel. Le travail anticipé et récupéré doit répondre aux attentes des travailleurs. A cet égard, il doit suivre une systématique identifiable.

La charge de la preuve ayant pour objet d'établir que dans le cas d'heures de travail supplémentaire, il s'agit de temps anticipé ou récupéré effectif, pèse, selon l'art. 8 du code civil (CC), sur l'entreprise de location de services. Il lui incombe, en effet, d'apporter la preuve que le travailleur a confirmé ces faits au moyen d'une annotation sur le rapport d'heures travaillées. Si l'entreprise de location de services n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, elle est tenue d'assumer les conséquences de cette absence de preuve, à savoir que le temps de travail supplémentaire journalier effectué par le travailleur temporaire doit être indemnisé par un supplément de 25 %.

Travail supplémentaire maximal autorisé

La CCT LS n'apporte pas de réponse à la question de savoir combien d'heures de travail supplémentaire peuvent être effectuées au maximum par jour ou par an. L'art. 41 CCT LS s'applique pour autant que l'art. 12, al. 2, LTr soit respecté :

- Le travail supplémentaire ne doit pas dépasser en principe deux heures par jour ;
- Sur l'année civile, au maximum 170 ou 140 heures de travail supplémentaire sont licites. Tout dépend si le temps de travail maximal hebdomadaire du travailleur concerné est de 45 ou 50 heures (cf. sur ce point l'art. 9, al. 1, let. a et b, LTr).

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 %) (cf. annexe 2 pour le calcul).
- 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.

Remarques préliminaires

L'art. 13 CCT LS a pour objet la question du droit aux vacances. Il répond à la question de savoir dans quelles situations le salaire afférent aux vacances doit être payé.

Toutefois, il ne répond ni à la question de savoir à quel moment prend naissance le droit aux vacances ni à la question de savoir quelles sont les différentes possibilités de réduction du droit aux vacances. En conséquence, dans le cadre de l'application de la CCT LS, l'art. 329b et l'art. 329c CO doivent être respectés (art. 41 CCT LS). Par conséquent, les vacances doivent en principe être prises au cours de la même année. En outre, deux semaines de vacances doivent au minimum être prises de manière consécutive. La période de vacances est déterminée par l'employeur. Ce dernier tient, toutefois, compte des souhaits de ses travailleurs temporaires.

Les dispositions concernant les vacances appartiennent aux dispositions sur le salaire et le temps de travail. Si une entreprise de mission est soumise à une CCT déclarée de force obligatoire (par ex. la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse) ou une CCT selon l'annexe 1 (par ex. la CCT Poste CH SA), les vacances ainsi que leur indemnisation se déterminent non pas selon l'art. 13 CCT LS mais selon les dispositions des CCT correspondantes (cf. art. 3, al. 1, CCT LS en relation avec l'art. 20 LSE et l'art. 48a OSE).

Al. 1 Droits aux vacances

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, resp. 10,6 %. Pour tous les autres travailleurs, le droit aux vacances est de 20 jours ouvrables, resp. 8,33 %.

Le droit aux vacances naît le premier jour de travail (il en va tout autrement en ce qui concerne l'indemnisation pour les jours fériés selon l'art. 14 CCT LS et les absences de courte durée selon l'art. 15 CCT LS).

Conformément à l'annexe 2 CCT LS, l'indemnité de vacances se calcule sur la base de la somme du salaire de base et de l'indemnité pour jours fériés.

Al. 2 Paiement

Pendant toute la durée de la relation de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent (cf. art. 329d, al. 2, CO). C'est ce que l'on appelle communément l'interdiction d'une compensation financière.

La CCT LS prévoit toutefois une exception à cette règle dans l'hypothèse d'une relation unique de travail de trois mois au maximum. Le paiement du salaire afférent aux vacances peut, dans ce cas, avoir lieu directement avec le versement du salaire, mais doit figurer séparément sur le décompte de salaire.

Pour toutes les autres relations de travail, le paiement n'est admis que dans les cas de figure suivants :

- lorsque le travailleur prend des vacances – le paiement est alors équivalent aux jours de vacances effectifs ;
- lorsque la relation de travail prend fin, pour autant que l'exercice du droit aux vacances ne soit plus possible (par ex. le solde des vacances est trop important) ou ne soit pas autorisé par la loi (par ex. en raison du fait que le délai de résiliation est trop court et le travailleur refuse une prise de vacances à brève échéance).

En cas de relation de travail supérieure à trois mois, le paiement du droit aux vacances à un autre moment n'est pas autorisé, quand bien même les travailleurs temporaires le demanderaient expressément.

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 % (cf. annexe 2 pour le calcul). Les travailleurs ont droit, dès le premier jour de travail, à l'indemnité pour la perte de salaire pour le 1^{er} 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.

Remarques préliminaires

Les dispositions relatives aux jours fériés appartiennent aux dispositions sur le salaire et le temps de travail. Si une entreprise de mission est soumise à une CCT déclarée de force obligatoire (par ex. la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse) ou une CCT selon l'annexe 1 (par ex. la CCT Poste CH SA), les jours fériés ainsi que leur indemnisation se déterminent non pas selon l'art. 14 CCT LS mais selon les dispositions des CCT correspondantes (cf. art. 3, al. 1, CCT LS en relation avec l'art. 20 LSE et l'art. 48a OSE).

Versement de l'indemnité pour jours fériés

En ce qui concerne le versement de l'indemnité pour jours fériés, l'entreprise de location de services dispose d'un droit de choisir. Elle peut soit verser un supplément de salaire forfaitaire de 3,2 % soit verser la perte de salaire qui correspond aux jours fériés qui tombent sur un jour ouvrable et qui sont effectivement dus.

L'indemnité pour jours fériés selon la CCT LS comprend 8 jours fériés officiels des cantons correspondants qui sont assimilés à un dimanche, y compris le 1^{er} août. Dans l'hypothèse où les jours fériés sont indemnisés par le versement d'un supplément de salaire forfaitaire de 3,2 %, l'indemnisation pour le 1^{er} août est déjà prise en compte dans ce forfait.

Selon l'annexe 2 de la CCT LS, le supplément de salaire forfaitaire correspondant à l'indemnité pour jours fériés se calcule sur le salaire horaire de base.

Dans l'hypothèse où un travailleur temporaire travaille pendant un jour férié officiel, les heures travaillées correspondantes, auxquelles un supplément de salaire de 50 % doit être ajouté, doivent lui être payées, et ce indépendamment du fait qu'un éventuel supplément de salaire forfaitaire correspondant à l'indemnité pour jours fériés lui soit versé.

Indemnité cantonale usuelle pour jours fériés supérieure au 3.2 % de la CCT LS

Dans tous les cas, les 3,2 % de la CCT Location de services priment. Ces derniers sont, en effet, plus spécifiques aux missions temporaires. Dans les entreprises de mission disposant d'une CCT déclarée de force obligatoire, ce sont les dispositions relatives aux jours fériés de cette CCT dfo qui s'appliquent.

Indemnisation du 1^{er} août au cours des 13 premières semaines

Si le 1^{er} août tombe un jour ouvrable, le travailleur temporaire reçoit le salaire pour une journée, c.-à-d. 8,4 heures de travail.

Al. 2 Missions effectuées sur une période de 12 mois

Les missions qui sont effectuées dans la même entreprise de location de services sur une période de douze mois sont additionnées.

L'exemple qui suit montre la pertinence de cette règle.

Mme Romand travaille, de début juillet à fin août 2017, comme collaboratrice spécialisée temporaire auprès de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers à Berne. Étant donné que cette mission dure tout juste neuf semaines, elle n'a aucun droit au versement d'une indemnité pour jours fériés. A l'exception toutefois du 1^{er} août. Conformément à l'art. 14, al. 1, CCT LS (dès le premier jour de travail), le 1^{er} août tombant un jour de semaine, il doit être indemnisé.

A partir du 1^{er} octobre 2017, elle effectue une nouvelle mission (à durée indéterminée) auprès de la même entreprise de location de services. Étant donné que l'interruption entre les deux missions est inférieure à 12 mois, leur durée sera additionnée. Dès que Mme Romand aura effectué quatre semaines de travail dans le cadre de la nouvelle mission qui lui a été confiée, elle aura atteint – en tenant compte de la 1^{ère} mission de neuf semaines – les 13 semaines de mission. Au plus tard, à partir de cette date, elle aura droit à l'indemnité pour jours fériés.

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
- 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.

Remarques préliminaires

Les dispositions concernant les absences de courte durée appartiennent aux dispositions sur le temps de travail. Si une entreprise de mission est soumise à une CCT déclarée de force obligatoire (par ex. la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse) ou une CCT selon l'annexe 1 (par ex. la CCT Poste CH SA), les absences de courte durée ainsi que leur indemnisation se déterminent non pas selon l'art. 15 CCT LS mais selon les dispositions des CCT correspondantes (cf. art. 3, al. 1, CCT LS en relation avec l'art. 20 LSE et l'art. 48a OSE).

Base de calcul

La base de calcul est la durée normale du travail convenue contractuellement. Dans l'hypothèse où le taux d'occupation est inférieur à 100 %, le droit à rémunération est réduit en conséquence. La perte de salaire est indemnisée à concurrence de la perte effective.

Mariage, décès et naissance (points 1 à 3)

Le partenariat enregistré selon la loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (LPart) est assimilé au mariage.

En particulier en cas de décès, les exigences requises pour apporter la preuve de la survenance de cet événement (et/ou pour prouver que le décès concerne une personne vivant dans la communauté familiale du/de la partenaire) ne devraient pas être trop élevées pour des raisons de pitié.

En cas de doutes sérieux quant à l'existence d'une des absences de courte durée ci-dessus mentionnées, resp. d'un droit à une indemnisation pour perte de gain pour l'événement concerné, les entreprises de location de services peuvent exiger la production d'un moyen de preuve (comme par exemple un acte de décès, un faire-part de décès, un certificat de résidence, un acte de naissance ou de mariage) et que l'indemnisation de la perte de gain soit conditionnée à la production de ce moyen de preuve.

Les jours concernés ne doivent pas nécessairement être pris le jour de l'événement (ainsi, par ex. en cas de décès). Toutefois, ils doivent obligatoirement être pris durant la période qui précède ou suit l'événement (par ex. le jour où se déroule la cérémonie funéraire). Dans le cas contraire, les personnes concernées ne pourront plus faire valoir aucune prétention. Et, ceci en raison du fait que les jours libres concernés qui sont octroyés aux travailleurs doivent leur permettre de pouvoir régler leurs affaires personnelles que de tels événements peuvent normalement entraîner. Ce besoin diminue au fur et à mesure que l'absence de courte durée s'éloigne dans le temps. Les trois jours qui sont mentionnés au point 1 ne doivent pas obligatoirement être pris en une seule et unique fois. En effet, ils peuvent également être pris de manière séparée. Il serait, par exemple, tout à fait licite que trois jours de congé soient pris le vendredi, le lundi et le mardi comme absence de courte durée, en raison de la célébration d'un mariage le samedi.

Le décès d'un enfant qui ne vit pas dans la communauté familiale n'est pas mentionné. Il doit toutefois être considéré, en raison de son importance, comme une absence donnant droit à une indemnisation pour perte de gain de trois jours.

Déménagement (point 4)

Peu importe si le déménagement s'effectue à l'intérieur ou à l'extérieur du périmètre du canton où se situe actuellement le domicile du travailleur concerné. Dans le cas d'un déménagement, la CCT LS prévoit qu'un seul jour d'absence payé doit être octroyé.

En cas de doute, l'entreprise de location de services est libre de demander au travailleur temporaire concerné une copie de l'inscription établie par la nouvelle commune ou une attestation de domicile de la nouvelle commune de résidence.

La prise de jours libres s'applique par analogie aux commentaires figurant sous les points 1 à 3 ci-dessus.

Inspection militaire (point 5)

Dans le cas d'une inspection militaire – il est ici principalement question de la libération des obligations militaires – la CCT LS prévoit une demi-journée d'absence. La libération ne donnera pas droit à la solde, c'est pourquoi les dispositions du régime des allocations pour perte de gain ne s'appliquent pas.

La demi-journée doit obligatoirement être prise le jour de l'événement concerné. En cas de doute, le travailleur temporaire est tenu de présenter sa convocation militaire.

Soins dispensés à un enfant malade (point 6)

Par enfant, on entend non seulement les propres enfants du travailleur temporaire, mais aussi les enfants vivant sous le même toit. Cela inclut également les enfants adoptifs ou les beaux-enfants.

Il est vrai que seule la maladie est explicitement mentionnée. Cependant, le besoin de soins d'un enfant après un accident est traité de la même manière que la maladie.

Le droit n'est pas nécessairement de trois jours, mais seulement « jusqu'à trois jours » par cas (de maladie). Les travailleurs concernés ne devraient pouvoir bénéficier de l'absence de courte durée rémunérée uniquement jusqu'à ce que l'enfant malade puisse être pris en charge par une tierce personne (par exemple par l'autre parent ou les grands-parents), et en tout état de cause pour une durée maximale de trois jours.

La durée concrète de l'absence de courte durée payée est étroitement liée à chaque cas particulier. Les critères suivants sont particulièrement déterminants :

- l'âge de l'enfant concerné (par exemple, le besoin de soins d'un adolescent n'est pas comparable à celui d'un enfant en bas âge)
- la gravité de la maladie
- les alternatives de garde (les parents vivant sous le même toit peuvent partager la garde de leur enfant malade – par opposition à une mère célibataire)

En vertu de l'art. 36, al. 3, LTr, les entreprises de location de services peuvent exiger la production d'un certificat médical et subordonner le paiement de la perte de salaire à sa transmission.

Exécution d'obligations légales (point 7)

Lorsque les travailleurs temporaires doivent remplir des obligations légales, les heures nécessaires doivent leur être indemnisées.

Sont notamment concernées les absences en rapport avec l'administration de la justice, resp. du processus de décision, telle que la possibilité de comparaître dans le cadre d'une enquête de police, d'une procédure judiciaire pénale ou civile, en la qualité de témoin ou d'un informateur. De même, dans l'hypothèse où le travailleur temporaire doit comparaître devant la police ou le tribunal, dans le cadre d'une procédure pénale en qualité de personne poursuivie, l'absence est soumise – du moins pour le moment – aux dispositions de l'article 15 CCT LS, puisque la présomption d'innocence s'applique. Toutefois, si la procédure pénale aboutit à une condamnation, il s'agit au final d'une absence dont est redevable la personne concernée, mais qui ne doit, toutefois, pas être indemnisée, autrement dit pour laquelle les salaires déjà versés pourront être récupérés auprès de son bénéficiaire.

En cas de doute, l'entreprise de location de services est libre de demander la convocation correspondante à la police, au procureur ou au tribunal compétent.

En revanche, ne rentrent pas dans la catégorie « exécution d'obligations légales » selon l'art. 15 CCT LS, les périodes obligatoires de service militaire, de protection civile ou de service civil. La rémunération de ces absences est entièrement régie par l'art. 16 CCT LS.

De même, les rendez-vous chez des notaires, des avocats, des médecins, des dentistes ou dans l'administration (par ex. l'établissement d'une carte d'identité ou d'un passeport) ne tombent pas sous l'application de l'art. 15 CCT LS. Dans ce contexte, l'art. 329, al. 3, CO doit néanmoins être respecté (cf. art. 41 CCT LS). L'entreprise de location de services doit accorder au travailleur temporaire le temps nécessaire. Toutefois, elle n'est pas tenue légalement de rémunérer le temps correspondant.

Dans l'hypothèse où à la suite d'une consultation chez le médecin, un certificat médical d'incapacité de travail est établi qui prend en compte la date d'établissement dudit certificat, le (maintien du) paiement de salaire est apprécié au regard de l'art. 28 ss. CCT LS.

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 l'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 continue sur les allocations pour perte de gain, le travailleur n'a pas droit à leur remboursement. L'indemnité pour perte de salaire visée à l'art. 16, 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.

Al. 1 Perte de gain

Après quatre semaines, il n'existe aucun droit à une perte de gain, uniquement à des prestations complémentaires.

L'échelle bernoise prévoit l'obligation suivante de continuer à verser le salaire :

Année de service	Poursuite du versement du salaire
1 ^{ère} année de service	3 semaines
2 ^{ème} année de service	1 mois
3 ^{ème} et 4 ^{ème} année de service	2 mois
Entre la 5 ^{ème} et la 9 ^{ème} année de service	3 mois
Entre la 10 ^{ème} et la 14 ^{ème} année de service	4 mois
Entre la 15 ^{ème} et la 19 ^{ème} année de service	5 mois
Entre la 20 ^{ème} et la 24 ^{ème} année de service	6 mois
Entre la 25 ^{ème} et la 29 ^{ème} année de service	7 mois
Entre la 30 ^{ème} et la 34 ^{ème} année de service	8 mois
A partir de la 35 ^{ème} année de service	9 mois

Al. 2 Différence

Il peut arriver que le régime des allocations pour perte de gain prévoit une indemnisation plus élevée que la poursuite effective du versement du salaire. Dans ce cas, l'employeur doit payer la différence à l'employé.

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 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 sur tempdata *par les parties contractantes* sont réputés parties intégrantes de cette CCT Location de services.
- 2 Les travailleurs ont droit à un 13^{ème} salaire.

Al. 1 Salaires minimums fixés dans d'autres CCT dfo ou dans les CCT listées à l'annexe 1

La banque de données CCT qui a été conçue et qui est administrée paritairement dans le cadre de l'exécution de la CCT Location de services fournit des informations détaillées et spécifiques sur les salaires minimums à respecter, les indemnités de vacances et de jours fériés, les frais, etc. Elle est disponible à l'adresse suivante : www.tempdata.ch.

Il est possible via une interface d'introduire ces données dans le logiciel de l'entreprise.

Al. 2 13^e mois de salaire

À condition que les dispositions sur les salaires usuels en fonction du lieu et de la branche des branches exclues ne prévoient aucun 13^{ème} mois de salaire, aucun 13^{ème} mois de salaire ne doit être versé.

À condition que les dispositions sur les salaires usuels en fonction du lieu et de la branche des branches exclues prévoient un 13^{ème} mois de salaire, un 13^{ème} mois de salaire doit être versé. Dans l'hypothèse où dans ces cas, il est fait référence à un salaire annuel dans lequel le 13^{ème} mois de salaire n'est pas pris en compte, celui-ci doit être ajouté.

Temps d'attente, de trajet et de déplacement, gratification

Le 13^{ème} mois de salaire doit également être versé pour le temps d'attente, de trajet et de déplacement. Le 13^{ème} mois de salaire n'est pas une gratification étant donné qu'il s'agit d'un droit. Il ne peut pas, par conséquent, être compensé avec des gratifications.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le 13^{ème} mois de salaire a les caractéristiques d'un salaire. Et, sous réserve d'une formule de calcul contractuelle différente, il correspond à la somme des salaires versés au cours des douze derniers mois, divisé par douze. La formule de calcul est la suivante : $100/12 = 8,33\%$. Les 8,33 % sont dus sur la somme des salaires payés, pas seulement sur celle du salaire de base.

Supplément pour travail en équipe

En ce qui concerne le supplément pour travail en équipe, le paiement du 13^{ème} mois de salaire est dû s'il s'agit d'un travail en équipe régulier (ATF 4C.313/2005, arrêt Orange).

Supplément pour travail le dimanche

Le 13^{ème} mois de salaire doit être considéré comme faisant partie intégrante du salaire. Il doit donc être pris en compte dans les suppléments pour travail le dimanche. Cf. également ATF 4C.424/1999 du 20 mars 2000, c. 8, dans lequel le Tribunal fédéral a calculé le supplément de salaire sur la base du salaire de base annuel, y compris le 13^{ème} mois de salaire (cf. Senti, Christoph, Indemnités, Suppléments et autres composantes du salaire, p. 25).

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.

La classification dans la classe de salaire appropriée doit être indiquée sans la moindre ambiguïté dans le contrat de mission. Toute dénomination qui n'indique pas clairement la classification dans la classe de salaire est illicite. Cette pratique constitue une violation de l'art. 19 CCT Location de services. Si la classification dans la classe de salaire dépend des années d'expérience, celles-ci doivent également être précisées.

Correction

Une correction de la classification au détriment du travailleur ne peut être effectuée rétroactivement.

Art. 20 Salaire minimum

1 Les salaires minimums suivants (en CHF), soumis à l'AVS, doivent être respectés :

	2016	2017	2018
Employés sans formation professionnelle	41'600/an ou 3'200/mois x 13 ou 17.56/h	42'900/an ou 3'300/mois x 13 ou 18.11/h	44'200/an ou 3'400/mois x 13 ou 18.66/h
Employés sans formation professionnelle au Tessin	39'000/an ou 3'000/mois x 13 ou 16.46/h	39'000/an ou 3'000/mois x 13 ou 16.46/h	39'000/an ou 3'000/mois x 13 ou 16.46/h
Employés sans formation professionnelle dans une région de hauts salaires	44'200/an ou 3'400/mois x 13 ou 18.66/h	45'500/an ou 3'500/mois x 13 ou 19.20/h	46'800/an ou 3'600/mois x 13 ou 19.75/h
Employés avec formation professionnelle	53'300/an ou 4'100/mois x 13 ou 22.50/h	53'950/an ou 4'150/mois x13 ou 22.77/h	55'250/an ou 4'250/mois x 13 ou 23.32/h
Employés avec formation professionnelle au Tessin	52'000/an ou 4'000/mois x 13 ou 21.95/h	52'000/an ou 4'000/mois x 13 ou 21.95/h	52'000/an ou 4'000/mois x 13 ou 21.95/h
Employés avec formation professionnelle dans une région de hauts salaires	57'200/an ou 4'400/mois x 13 ou 24.14/h	57'850/an ou 4'450/mois x 13 ou 24.42/h	59'150/an ou 4'550/mois x 13 ou 24.97/h

	2019	2020
Employés sans formation professionnelle	45'175/an ou 3'475/mois x 13 ou 19.07/h	46'150/an ou 3'550/mois x 13 ou 19.48/h
Employés sans formation professionnelle au Tessin	39'780/an ou 3'060/mois x 13 ou 16.79/h	39'780/an ou 3'060/mois x 13 ou 16.79/h
Employés sans formation professionnelle dans une région de hauts salaires	47'775/an ou 3'675/mois x 13 ou 20.16/h	48'750/an ou 3'750/mois x 13 ou 20.58/h
Employés avec formation professionnelle	56'030/an ou 4'310/mois x 13 ou 23.65/h	56'810/an ou 4'370/mois x13 ou 23.98/h
Employés avec formation professionnelle au Tessin	52'780/an ou 4'060/mois x 13 ou 22.28/h	52'780/an ou 4'060/mois x 13 ou 22.28/h
Employés avec formation professionnelle dans une région de hauts salaires	59'930/an ou 4'610/mois x 13 ou 25.29/h	60'710/an ou 4'670/mois x 13 ou 25.62/h

2 Les salaires minimums au Tessin restent inchangés durant toute la période d'exécution de cette CCT, sous réserve de l'accord protocolaire de l'annexe 4.

3 Les régions de hauts salaires concernent l'agglomération de Berne, l'arc lémanique ainsi que les cantons de BS, BL, ZH et GE. L'annexe 3 détaille précisément quelles régions de l'agglomération de Berne et de l'arc lémanique sont considérées comme étant des régions à hauts salaires.

4 Sont considérés comme employés avec formation professionnelle, les travailleurs bénéficiant d' :

- un certificat fédéral de capacité (CFC) de la branche ;
- une formation professionnelle de base achevée, de trois ans au minimum, et appropriée pour l'activité à exercer, ou
- une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), avec au minimum trois ans de pratique professionnelle dans l'activité à exercer.

5 Sont considérés comme employés spécialisés, les travailleurs qui bénéficient de quatre ans au minimum de pratique professionnelle dans l'activité à exercer, et pour laquelle il existe une formation professionnelle. Le travailleur doit avoir effectué au moins 1000 heures de travail par année civile. Le salaire minimum d'un employé spécialisé s'élève à 88 % du salaire minimum applicable aux employés avec formation professionnelle :

	2016	2017	2018
Employé spécialisé	46'904/an ou 3'608/mois x 13 ou 19.80/h	47'476/an ou 3'652/mois x 13 ou 20.04/h	48'620/an ou 3'740/mois x 13 ou 20.52/h
Employé spécialisé dans une région de hauts salaires	50'336/an ou 3'872/mois x 13 ou 21.25/h	50'908/an ou 3'916/mois x 13 ou 21.49/h	52'052/an ou 4'004/mois x 13 ou 21.97/h
Employé spécialisé dans le canton du TI	45'760/an ou 3'520/mois x 13 ou 19.31/h	45'760/an ou 3'520/mois x 13 ou 19.31/h	45'760/an ou 3'520/mois x 13 ou 19.31/h

	2019	2020
Employés spécialisés	49'307/an ou 3'793/mois x 13 ou 20.81/h	49'993/an ou 3'846/mois x 13 ou 21.10/h
Employés spécialisés dans le canton du Tessin	46'446/an ou 3'573/mois x 13 ou 19.60/h	46'446/an ou 3'573/mois x 13 ou 19.60/h
Employés spécialisés dans une région de hauts salaires	52'738/an ou 4'057/mois x 13 ou 22.26/h	53'425/an ou 4'110/mois x 13 ou 22.55/h

Le calcul des salaires bruts pour les employés sans formation professionnelle, avec formation professionnelle ainsi que pour les employés spécialisés se définit pour l'année 2016 selon l'annexe 2.

6 Pour les jeunes professionnels qui ont terminé leur apprentissage, le salaire minimum (pour les employés avec formation professionnelle) peut être réduit de 10 % durant leur première année de service après leur apprentissage.

7 se pour le calcul des heures annuelles : 52.07 semaines à 42 heures = 2187 heures

Al. 1, al. 2 et al. 3 Régions de salaire

Le tableau détaillé listant les codes postaux et les communes est publié dans la CCT Location de services 2016-2018 (annexe 3).

Al. 4 et al. 5 Catégories d'engagement

Employé avec formation professionnelle, employé spécialisé et employé sans formation professionnelle

Sont considérés comme employés avec formation professionnelle, les travailleurs bénéficiant :

- d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de la branche
- d'une formation professionnelle de base achevée, de trois ans au minimum, et appropriée pour l'activité à exercer, ou
- d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), avec au minimum trois ans de pratique professionnelle dans l'activité à exercer.

Sont considérés comme employés spécialisés, les travailleurs qui bénéficient de quatre ans au minimum de pratique professionnelle dans l'activité à exercer, et pour laquelle il existe une formation professionnelle. Le travailleur doit avoir effectué au moins 1000 heures de travail par année civile.

Callcenter

Depuis le 1^{er} juillet 2018, les collaborateurs des centres de contact et d'appel comptant plus de 20 employé-e-s sont soumis à une CCT nationale déclarée de force obligatoire. Vous trouverez de plus amples informations sous le lien suivant: [Location de services Branche des centres de contact et d'appel](#).

Les règles de classification suivantes s'appliquent aux collaborateurs des centres de contact et d'appel dans les entreprises comptant de 20 employé-e-s ou moins:

En raison de la définition donnée à l'al. 4, les règles suivantes s'appliquent pour la classification des collaborateurs de centres d'appel :

Sont considérés comme employés avec formation professionnelle, les travailleurs bénéficiant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) en qualité :

- d'agent relation client ou
 - d'employé de commerce ou
 - de gestionnaire du commerce de détail
- ou pouvant attester d'une formation professionnelle initiale achevée avec succès, de trois ans au minimum, dans le domaine des entretiens téléphoniques.

Sont également considérés comme employés avec formation professionnelle :

- les employés qui justifient d'une formation professionnelle achevée au niveau du CFC dans une autre branche et qui disposent d'une pratique professionnelle d'au moins un an dans l'activité de centres d'appel ;
- les employés ayant suivi un apprentissage avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et bénéficiant au moins de trois ans de pratique professionnelle dans l'activité de centres d'appel.

Appropriée

La formation professionnelle initiale est appropriée à l'activité exercée si les deux métiers sont apparentés. Le répertoire des métiers classés par domaine professionnel selon la définition du Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CFSO) peut être consulté sous www.orientation.ch (indiquer le métier et consulter les métiers apparentés).

Formation professionnelle élémentaire et les employés spécialisés

La loi sur la formation professionnelle qui est entrée en vigueur début 2004 prévoit deux ans de formation professionnelle de base avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) au lieu d'une formation élémentaire pour les jeunes gens dont l'orientation est essentiellement pratique (www.formationprof.ch).

L'ancienne formation élémentaire a été remplacée par l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). En conséquence, les dispositions relatives à l'AFP s'appliquent par analogie aux personnes dotées d'une formation élémentaire.

Diplômes et formations de l'étranger

- Pour les professions réglementées, l'autorité fédérale (SEFRI) ou une autorité cantonale/un organe intercantonal sont compétents pour évaluer (art. 3, al. 2 et 3, resp. art. 4, al. 1 de la loi fédérale portant sur l'obligation des prestataires de services de déclarer leurs qualifications professionnelles dans le cadre des professions réglementées et sur la vérification de ces qualifications LPPS).
- Concernant les professions non réglementées, la CPSLS est compétente pour fixer les critères d'équivalence. Elle a repris les critères du SEFRI : l'équivalence des diplômes étrangers avec les diplômes suisses est accordée si la formation étrangère est d'une durée égale ou supérieure à la formation équivalente en Suisse.

Classification « live-in »

Formations reconnues en relation avec l'application de la CCT Location de services pour le modèle « live-in ».

Employé.e qualifié.e (employé.e avec formation professionnelle) conformément à l'art. 20, al. 4, CCT Location de services.

Formation professionnelle

Assistant.e en soins et santé communautaire CFC
(n° profession 86914)

Assistant.e socio-éducatif.ve CFC
(n° profession 94303)

Métiers apparentés

Assistant.e médical.e CFC
(n° profession 86910)

Aide en soins et accompagnement AFP
(avec au moins 3 ans d'expérience professionnelle)
(n° profession 86913)

Gestionnaire en intendance CFC
(n° profession 79615)

Gestionnaire en intendance CFC
(n° profession 79615)

Aide en soins et accompagnement AFP
(avec au moins 3 ans d'expérience professionnelle)
(n° profession 86913)

Commissions

Les salaires minimums selon l'art. 20 CCT Location de services doivent également être respectés sans que la part correspondant à la commission ne soit prise en compte.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, cette règle de droit n'est pas absolue. Pour autant que le salaire minimum soit garanti et versé tous les mois (même en cas d'accident et de maladie ainsi qu'en cas de salaire afférent aux vacances), il est licite d'inclure des commissions dans le calcul du salaire minimum (comparaison : ATF_116_II_153).

Al. 6 Jeunes professionnels qui ont terminé leur apprentissage

La 1^{ère} année d'emploi après l'apprentissage est considérée comme achevée lorsqu'une année a été travaillée en qualité d'employé avec formation professionnelle, indépendamment du fait que l'apprentissage ait été achevé il y a plus d'un an déjà.

Art. 21 Cas spéciaux

Sur demande, la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) 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.

Sur demande, toutefois, les salaires minimums peuvent être réduits jusqu'à 15 % pour les personnes avec un handicap physique ou mental (selon l'art. 21). Pour les bénéficiaires d'une rente AI ainsi que pour les bénéficiaires de l'aide sociale, la rente AI, resp. les cotisations d'aide sociale et le salaire combiné doivent au moins correspondre aux salaires minimums conformément à l'art. 20 CCT Location de services.

Cette disposition se réfère implicitement aux salaires minimums de l'art. 20 CCT Location de services, auxquels elle déroge. L'octroi d'une dérogation aux salaires minimums est expressément soumis à une autorisation de la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS), laquelle doit également obtenir l'assentiment de la commission paritaire d'application compétente de la branche dans laquelle les services du (ou des) travailleur(s) temporaire(s) ont été loués.

Le texte de l'art. 21 CCT Location de services (« (...) d'écoliers, de stagiaires et de personnes qui sont occupées pendant 2 mois au maximum par année civile ») indique clairement que les personnes qui sont occupées durant deux mois au maximum par année civile constituent un groupe à part entière, à qui s'applique donc la possibilité de déroger aux salaires minimums de l'art. 20 CCT Location de services. Il ne s'agit donc pas d'un critère cumulatif avec les catégories qui précèdent dans le texte (collaborateurs de moins de 17 ans, écoliers et stagiaires), ni avec celle qui succède (personnes dont les capacités physiques ou intellectuelles sont limitées), mais bien d'une catégorie à part entière.

La demande d'autorisation, adressée à l'avance à la CPSLS, doit être assortie d'une liste nominative des collaborateurs concernés avec indication des dates de naissance, des durées d'engagement précises, des entreprises de mission, des activités et des salaires.

Art. 22 Base de calcul locale

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

Le lieu de l'entreprise de mission est son siège social. Bien qu'une succursale ne puisse pas au sens juridique avoir de « siège », il faut évidemment considérer que l'adresse de la succursale constitue le lieu de référence au sens de cette disposition. L'emplacement géographique d'une succursale est facile à déterminer.

En cas de doute, il convient de prendre contact avec la CPPR territorialement compétente.

Le lieu d'implantation de l'entreprise de mission est, en principe, indiqué dans le contrat de mission. En l'absence d'informations claires dans le contrat de mission à ce sujet, il convient de se référer au lieu où le travailleur exerce principalement son activité (périmètre géographique). Un chantier de construction ou un site de montage ne peut être considéré comme l'emplacement de l'entreprise de mission.

Par l'ajout de la mention « en principe », le Conseil fédéral s'est abstenu de donner un caractère absolu au lieu de l'entreprise de mission. Des exceptions à ce principe ne sont donc pas exclues. Il s'agit manifestement d'une référence à la directive 2009/01 établie par le Seco, qui, avant l'entrée en vigueur de la CCT LS, avait tendance à recommander l'application de la CCT déclarée de force obligatoire au lieu de mission. Ce point est controversé sur le plan doctrinal.

Le temps nécessaire pour se rendre du lieu de travail selon le contrat de mission au lieu effectif de travail ou de mission est considéré comme du temps de travail. Si la mission doit être effectuée en dehors du lieu mission contractuel ou habituel et que le temps de déplacement est donc plus long que d'habitude, la différence de temps par rapport au temps de déplacement normal est considérée comme du temps de travail (cf. art. 13, al. 2 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail).

Il est difficile de circonscrire les limites de la réserve ajoutée par le Conseil fédéral ; il convient de s'en tenir, sauf cas exceptionnels, à la règle du lieu de l'entreprise de mission. Cette règle peut parfois néanmoins poser problème. Tel serait par exemple le cas d'un travailleur qui serait engagé par une entreprise qui se trouve au Tessin et qui serait envoyé à Zurich pour y effectuer une mission d'une durée de plusieurs semaines. Il se peut que, dans une telle situation, le travailleur qui est en principe soumis aux règles du canton du Tessin travaille durant un jour férié zurichois qui n'existe pas au Tessin et ne reçoive, dès lors, aucune indemnisation pour le jour férié travaillé. Parallèlement, ses collègues zurichois, qui seraient engagés par la succursale zurichoise de la même entreprise, recevraient, quant à eux, l'indemnisation de 50 % selon l'art. 12, al. 3, CCT Location de services [en cas de mission de courte durée]. Selon notre point de vue, des exceptions qui privilégieraient le lieu effectif de l'entreprise de mission pourraient être envisagées en cas de missions de longue durée ainsi qu'en cas de situations clairement abusives ou contraires à l'objet de la règle.

Ainsi, pour des séjours plus longs à Zurich, il faut tenir compte des conditions du lieu de travail effectif ou des conditions effectives de travail à Zurich.

« Toutes les autres prestations et déductions » mentionnées par cette disposition visent notamment le supplément de salaire de 50 % pour les jours fériés travaillés. A cet égard, il convient de se référer (en-dehors du 1^{er} août) aux dispositions cantonales pour déterminer les jours fériés à prendre en compte sur le lieu de l'entreprise de mission.

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 équipe et le travail dominical régulier (domaine de la santé, restauration, transports publics et régions publiques, tourisme, etc.). Leurs dispositions internes ou résultants de conventions collectives de travail doivent être appliquées, en matière de suppléments de salaire, également pour le personnel loué.

Al. 1 Interdiction du cumul

Un travailleur qui doit travailler la nuit un dimanche n'aura, par exemple, pas droit à un supplément de salaire supérieur à celui prévu pour le travail du dimanche, soit 50 %. De même, si un travailleur effectue des heures de travail supplémentaire durant la nuit, ces heures lui seront rétribuées avec une majoration de 25 %. Lorsque plusieurs suppléments de salaire coïncident, c'est le barème le plus élevé qui doit être pris en compte. Cela correspond à l'art. 33, al. 4, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail.

Al. 2 Réglementations internes de l'entreprise et celles issues de conventions collectives de travail

Dans certains domaines, les dispositions internes et conventionnelles de l'entreprise à laquelle les services du travailleur sont loués priment sur l'octroi du supplément usuel de salaire. Il n'est pas nécessaire de cumuler le travail en équipe et le travail dominical régulier pour que l'exception définie à l'art. 24, al. 2, CCT Location de services s'applique, bien que le texte de cette disposition ne soit très explicite. Il suffit qu'une des deux conditions soit remplie (le travail en équipe ou le travail dominical).

Selon cette disposition, les dispositions internes et conventionnelles de l'entreprise de mission priment donc sur les règles usuelles de la CCT Location de services. Elles s'appliquent également lorsqu'elles sont moins favorables au travailleur que les règles qui s'appliqueraient normalement en vertu de la CCT LS.

Il n'y a pas de lien direct entre l'art. 3, al. 1, CCT Location de services et l'art. 24, al 2, CCT Location de services. Selon la deuxième disposition, et contrairement à la première disposition, il ne doit exister aucune convention collective de travail déclarée de force obligatoire ni aucun contrat entre partenaires sociaux pour que la CCT de l'entreprise de mission s'applique. Autrement dit, ces deux dispositions diffèrent au niveau de leur objet.

Concrètement, cela signifie que les dispositions internes ou la CCT de l'entreprise qui prévoient un cumul des suppléments s'appliquent également au personnel dont les services sont loués.

Art. 25 Suppléments pour travail de nuit

Les heures de travail de nuit occasionnel, de 23h 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 sur le travail et de ses ordonnances respectives.

Il y a travail de nuit temporaire lorsque le travailleur travaille moins de 25 nuits et reçoit, en conséquence, un supplément de salaire de 25 %. Ce qui va au-delà, c'est du travail de nuit régulier ou périodique qui est rémunéré avec un supplément en temps de 10 % conformément à la loi sur le travail.

Dans l'hypothèse où le travailleur réalise, contre toute attente, 25 missions de nuit voire plus par année civile, le supplément de salaire pour les 24 premières nuits ne doit pas être converti en temps de repos supplémentaire. Cependant, à partir de la 25^{ème} nuit, une compensation en temps de 10 % doit être accordée.

Conformément à l'art. 31, al. 2, OLT 1, le temps de repos supplémentaire se calcule sur la base du temps de travail réellement effectué, autrement dit sur la période de 7 heures qui couvre la période du travail de nuit. Les pauses ne sont pas incluses dans le temps de travail si le travailleur est en mesure de quitter son poste de travail.

Art. 26 Sécurité au travail / travaux spéciaux / travaux 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 de mission. 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 de location de services pour les suppléments y relatifs.*

Al. 1 Directives de la CFST

La CFST est la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail. Elle a élaboré des lignes directrices sur un certain nombre de formes de travail potentiellement dangereuses de différentes branches. Ces lignes directrices peuvent être commandées sous la forme de brochures. Elles peuvent également être téléchargées sur le site Internet de la CFST. L'employeur doit se familiariser avec les lignes directrices concernant les activités de ses employés et instruire ces derniers en conséquence. La preuve est ensuite fournie à la commission chargée de l'exécution, lorsque les travailleurs reçoivent une formation en ce qui concerne la sécurité du travail (par ex. par un entretien personnel ou lors d'une séance d'information), que cette instruction figure dans le contrat de mission et que l'entreprise de location de services leur remet les brochures de la CFST qui correspondent aux tâches qui sont respectivement exécutées. L'argument d'une entreprise de location de services selon lequel ses travailleurs travailleraient tous sans exception dans le secteur informatique - et c'est la raison pour laquelle aucune instruction particulière de sécurité ne serait nécessaire - ne saurait être retenu, puisqu'il existe également une directive de la CFST concernant le travail de bureau, dans laquelle il est notamment traité la question de l'ergonomie des sièges.

Al. 2 Instruction en matière de sécurité au travail

Pour l'instruction, aucune forme spéciale n'est prescrite. Cependant, elle doit - dans tous les cas - respecter les exigences telles qu'elles sont mentionnées à l'art. 6 OPA, c'est-à-dire qu'elle doit être adaptée et appropriée au domaine d'activité concerné. Elle doit être dispensée lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail. Elle doit également se dérouler pendant les heures de travail et ne peut être mise à la charge des travailleurs. La confirmation que l'instruction a bien été effectuée doit être explicitement indiquée dans le contrat de mission.

Al. 3 Matériel de sécurité

L'entreprise de mission est tenue de mettre gratuitement le matériel de sécurité à la disposition des travailleurs. Référence à l'art. 10 OPA.

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.

Les CCT dfo ou les CCT de l'annexe 1 prévoient souvent une indemnisation en espèces pour le repas du midi lorsque les travailleurs font leur pause du midi à l'extérieur, c'est-à-dire en dehors du lieu de travail contractuel ou habituel et qu'ils n'ont pas la possibilité de rentrer chez eux. La question de savoir si les dispositions salariales de la CCT de branche ou de la CCT de l'annexe 1 font partie intégrante de la CCT LS et doivent donc également être appliquées aux travailleurs temporaires doit être déterminée sur la base des règles d'interprétation de l'article 3 CCT LS.

Art. 28 Maladie

- 1 Si un travailleur ou une travailleuse tombe malade pendant une mission, il ou elle a droit à l'indemnité 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 sont considérées comme le paiement du salaire au sens de l'art. 324a CO. Les travailleurs ayant droit à l'AVS sont indemnisés conformément à l'art. 324a CO. La couverture d'assurance débute le jour de l'entrée en fonction convenu contractuellement.
- 2 Les prestations s'élèvent au moins à 80 % du salaire moyen, pour autant que l'incapacité de travail soit d'au moins 25 %.
- 3 A l'échéance d'un délai d'attente de 2 jours ouvrables 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 ainsi que sur les primes. En cas de maladie, le travailleur doit immédiatement en aviser l'employeur et pas 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.

Remarques préliminaires

Le code des obligations définit à l'art. 324a ce qui arrive lorsqu'un.e travailleur/euse est empêché.e, sans faute de sa part, de travailler pour des raisons personnelles. En principe, l'employeur/euse doit payer l'intégralité du salaire dans la mesure où la relation de travail a duré plus de trois mois ou le contrat de travail a été conclu pour plus de trois mois. Au cours de la première année de service, l'employé.e a droit à un salaire de trois semaines en cas de maladie ou d'accident. Après la première année de service, ce droit est prolongé à une « période plus longue fixée équitablement », en fonction de la durée de la relation de travail et des circonstances particulières (cf. les échelles bernoise, zurichoise et bâloise).

Conformément à l'article 324a, al. 2, CO, la durée du maintien du paiement de salaire peut être réglée différemment par une convention collective de travail. Cependant, une telle disposition doit accorder aux travailleurs des prestations au moins équivalentes (art. 324a, al. 4, CO).

C'est ce qui a été fait dans la CCT LS dans ses articles 28 et 29. Tous les travailleurs qui ne reçoivent pas de rente AVS sont obligatoirement assurés pour une indemnité journalière de maladie. Le travailleur doit payer au maximum 50 % de primes. La couverture d'assurance commence le jour de la prise de fonction convenu contractuellement.

Selon l'art. 28, al. 2, CCT LS, les prestations s'élèvent au moins à 80 % du salaire moyen, pour autant que l'incapacité de travail soit d'au moins 25 %. Pour la détermination de l'indemnité journalière de maladie, les dispositions salariales qui figurent dans le contrat de travail s'appliquent en cas de maladie survenant le premier mois de la relation de travail. A partir du deuxième mois de relation de travail, les salaires effectivement payés seront pris en compte jusqu'aux trois derniers mois.

L'alinéa 3 du même article précise clairement que l'obligation de maintien du paiement de salaire, resp. d'une indemnité journalière n'existe qu'à l'échéance d'un délai de carence de 2 jours. Il précise également jusqu'à quand le droit existe.

Si des prestations sont définies sur la base de la durée d'engagement du/de la collaboratrice dans l'entreprise de location de services, les missions qui sont effectuées dans les 12 mois auprès de la même entreprise de location de services sont additionnées.

En règle générale, à l'heure actuelle, la plupart des polices d'assurance sont conclues conformément à la LCA. Selon l'art. 3, al. 3, LCA ainsi que l'art. 28, al. 4, CCT Location de services, le preneur d'assurance (entreprise de location de services) est tenu d'informer par écrit les personnes qui disposent d'un droit direct aux prestations vis-à-vis de l'assureur, en vertu d'un contrat collectif, sur les principaux éléments du contrat d'assurance (étendue des prestations, prestataire, primes) ainsi que sur sa modification et sa résiliation.

Le travailleur doit informer sans délai son employeur et l'entreprise de mission de la survenance de la maladie. De plus, il doit être en mesure de prouver qu'il est actuellement en état de maladie (notamment en présentant un certificat médical).

Al. 1 Entrée en fonction

Le début de la couverture d'assurance pour la perte de salaire due à la maladie est selon le libellé de l'art. 28, al. 1, CCT Location de services, le « jour de l'entrée en fonction convenu contractuellement ».

En se référant à l'art. 3, al. 1, LAA (révisée depuis le 01.01.2017), l'entrée en fonction correspond au jour où débute la relation de travail ou celui-ci où naît le droit au salaire. La date d'entrée en fonction convenue contractuellement est donc déterminante pour le début de la couverture d'assurance. Cette date ne coïncide pas nécessairement avec la date effective d'entrée en fonction. Il s'agit d'éviter les défauts de couverture, en particulier, dans le cas où la relation de travail commence par un jour de vacances ou par un jour férié et que le travail de fait n'est pris en compte qu'après que la relation de travail ait débuté contractuellement.

La date d'entrée en fonction ou de début de travail doit être précisée dans le contrat de mission. Par conséquent, la date de début de la couverture d'assurance est déterminée par la date du début du travail convenue dans le contrat de mission. La couverture d'assurance débute à 00h01 minuit du premier jour de travail tel qu'il est convenu dans le contrat de mission.

La perte de salaire est donc assurée dès le premier jour de travail (date d'entrée en fonction convenue contractuellement), à condition que le travailleur ne soit pas tombé malade avant cette date.

Exemple : selon le contrat de mission, la date de prise de fonction convenue contractuellement est le 1^{er} juillet. L'employé tombe malade le jour de l'entrée de fonction convenu contractuellement, autrement dit le 1^{er} juillet. Dans ce cas, la couverture d'assurance est valable selon les articles 28 et 29 CCT LS, c.-à-d. que l'assurance perte de gain en cas de maladie fournit les prestations d'assurance contractuelles, après l'expiration d'un éventuel délai d'attente.

Toutefois, si le travailleur tombe malade avant son premier jour de travail (c.-à-d. avant la date d'entrée en fonction convenue contractuellement, par exemple le 30 juin), l'assurance perte de gain en cas de maladie ne paiera pas les indemnités journalières pour cette maladie. Dans ce cas, le droit de l'employé à des prestations n'est pas évalué conformément aux articles 28 et 29 CCT LS, mais conformément à l'article 324a CO.

Maladie à l'échéance de la relation de travail

Selon la CCT Location de services, il existe une promesse de prestations en cas de maladie. C'est la raison pour laquelle les prestations IJM continuent à être fournies au-delà de la durée de la relation de travail.

En cas d'incapacité de travail d'un collaborateur au moment de la résiliation de son contrat, les prestations de l'assurance IJM sont également versées après que sa relation de travail soit arrivée à échéance, et jusqu'à la fin de la durée maximale convenue contractuellement.

La durée maximale des prestations est de 720 jours pour le groupe de personnes 1, resp. 60 jours pour le groupe de personnes 2.

Il importe peu que la résiliation du contrat ait été prononcée par l'employeur ou par l'employé.

Al. 2 Salaire moyen

Dans les relations de travail selon la CCT Location de services, le travail à durée indéterminée et irrégulier est souvent rémunéré à l'heure (salaire horaire). Étant donné que cela est en partie associé à d'importantes fluctuations, cela conduit à un calcul variable du salaire déterminant pour le calcul de l'indemnité journalière de maladie. Afin d'assurer une mise en œuvre cohérente des règles en la matière et dans le sens de la pratique de la CPSLS, les périodes suivantes sont utilisées comme périodes de référence pour le calcul des indemnités journalières de maladie.

Au cours du premier mois de la relation de travail, les données salariales sont appliquées en fonction du contrat de travail. À partir du deuxième mois de la relation de travail, c'est la masse salariale qui est effectivement payée, au cours des trois derniers mois, qui doit être prise en compte. En cas de fluctuation de la masse salariale qui est effectivement payée de plus de 10 % au cours des trois derniers mois, la durée totale de la mission sera prise en compte. Étant donné que c'est la masse salariale qui est effectivement payée qui sera pris en compte, les heures supplémentaires et de travail supplémentaire qui ont été effectivement effectuées seront également prises en compte, pour autant qu'elles n'aient pas été compensées en temps libre par un congé de même durée.

Al. 3 Délai d'attente

L'al. 3 doit être mis en relation avec l'art. 29, al. 2, let. b et al. 3, let. b, CCT (indemnité journalière maladie différée). L'employeur (entreprise de location de services) doit souscrire une assurance maladie journalière avec au maximum de 2 jours de carence.

La durée du délai d'attente est limitée à un maximum de deux jours calendaires (non pas de jours ouvrables, et ce quand bien même la formulation manifestement incorrecte de la version française de la CCT Location de services « jours ouvrables » suggère que les jours non travaillés ne sont pas pris en compte). Au sens de l'art. 72, al. 2, 2^{ème} phrase LAMal, le délai de carence de deux jours commence à courir à partir du premier jour de l'incapacité de travail. Cela est conforme à la pratique du Tribunal fédéral, selon laquelle le délai d'attente commence à courir au même moment que l'obligation de continuer à verser le salaire de

l'employeur pour incapacité totale ou partielle de travail en raison de son état de santé (cf. arrêt du Tribunal fédéral du 26 septembre 2007, Cour de droit social, K 58/05 E. 6.2. 2 = SVR 2008 KV n° 6).

Par conséquent, le premier jour de l'incapacité de travail devrait être compté. Le délai d'attente d'au maximum 2 jours calendaires commence donc à courir le jour du premier jour de l'incapacité de travail.

Le début du délai d'attente de 2 jours calendaires est repris, en conséquence, dans la solution de branche, dans laquelle ce dernier commence à courir dès le premier jour d'une incapacité médicale constatée et d'au minimum 25 %.

Si l'employeur a convenu avec la compagnie d'assurance d'un paiement différé à l'issue du délai de carence, l'employeur doit effectuer lui-même, à compter du 3^{ème} jour d'incapacité, le paiement de prestations compensatrices de salaire pendant cette période de prorogation et jusqu'au versement des prestations par l'assurance indemnités journalières de maladie (cf. également l'art. 29, al. 2, let. b, CCT).

Exemple : l'employé prend ses fonctions le 1^{er} juillet. Il tombe également malade le 1^{er} juillet. Délai d'attente maximum de 2 jours calendaires. Par conséquent, le délai d'attente de 2 jours calendaires court du 1^{er} juillet au 2 juillet inclus. Le droit à l'allocation pour perte de salaire commence le 3 juillet.

L'étendue de la couverture (art. 28, al. 3 en relation avec l'art. 29 CCT) repose sur deux différents groupes de personnes.

Groupe de personnes 1 :

Employés dont les services sont loués, dont le salaire brut ne dépasse pas le gain maximum assuré selon la Suva, qui sont assujettis à une CCT déclarée de force obligatoire ou qui sont soumis à l'obligation de cotiser pour la LPP et qui ne touchent pas de rente AVS :

Durée des prestations de 720 jours sur une période de 900 jours ou 730 jours sous déduction du délai d'attente.

Le délai d'attente est de 2 jours. Il peut être prolongé jusqu'à 90 jours, l'entreprise de location de services devant alors verser, pendant la période de différé, 80 % de la perte de salaire subie du fait de la survenance de la maladie.

Groupe de personnes 2 :

Employés dont les services sont loués, dont le salaire brut ne dépasse pas le gain maximum assuré selon la Suva, qui sont exclusivement assujettis à la CCT Location de services déclarée de force obligatoire et qui ne sont pas soumis à l'obligation de cotiser pour la LPP et qui ne touchent pas de rente AVS :

Durée des prestations de 60 jours sur une période de 360 jours.

Le délai d'attente est de 2 jours. Il peut être prolongé jusqu'à 30 jours, l'entreprise de location de services devant alors verser, pendant la période de différé, 80 % de la perte de salaire subie du fait de la survenance de la maladie.

Al. 4 Maladies préexistantes

La 1^{ère} phrase de l'al. 4 traite des éventuelles réserves formulées par les compagnies d'assurance en relation avec les maladies préexistantes. Cette phrase n'a pas été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral.

Par « maladies préexistantes », on entend des maladies qui ne doivent pas être considérées comme une nouvelle maladie indépendante. Il s'agit ici de la récurrence des symptômes d'une maladie préexistante, sujette aux rechutes (réelles) (cf. aussi ATF 127 III 21).

Sous certaines conditions, la solution de branche prévoit un droit aux prestations pour incapacité de travail à la suite de la réapparition d'une pathologie préexistante pour laquelle l'assuré a reçu un traitement avant d'adhérer au régime d'assurance, et ce sur la base d'un bar^{ème} (cf. chiffre 5.4 de la solution de branche).

5.4 Droit aux prestations en cas d'affections préexistantes

Une incapacité de travail due à la récurrence d'une affection antérieure, pour laquelle l'assuré était en traitement avant son affiliation à l'assurance, est indemnisée selon l'échelle suivante :

Durée d'engagement ininterrompue auprès de l'actuel employeur	Durée maximale des prestations par cas de maladie
Jusqu'à 6 mois	4 semaines
Jusqu'à 9 mois	6 semaines
Jusqu'à 12 mois	2 mois
Jusqu'à 5 ans	4 mois

1. Les prestations mentionnées sont couvertes pour autant que, lors de la première apparition de la maladie, l'assuré n'ait pas été assuré en Suisse pour une indemnité journalière en cas de maladie.
2. La limitation de la durée des prestations s'applique également aux éventuels cas de rechute d'une affection pour laquelle la durée des prestations était limitée lors de la première apparition (en imputant les prestations déjà versées).

3. En cas de rechute d'une affection pour laquelle l'assuré a préalablement bénéficié de prestations d'un assureur indemnit journalière maladie en Suisse – sans limitation de la durée des prestations selon l'alinéa 1 –, l'assureur de la solution de branche IJM octroie les indemnités journalières pour une durée correspondant à la durée qui n'a pas été utilisée dans le cadre des prestations du cas initial (en imputant les prestations déjà versées).
4. La durée des prestations pour des cas décrits à l'alinéa 2 ne peut pas dépasser 720 jours au total (première apparition et rechute) pour les assurés du groupe de personnes 1 et 60 jours au total pour des assurés du groupe 2.

Le versement - limité dans le temps - des prestations d'assurance conformément à l'échelle de l'art. 5.4 de la solution de branche offre donc une solution plus avantageuse pour le travailleur malade par rapport à la solution légale. Conformément à l'art. 9 LCA (interdiction de conclure des assurances rétroactives), les compagnies d'assurance ne sont pas tenues d'assurer les absences pour cause d'une affection préexistante.

Selon l'art. 28, al. 4 CCT, l'employeur doit informer l'employé par écrit sur l'étendue des prestations, l'organe d'assurance assumant les prestations ainsi que sur les primes.

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 par une indemnité journalière (perte de gain) couvrant 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. *Par le versement des 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 satisfaite.*
- 2 Primes :
 - a) Prise en charge des primes : les primes sont payées par le travailleur à hauteur de 50 % au maximum, la participation devant s'élever à 2.5 % de son salaire au plus. Les éventuels excédents de primes doivent être utilisés chaque année pour réduire le montant de ces dernières.
 - 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 délai de carence, elle doit payer elle-même pendant cette période d'attente supplémentaire 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 peut être imputée au travailleur, conformément au contrat cadre de la solution de branche d'indemnités journalières location de services, mais au maximum 2.5 % de son salaire.*
- 3 Conditions minimales d'assurance : les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :
 - a) la couverture d'assurance débute le jour de l'entrée en fonction convenue contractuellement ;
 - b) le 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) le paiement de l'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail partielle, selon le taux de l'incapacité, pour autant qu'elle s'élève à 25 % au moins ;
 - e) l'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 ;
 - f) la libération du paiement des primes pendant la durée de la maladie ;
 - g) la possibilité pour les travailleurs, après leur sortie de l'assurance collective, 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.*

Al. 1 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

Dans cet alinéa, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la CCT Location de services par une indemnité journalière pour cause de maladie à hauteur de 80 % du dernier salaire payé, et correspondant aux heures de travail contractuelles normales. Cette règle vaut comme principe en cas de travail régulier sans fluctuations salariales. En cas de travail irrégulier avec fluctuations salariales, il est fait référence au commentaire de l'art. 28, al. 2 CCT.

Al. 2, let. a Excédents de primes

« Financement des primes » :

La CCT Location de services prévoit que le paiement de la prime pour l'assurance IJM est financé pour moitié par les employeurs et les employés. Toutefois, un maximum de 2,5 % de la masse salariale assurée peut être déduit pour la part de prime de 50 % de l'employé.

Dans le cadre de la solution de branche, les primes versées à la compagnie d'assurance sont subventionnées par le fonds social à hauteur de 0,40 % de la masse salariale de l'AVS, et ce conformément à la CCT Location de services. Cette contribution du fonds social a déjà été prise en compte dans les taux de primes des assureurs (cf. annexe 1 de la solution de branche).

Toutes les entreprises de location de services qui sont soumises à la CCT Location de services bénéficient ainsi du subventionnement à condition qu'elles adhèrent à la solution de branche ; y compris celles qui ne sont pas membres de swissstaffing.

Exemple : l'entreprise de location de services X paie une prime annuelle effective de 4,81 %. La part des primes des travailleurs employés dans l'entreprise pouvant être déduite mensuellement du salaire est de 2,405 %.

« Les excédents de primes et leur utilisation (ce que l'on appelle communément la participation excédentaire) »

Le cas échéant, des excédents de primes peuvent résulter d'une période d'assurance. Ceux-ci sont ensuite utilisés sur une base paritaire pour réduire les primes IJM.

L'interdiction de l'accord de participation aux excédents de primes dans le cadre de la solution de branche IJM constitue un désavantage face à la concurrence vis-à-vis des assureurs non-participants.

Afin de remédier à cet inconvénient et de rendre la solution de branche IJM encore plus intéressante, les partenaires sociaux ont décidé, lors de leur séance du 14 février 2013, de lever cette interdiction.

A partir du 1^{er} janvier 2014, il est possible d'octroyer une participation aux excédents dans le cadre de la solution de branche IJM.

Les assureurs s'engagent sur un modèle unifié. Les excédents éventuels doivent être utilisés paritairement pour réduire les primes.

Pour calculer la part excédentaire, les prestations d'assurance versées ainsi que les provisions, les frais d'administration, etc. sont déterminés, en principe, à intervalles réguliers (habituellement durant une période de règlement de 3 ans) et déduits du montant de la prime brute correspondante.

Les crédits de primes ou les subventions du fonds social ne sont pas inclus dans la participation contractuelle aux excédents (solution de branche).

En matière de participation aux excédents, la solution de branche différencie les segments salariaux suivants :

Segment 1 (entreprises avec une masse salariale annuelle de \leq CHF 3 millions)

Jusqu'à une masse salariale annuelle de CHF 1.5 million **PAS de participation aux excédents.**

Lorsque la masse salariale annuelle est supérieure à CHF 1.5 million et jusqu'à ou d'un montant équivalent à CHF 3 millions **participation aux excédents obligatoire** sur la base d'une prime de 60 % et d'un excédent de 50 %.

Segment 2 (entreprises avec une masse salariale annuelle $>$ CHF 3 millions)

Dans le segment 2, la solution de branche repose sur une libre allocation des primes et des parts excédentaires déterminantes.

Exemple : l'entreprise de location de services X assure une masse salariale annuelle de CHF 2 millions par la compagnie d'assurance Y dans le cadre de la solution de branche. Ainsi, l'entreprise de location de services X se trouve dans le segment 1. Le classement tarifaire et la détermination des taux de primes de ce bailleur de services sont basés sur le ch. 4 et l'annexe 1 de la solution de branche.

Dans ce cas, conformément à la réglementation obligatoire, la participation excédentaire est évaluée d'une prime de 60 % et d'une part d'excédents de 50 % (ch. 2.2.3. de la solution de branche).

La part de prime de 60 % correspond à 60 % de la somme des primes brutes payées (60 % de 100 %). La valeur ainsi déterminée sera, ensuite, mise en rapport avec les prestations de maladie journalières effectivement reçues. Si cela se traduit par un éventuel excédent, 50 % de ce montant est versé au preneur d'assurance comme part excédentaire. La part excédentaire ainsi déterminée est alors utilisée paritairement (c.-à-d. entre employeur et employé) pour réduire le montant des primes de l'année d'assurance en cours.

Al. 2 lit. b Échelle de rabais

Les taux de primes effectifs sont basés sur les délais d'attente et de report convenus entre l'employeur et la compagnie d'assurance, conformément aux facteurs de rabais et de suppléments de l'échelle de rabais tels qu'ils sont énumérés dans la solution de branche. Selon la solution de branche, ces facteurs doivent être respectés. Ils s'appliquent aux entreprises qui ont adhéré à la solution de branche.

Exemple

réduction de prime pour la prolongation du délai d'attente assuré de 2 jours à 30 jours :

Si le taux de prime total (parts employeur et employé) de l'assurance indemnités journalières maladie est assuré pour un délai d'attente assuré de 2 jours, par ex. 2,80 % de la masse salariale, le taux de prime est réduit pour un délai d'attente de 30 jours en appliquant le facteur de réduction de 0,259 sur le taux de prime de 2,80 % à 0,725 % de la masse salariale ($2,80 \% \times 0,259$).

Exemple

supplément de prime pour raccourcir le délai d'attente de 30 jours à 2 jours :

Si le taux de prime total (parts employeur et salarié) pour un délai d'attente assuré de 30 jours (comme dans l'exemple ci-dessus) est de 0,725 % de la masse salariale, le taux de prime augmente de 2,80 à 3,855 % de la masse salariale ($0,725 \% \times 3,855$) pour un délai d'attente assuré de 2 jours.

Qu'est-ce qui peut être mis à la charge de l'employé ?

Si l'entreprise a convenu avec l'assureur d'un délai d'attente de 30 jours, l'employé peut devoir prendre en charge au maximum la moitié du taux de prime avec un délai d'attente de 2 jours sans dépasser 2,5 % de la masse salariale assurée.

Dans notre exemple, cela signifie que l'entreprise verse au total à l'assureur une prime (parts patronale et salariale) d'un taux de 0,725 % de la masse salariale (délai d'attente de 30 jours). Et, l'employé peut devoir prendre à sa charge au maximum la moitié du taux de prime de 2,80 % de la masse salariale (délai d'attente de 2 jours).

En cas de maladie, les frais liés au maintien du paiement de salaire après le délai de carence de 2 jours jusqu'à l'expiration du délai d'attente de 30 jours convenu avec l'assureur sont entièrement à la charge de l'entreprise de location de services.

Al. 3, let. a Entrée en fonction

En ce qui concerne le « jour de l'entrée en fonction convenue contractuellement », il convient de se reporter au commentaire de l'art. 28, al. 1 CCT LS (cf. ci-dessus).

Al. 3, let. d Incapacité minimale de travail

De nos jours, une incapacité minimale de travail de 25 % est considérée comme normale. La CCT Location de services reflète, à cet égard, la pratique actuelle.

Pour calculer le délai de carence de 2 jours calendaires, il convient de se référer au commentaire de l'art. 28, al. 3 de la CCT LS.

Art. 30 Accident

Les travailleurs sont assurés auprès de la SUVA contre les accidents professionnels pendant la durée de leur mission. L'assurance débute le jour de l'entrée en fonction convenue contractuellement 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 1^{er} jour
- Autres travailleurs : facultativement dès le 1^{er} 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 1^{er} 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 14^e 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 jusqu'en 2018:

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

Salaire horaire, dont les cotisations AVS sont déduites (dès le 1.1.2015 : max. CHF 38.65 – correspond au maximum LPP sur la base du salaire horaire) CHF 25.75

Montant de coordination à déduire CHF 11.25

Salaire horaire assuré (min. CHF 1.60) **CHF 14.45**

Multiplié par les heures de travail effectives durant le mois 150

Salaire mensuel assuré CHF 2'175.00

Salaire mensuel assuré dès le 1.1.2019:

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

Salaire horaire, dont les cotisations AVS sont déduites (dès le 1.1.2019 : max. CHF 39.00 – correspond au maximum LPP sur la base du salaire horaire) CHF 25.75

Montant de coordination à déduire CHF 11.40

Salaire horaire assuré (min. CHF 1.65) **CHF 14.35**

Multiplié par les heures de travail effectives durant le mois 150

Salaire mensuel assuré CHF 2'152.50

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 2^e pilier de swissstaffing sur tempdata et publiés en temps voulu.

Al. 1 Responsabilité

L'employeur qui a choisi une caisse de pension qui n'est pas conforme à l'article 31 de la CCT Location de services est responsable vis-à-vis de l'employé de l'absence de prestations.

Pour satisfaire aux obligations découlant de la convention collective de travail, les entreprises qui ne sont pas membres de swissstaffing et qui ne sont pas affiliées à la Fondation 2^{ème} pilier swissstaffing, mais qui doivent se soumettre à l'article 31 CCT Location de services, doivent trouver une caisse de pension autre que la Fondation 2^{ème} pilier swissstaffing qui assure les garanties minimales prévues dans cet article.

Al. 2 Obligation d'entretien envers des enfants

Les travailleurs qui ont une obligation d'entretien vis-à-vis de leurs enfants sont soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire dès le 1^{er} jour travaillé (= date d'entrée en fonction convenue contractuellement ; cf., à ce sujet, le commentaire analogue de l'art. 28 CCT).

Une classification basée sur la confiance est possible. Si le travailleur déclare avoir des obligations d'entretien vis à vis d'enfants, cela suffit en soi pour l'assujettir à la LPP. Les entreprises de location de services peuvent, toutefois, en cas de doute, demander une pièce justificative en ce qui concerne l'obligation d'entretien (comme par exemple, le livret de famille, la décision d'attribution d'allocations familiales, le certificat de naissance à l'étranger) et effectuer l'assujettissement à la LPP qu'une fois que cette preuve aura été présentée. L'entreprise de location de services a une obligation de clarification en ce qui concerne la question de savoir si le travailleur a une obligation d'entretien envers des enfants. Cependant, cette obligation de clarification trouve sa limite en cas de défaut du travailleur de produire les documents nécessaires. Dans ce cas, le travailleur défaillant ne doit pas être assujetti à la prévoyance professionnelle.

Il convient, toutefois, de noter que le travailleur à assurer obligatoirement ne peut pas renoncer à l'assujettissement à la prévoyance professionnelle ; l'assurance est obligatoire s'il existe une obligation d'entretien.

Par ailleurs, les travailleurs avec obligation d'entretien sont en pratique immédiatement soumis à la LPP, indépendamment du fait qu'ils reçoivent ou non des allocations familiales.

Les dispositions de la convention collective de travail permettent soit aux travailleurs d'être assurés sur une base de confiance soit d'être tenus de fournir une preuve. Si, en cas de doute, la classification n'est pas effectuée sur la base de la confiance, mais seulement après présentation d'un document par le travailleur, l'entreprise de location de services doit, conformément à la règle générale du fardeau de la preuve de l'article 8 du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC), prouver qu'elle a demandé au travailleur concerné de présenter un document attestant son obligation d'entretien. Si cette preuve n'est pas fournie par l'employeur on doit supposer que l'obligation d'entretien existe, de sorte que l'assujettissement aurait dû être effectué sur la base de la confiance en tenant compte du curriculum vitae transmis par l'employé.

A l'inverse, il peut arriver que le travailleur réfute l'information contenue dans son CV et déclare qu'il n'a néanmoins aucune obligation d'entretien. Outre le fait que cette affirmation n'a pas été prouvée et que l'employeur devrait en supporter les conséquences conformément à l'art. 8 CC, les dispositions suivantes s'appliquent à cette constellation, contrairement au cas ci-dessus : si malgré les informations figurant dans son dossier, le travailleur conteste pour ce motif l'obligation d'entretien et donc la subordination directe à la LPP, l'employeur doit examiner cette allégation et fixer un délai au travailleur pour fournir la preuve dite négative de cette absence d'obligation d'entretien. Jusqu'à l'expiration de ce délai, qui doit être fixé proportionnellement (en principe 2 semaines), l'employeur est dispensé d'assurer immédiatement à la LPP ou dès le premier jour de mission et, bien entendu, il est libéré de cette obligation si une preuve négative est fournie. Si, par contre, cette preuve négative n'est pas fournie dans le délai imparti, l'employeur doit considérer qu'une obligation d'entretien existe bel et bien et assurer rétroactivement l'employé à compter du premier jour de mission. Cette procédure doit être prouvée par l'employeur. Conformément à l'art. 8 CC, en cas de référence dans le dossier à une obligation d'entretien, l'absence de cette preuve l'oblige à un assujettissement à la LPP dès le premier jour.

L'obligation LPP immédiate des personnes soumises à une obligation d'entretien s'applique indépendamment du taux d'activité et de la durée de la mission.

Assurance LPP facultative

Conformément aux articles 4, 44 et 46 LPP, l'employé peut également se faire assurer à titre facultatif à la prévoyance professionnelle. La décision de souscrire une assurance facultative doit venir de l'employé. Un employé qui veut se faire assurer à titre facultatif doit en faire la demande à l'institution supplétive ou à une autre institution de prévoyance compétente (art. 28 OPP 2). L'assurance facultative LPP s'applique aux groupes d'employés suivants

- d'autres travailleurs
- travailleurs (sans obligation d'entretien vis-à-vis d'enfants), mais au bénéfice de contrats de mission de durée déterminée jusqu'à 3 mois.

Dès la 14^e semaine de travail

A partir de la 14^e semaine de travail, le travailleur concerné doit obligatoirement être assujéti à la prévoyance professionnelle. Afin de faciliter la détermination du début de l'assurance obligatoire, il est recommandé d'assurer obligatoirement le salarié à partir du 92^{ème} jour calendaire (1^{er} jour de la 14^{ème} semaine de travail). Les missions qui sont effectuées dans un délai de 12 mois dans la même entreprise de location de services doivent être additionnées conformément à l'art. 31, al. 3 CCT

Al. 4 Salaire assuré

Conformément à l'art. 8 LPP, la part du salaire annuel de CHF 24'885.- (jusqu'en 2018: CHF 24'675.-) doit être assurée jusqu'à et y compris CHF 85'230.- (jusqu'en 2018: CHF 84'600.-). Cette part est communément appelée salaire coordonné CHF 85'320.- - CHF 24'885.- = CHF 60'435.- (jusqu'en 2018: CHF 84'600.- CHF 24'675.- = CHF 59'925.-). Le montant de CHF 24'885.- (jusqu'en 2018: CHF 24'675.-) représente la déduction effective de coordination. La déduction de coordination est donc effectuée car on part du principe que ce montant est déjà couvert par le 1^{er} pilier (AVS).

Le montant de la coordination déduite du salaire horaire est calculé comme suit : CHF 24'855.- (jusqu'en 2018: CHF 24 675.-) (déduction de coordination) / 261 jours / 8,4 heures journalières = CHF 11.35 (jusqu'en 2018: CHF 11.25).

La fondation 2^e pilier swissstaffing et l'exemple de calcul de l'art. 31 CCT Location de services sont basés sur un nombre d'heures annuel de 2'160. Toutefois, il est également possible de calculer avec la durée de travail normale annuelle de 2'187 heures conformément à l'art. 20 CCT Location de services.

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 professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS). L'organisation, les tâches et les compétences sont réglées dans un règlement.

Comme chaque CCT, la CCT LS est également constituée de dispositions matérielles (normatives) et obligationnelles. Les dispositions matérielles (art. 10 à 31) définissent la relation de travail en tant que telle. Elles deviennent de ce fait automatiquement partie du contrat de travail individuel indépendamment de la volonté des employeurs et des employés respectifs, y compris les dispositions qui ont été convenues oralement. Elles peuvent être directement appliquées par n'importe quel employé qui fait valoir ses droits devant le tribunal compétent. Le code de procédure civile suisse (CPC) décrit en détail la procédure à suivre. En outre, la CCT LS prévoit ses propres mécanismes de contrôle pour garantir l'application des dispositions matérielles de la CCT LS. La commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) est responsable de ces contrôles. En cas de manquements constatés à la CCT LS, elle peut infliger des peines conventionnelles ainsi que des frais de contrôle aux entreprises qui ont commis les manquements (art. 37 et 38). En cas de désaccord entre les parties quant à l'application / interprétation des dispositions de la CCT, les parties peuvent faire appel auprès d'un tribunal arbitral (art. 40).

Les dispositions obligationnelles (art. 32 à 42) définissent les droits et obligations entre les parties à la CCT LS elle-même, à savoir entre swissstaffing et les quatre syndicats. Elles ne concernent pas les relations de travail individuelles et n'ont aucun effet direct sur le statut juridique des employés individuels. Leurs manquements ne peuvent donc pas faire l'objet d'un recours qui serait introduit par les employés. Dans les dispositions obligationnelles, les parties règlent la façon par laquelle elles entendent veiller entre elles à l'application de la CCT LS. S'il existe des différences concernant l'application / l'interprétation de ces articles, les parties contractantes peuvent également faire appel auprès du tribunal arbitral conformément à l'art. 40.

Il convient de préciser que les dispositions normatives s'interprètent selon les règles applicables aux lois, alors que les clauses obligationnelles s'interprètent comme un contrat (ATF 136 III 283, c. 2.3.1 ; ATF 127 III 318 c. 2a).

La commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) est responsable de la mise en place, de la mise en œuvre et de l'application des dispositions de la CCT LS. La composition de la CPSLS est définie à l'art. 9 des statuts de l'Association fonds paritaire d'application, de formation et social pour la location de services (AFPL). Elle constitue le comité de l'association dont les membres sont les parties contractantes de la CCT LS, à savoir swissstaffing et les quatre syndicats. Toutes les entreprises ainsi que leurs employés qui sont soumis à la CCT LS sont affiliés à l'association (art. 2 des statuts). Le détail exact des tâches d'exécution de la CPSLS ainsi que les modalités de leur exécution sont décrits dans le règlement de procédure de la commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (règlement de procédure CPSLS). Les tâches d'application concrète (contrôles des relations de travail soumises à la CCT LS) sont confiées, en réalité, aux trois commissions professionnelles paritaires régionales de la location de services (CPPR) (cf. le commentaire de l'art. 33), qui sont soumises à la CPSLS. La CPSLS est, en effet, chargée de la surveillance.

Art. 33 Commissions professionnelles paritaires régionales

Trois commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR : CPRA, CPRR, CPRT), définies par région linguistique, sont en place et veillent à l'exécution dans les domaines sans organe d'exécution de branche. La délégation de l'exécution implique également notamment la délégation de la compétence de contrôler les dispositions de la présente CCT ainsi que de la compétence de prononcer des peines conventionnelles et des frais de contrôle. La CPSLS est l'instance de surveillance des commissions professionnelles paritaires régionales.

Les trois commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) ont pour principale tâche l'application de la CCT Location de services. Elles assurent l'exécution proprement dite, et en particulier la mise en œuvre des contrôles des relations de travail soumises à la CCT. Les différentes composantes de cette compétence d'exécution sont définies à l'art. 1 de la directive sur la compétence d'exécution des CPPR, à savoir : le contrôle, c.-à-d. réaliser un contrôle de l'entreprise concernée et consigner les manquements constatés dans un rapport conformément à l'art. 35 CCT LS ; la sanction, c.-à-d. prononcer des peines conventionnelles ainsi qu'infliger des frais de contrôle en cas de manquements aux dispositions de la CCT conformément aux articles 37 et 38 CCT LS ainsi qu'en cas de violation des règles procédurales telles que le refus ou le retard de contrôle (cf. règlement AFPL) ; l'obligation d'établir un état de conformité à la CCT, c.-à-d. demander par ex. le paiement en compensation des prestations retenues ; annonce aux autorités compétentes en cas de manquements constatés ou présumés. Elles peuvent également formuler des recommandations aux entreprises qui ont commis un manquement. Tant le contenu des contrôles que leurs modalités de mise en œuvre sont décrits dans le règlement de procédure CPSLS. Les conditions dans lesquelles les peines conventionnelles doivent être prononcées et la manière dont leur montant est calculé sont, quant à elles, décrites à l'art. 31 ainsi qu'à l'annexe 1 du règlement AFPL. La fixation des frais de contrôle est expliquée à l'art. 31bis ainsi qu'à l'annexe 2 du règlement AFPL. La CPSLS est l'organisme de surveillance des trois CPPR, c.-à-d. qu'il lui appartient de contrôler si les CPPR remplissent leurs obligations et si elles les exécutent correctement. Il convient de noter que dans les branches dotées d'organes d'application, ces dernières sont responsables de la mise en œuvre de la CCT LS et non les CPPR, à condition, bien entendu, qu'il existe un accord de collaboration correspondant (cf. commentaire de l'art. 34).

Art. 34 Collaboration avec les commissions professionnelles paritaires d'autres associations de branche

- 1 Aux fins d'une mise en application efficace de la présente CCT Location de services, la Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) confie l'exécution des branches dotées d'une CCT étendue ou d'une CCT selon l'annexe 1 et possédant des organes d'exécution de branche aux commissions professionnelles paritaires correspondantes, et les indemnise, pour autant qu'il existe une convention de collaboration entre l'organe d'exécution de la branche correspondante et la CPSLS.

La délégation de l'exécution implique aussi la délégation du contrôle des conditions de salaire et de temps de travail selon les art. 20 LSE et 48a OSE, et donc aussi de la compétence de prononcer des peines conventionnelles et des frais de contrôle, dans le respect des dispositions de la CCT concernée, sous réserve que rien d'autre ne soit prévu dans l'accord de collaboration.

- 2 La Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) 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.

Dans les branches où il existe déjà une CCT de branche déclarée de force obligatoire, il existe également des commissions paritaires ou des organes d'exécution qui réalisent le contrôle des employeurs qui sont soumis aux CCT de leur branche. Il est donc logique de déléguer également à ces organes d'exécution les contrôles de conformité de la CCT Location de services afin que les employeurs concernés ne soient pas doublement contrôlés. Les branches dotées de CCT listées à l'annexe 1 de la CTT LS sont considérées comme des branches dotées de CCT déclarées de force obligatoire. Le transfert de la compétence d'exécution résulte de la conclusion d'accords de collaboration entre la CPSLS ou une CPPR et l'organe d'exécution de la branche concernée (art. 4 du règlement de procédure CPSLS). Dans l'accord de collaboration, chacun des organes d'exécution de branche peuvent se voir attribuer la totalité de la compétence de contrôle et de sanction selon l'art. 20 LSE (dite procuration générale) ou seulement un pouvoir de contrôle (c.-à-d. que l'organe concerné est autorisé à contrôler l'employeur mais il ne dispose pas du pouvoir de prononcer des sanctions) ou uniquement un mandat de coordination (par exemple, pour créer une liste du personnel). La compétence d'exécution reste, dans ce dernier cas, du ressort de la CPSLS, resp. des CPPR. Les organes d'exécution de branche doivent être indemnisés pour les dépenses qu'ils supportent du fait de l'attribution de tâches d'exécution supplémentaires. Le Conseil fédéral a estimé que de tels accords d'exécution seraient conclus en temps utile compte tenu de la déclaration de force obligatoire de la CCT LS, même si cela ne fut pas le cas dans de nombreuses branches. Cependant, il a également précisé qu'il appartenait aux organes d'exécution de la CCT LS de vérifier le respect des dispositions de la CCT LS si aucun accord

n'était (pas encore) conclu dans les différentes branches. En pratique, cela signifie que même dans les branches dotées de CCT déclarées de force obligatoire et dans les branches dotées de CCT listées à l'annexe 1, la CPSLS, resp. les CPPR sont responsables de l'application, resp. des contrôles ainsi que de prononcer toute sanction à l'encontre de l'employeur, tant qu'aucun accord de collaboration avec l'organe d'exécution concerné n'existe. La commission de recours (cf. art. 39) a été saisie d'un certain nombre de cas dans lesquels la compétence en matière de contrôle d'un organe d'exécution, qu'il s'agisse de la CPSLS, resp. d'une CPPR ou d'un organe d'exécution de branche, était contestée.

Art. 35 Contrôles de gestion

La Commission professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) et les commissions professionnelles paritaires régionales de la location de services (CPPR) 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 professionnelle paritaire suisse de la location de services (CPSLS) assure la coordination.

Tandis que les art. 32 à 34 répondent à la question de savoir qui est responsable des contrôles des entreprises soumises à la CCT LS, l'art. 35 définit, quant à lui, le contenu de ces contrôles, resp. les contrôles des entreprises. Le terme « en particulier » placé devant la liste figurant à l'art. 35, montre clairement que les éléments mentionnés ne sont pas exhaustifs. En plus des dispositions sur le temps de travail et du salaire, des obligations minimales relatives à l'assurance d'indemnité journalière maladie et au versement des contributions dues au fonds paritaire d'exécution, de formation continue et au fonds social, d'autres obligations de la CCT peuvent être contrôlées. Mais, il est important de souligner ici que seules les obligations qui découlent explicitement de la CCT LS peuvent être contrôlées, et non celles découlant d'autres prétentions issues du droit du travail, comme, par exemple, des dispositions qui seraient issues du CO. Ainsi, selon les décisions prises par la Commission de recours, les organes d'exécution ne sont pas autorisés à contrôler la conformité d'une sanction qui serait infligée par un employeur à un employé qui ne serait pas entré en service sans justes motifs, conformément à l'art. 337d CO. Il en va de même en cas d'examen d'un manque d'heures de travail contractuelles hebdomadaires en raison d'une demeure de l'employeur en vertu de l'article 324 CO. Dans de tels cas, les employés sont, cependant, en mesure de saisir le tribunal des prud'hommes pour faire valoir leurs droits vis à vis de leur employeur. La directive sur la compétence d'exécution de la CPSLS a une vision un peu plus large sur la question de la recevabilité à contrôler certains problèmes en matière de droit du travail. Étant donné que dans certaines branches, et conformément à l'art. 3 CCT LS, la CCT LS reprend, le cas échéant, les dispositions concernant le salaire et le temps de travail des CCT de branche, la CPSLS, resp. les CPPR, peuvent, toutefois, également contrôler le respect des dispositions de ces CCT. Le déroulement de la procédure de contrôle est décrit plus en détail à l'art. 5 du règlement de procédure de la CPSLS. En fonction du mandat et du degré de nécessité, les CPPR chargées de l'exécution choisissent entre les types de procédures suivantes : un contrôle de gestion et un examen des relations de travail (art. 5, let. a), un contrôle d'assujettissement (art. 5, let. b) ou un contrôle simplifié (art. 5, let. c). L'art. 6 décrit en détail le déroulement de la procédure de contrôle.

Art. 36 Instances de contrôle

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

Art. 37 Conséquences en cas de petites ou de faibles contraventions à la CCT Location de services

- 1 En cas de petites ou de faibles contraventions, les commissions paritaires (CPSLS/CPPR) se déterminent sur la facturation des coûts du contrôle. A ce sujet, il est tenu compte du fait que les contraventions constatées aient été corrigées ou non ou s'il a été donné suite ou non aux obligations. *Les détails sont définis dans le règlement.*
- 2 Les entreprises contrôlées n'ont pas droit à des indemnités en rapport avec les contrôles de gestion ordonnés.

Al. 1 Faibles contraventions

Cette disposition dont la version française contient une erreur de syntaxe (elle devrait se lire comme suit : « il est tenu compte du fait que les contraventions constatées ont été corrigées ») accorde une importante marge de manœuvre au règlement de l'Association fonds paritaire d'application, de formation et social pour la location de services (AFPL), dont la version à jour est régulièrement publiée. Ce règlement apporte de nombreux compléments, en particulier sur le nombre de peines conventionnelles prononcées et leur méthode de calcul.

La dernière phrase de l'art. 37, al. 1, CCT LS n'est pas étendue, à l'instar de toutes les dispositions de la CCT Location de services qui renvoient au règlement. En d'autres termes, les dispositions réglementaires ne sont obligatoires que pour les parties contractantes et leurs membres ainsi que pour les entreprises de location de services qui se sont soumises librement à la CCT LS. Toutefois, pour les autres entreprises de location de services, les principes du contrôle et de la possibilité de prononcer des peines conventionnelles en cas de manquements subsistent. Le fait que le règlement ne soit pas étendu n'exclut pas que son application reste néanmoins conforme aux principes visés par cette disposition de la convention collective, pour autant, bien entendu, qu'il n'y déroge pas. Ce n'est pas parce qu'une peine conventionnelle qui est prononcée sur la base du règlement à une entreprise à laquelle le règlement ne s'applique pas que la sanction est contraire à la CCT Location de services.

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 CPSLS que les CPPR 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 CPSLS ou les CPPR. *Les détails sont définis dans le règlement.*
- 3 La compensation financière de la contravention constatée est à la charge de l'entreprise contrôlée. Elle est tenue de fournir par écrit à la CPSLS/CPPR, dans le délai d'un mois à compter de la notification écrite de la décision, la preuve des paiements compensatoires.
- 4 La CPSLS ou les CPPR 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, les circonstances atténuantes comme le paiement rapide des prestations en espèces soustraites, les circonstances aggravantes comme des manquements aux dispositions non pécuniaires de la CCT, ainsi qu'un supplément pour gravité particulière en cas de violations répétées. *Les détails sont définis dans le règlement.*
- 5 En cas de récidive ou de violations répétées de la CCT Location de services, il est possible de recourir à 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 CPSLS dans les 30 jours. La CPSLS 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 de cette disposition sont définis dans les statuts de l'association Association paritaire exécution, formation continue et fonds social» pour le secteur de la location des services.*
- 7 En cas de graves violations ou de violations réitérées de la CCT Location de services avec une certaine gravité, la CPSLS peut proposer que soit retirée 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/es des employeurs et des travailleurs désignés/ées 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 CPSLS et la CPPR et portant sur les décisions de soumission, 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.
- 3 Le recours écrit doit être déposé dans les 30 jours auprès de la Commission de recours et doit contenir des conclusions ainsi qu'une motivation. La décision attaquée doit être jointe, de même que d'éventuels moyens de preuve.
- 4 Le délai de recours débute le lendemain de la notification de la décision attaquée. Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit. Les mémoires destinés à la Commission de recours doivent lui être remis au plus tard le dernier jour du délai ou déposé à son attention à la Poste suisse.
- 5 *Les détails sont définis dans le règlement.*

La CCT Location de services ne prévoit pas de voie de recours extraordinaire telles que la « reconsidération » ou la « révision ».

Art. 40 Tribunal arbitral

- 1 *Pendant la durée de la convention, un tribunal arbitral permanent est institué, lequel tranche définitivement les 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/es de chacune des parties. Si aucun accord n'ait trouvé pour la désignation du président, cette tâche sera confiée au président ou à la présidente du Tribunal cantonal de Berne 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.*

Cette disposition n'est pas étendue car, aux termes de l'art. 1, al. 3, LECCT, les dispositions qui soumettent le règlement des litiges à des tribunaux arbitraux ne peuvent être l'objet d'une décision d'extension.

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, de même que leurs ordonnances correspondantes.