

REGLEMENT

de

**l'Association Fonds Paritaire
d'application,**

de formation et social

pour la Location de services

REGLEMENT de l'ASSOCIATION FONDS PARITAIRE D'APPLICATION, DE FORMATION ET SOCIAL pour la LOCATION DE SERVICES

En exécution des statuts de l'Association Fonds Paritaire d'application, de formation et social pour la Location de services (ci-après dénommée AFPL) du 5 juillet 2012, l'assemblée de l'association édicte le même jour le présent règlement.

PREMIERE PARTIE: ORGANISATION DES SECRETARIATS APPLICATION, FORMATION ET FONDS SOCIAL

Art. 1 Délégation de la gestion

¹ Garantir l'exécution des tâches d'application et promouvoir la sécurité au travail ainsi que la protection de la santé sont les tâches du "secrétariat Application", au siège du syndicat Unia. Les prestations du "secrétariat Application" interviennent contre indemnisation à charge du compte pertes et profits du fonds d'application, à l'exception des prestations liées à la protection de la santé et à la sécurité au travail, qui sont à la charge du Fonds social.

² La promotion de la formation est la tâche du "secrétariat Formation" au siège de swissstaffing. Ce secrétariat décide également de l'attribution de moyens financiers, en particulier aux organisations et instituts de formation habilités à recevoir de tels moyens. Les prestations du "secrétariat Formation" interviennent contre indemnisation à charge du compte pertes et profits du fonds de formation.

³ La gestion du Fonds social pour une forme plus sociale de l'assurance d'indemnité journalière maladie collective des partenaires sociaux est la tâche du "secrétariat Fond social" au siège de la Fondation du 2e pilier swissstaffing. Les prestations du "secrétariat Fonds social" interviennent contre indemnisation à charge du compte pertes et profits du Fonds social.

Art. 2 Secrétariat "Application"

Le "secrétariat Application" est assuré par le syndicat Unia.

- Il assume l'application de la CCT Location de services en collaboration avec les parties signataires, en particulier l'exécution des contrôles du respect de la CCT Location de services. Il délègue les tâches découlant des dispositions prioritaires de CCT existantes aux commissions paritaires concernées des branches.
- Il assure la perception des cotisations des employeurs, travailleuses/ travailleurs ainsi que de toutes les entreprises de location de services qui ne sont pas membres de swissstaffing (art. 23 et 25 des statuts de l'association).
- Il effectue les remboursements aux parties signataires de la CCT Location de services.
- Il enregistre les non-membres de la convention.
- Il répond aux questions portant sur l'assujettissement à la CCT.
- Il établit à l'attention du seco le rapport annuel en y joignant le rapport de contrôle "Application".
- Il assure le suivi et le développement de la banque de données paritaire tempdata, en collaboration avec le comité.
- Il assure le suivi et le développement de la présence de tempcontrol sur Internet, en collaboration avec le comité.
- En collaboration avec les partenaires signataires de la CCT Location de services, il donne aux membres et aux non-membres des renseignements juridiques au sujet de ladite CCT, des conventions étendues et des conventions selon l'annexe 1.
- Il est compétent pour prendre des mesures de prévention des accidents et de promotion de la santé.
- Il tient les comptes de ses activités dans le cadre du budget qui lui a été attribué par l'assemblée de l'association.
- Il informe en continu le comité ainsi que chaque année l'assemblée de l'association sur toutes ses activités de secrétariat, moyennant notamment la présentation des comptes et du budget.
- Il soutient le comité et l'assemblée de l'association dans leur travail et règle tous les travaux administratifs concernant son secrétariat.
- Il établit le décompte des indemnités de séance et des frais des organes et organismes.
- Il est en charge du paiement des indemnités forfaitaires allouées aux parties signataires de la CCT Location de services, selon l'art. 27 des statuts de l'association.
- Il propose au comité l'exécution et la délégation d'autres tâches dans la mesure où cela lui semble pertinent dans le cadre de son domaine de compétences.

Art. 3 Secrétariat "Formation"

Le "secrétariat Formation" est assuré par swissstaffing.

- Il est en charge de la promotion de la formation et de l'élargissement de l'offre de formation.
- Il est responsable de l'octroi de bons de formation.

- Il s'efforce d'utiliser l'offre de formation professionnelle des branches occupant du personnel temporaire. Il peut s'engager à cet effet dans des contrats ainsi que dans des participations. Toutefois, les offres de prestataires privés que le comité a jugées dignes de soutien sur la demande d'une institution de formation existante doivent également demeurer ouvertes aux travailleuses/ travailleurs.
- Il favorise en priorité les offres de formation de partenaires signataires de la CCT Location de services.
- Il soumet au comité des propositions de décision concernant les instituts de formation et les offres de formation reconnues par le fonds.
- Il soutient le comité et l'assemblée de l'association dans leur travail et règle tous les travaux administratifs concernant son secrétariat.
- Il assure le suivi et le développement de la présence de temptraining sur Internet, en collaboration avec le comité.
- Il tient les comptes de ses activités dans le cadre du budget qui lui a été attribué par l'assemblée de l'association.
- Il informe en continu le comité ainsi que chaque année l'assemblée de l'association sur toutes ses activités de secrétariat, moyennant présentation des comptes et du budget.
- Il établit à l'attention du secrétariat "Application" un rapport concernant les indemnités de séance et les frais des organes.
- Il peut dans des cas exceptionnels, dûment motivés, édicter des dispositions qui complètent et/ou modifient l'art. 18 ss du présent règlement. Le "secrétariat Formation" doit les faire approuver par le comité de direction.

Art. 4 Secrétariat "Fonds social"

- La direction du secrétariat "Fonds social" incombe à la Fondation du 2^e pilier de swissstaffing.
- Ce secrétariat est responsable de l'implémentation et de l'exécution de l'assurance indemnité journalière maladie conforme à la CCT (solution de branche IJM).
- Il est en charge des prestations de conseils et courtier liées à son secrétariat.
- Il représente les intérêts de l'AFPL au sein de la "commission paritaire solution de branche Location de services".
- Il examine les demandes de subvention des sociétés d'assurance-maladie.
- Il assume périodiquement le paiement des subventions pour les primes aux sociétés d'assurance-maladie.
- Il établit périodiquement, sur la base des données remises par les sociétés d'assurance, les évaluations nécessaires au contrôle du déroulement de la solution de branche IJM.
- Il soutient le comité et l'assemblée de l'association dans leur travail et règle tous les travaux administratifs concernant le secrétariat "Fonds social".
- Il tient les comptes de ses activités dans le cadre du budget qui lui a été attribué par l'assemblée de l'association.

- Il informe en continu le comité ainsi que chaque année l'assemblée de l'association sur toutes ses activités de secrétariat, moyennant présentation des comptes et du budget.
- Il assure le suivi et le développement de la présence de tempcare sur Internet, en collaboration avec le comité.
- Il établit à l'attention du secrétariat "Application" un rapport concernant les indemnités de séance et les frais des organes.

DEUXIEME PARTIE: GESTION COMPTABLE

Art. 5 Financement

Après déduction des montants forfaitaires versés aux partenaires sociaux et des frais généraux CCT, sont versés pour le financement 20% des recettes AFPL au titre de l'application, 40% au titre de la formation et 40% au titre du Fonds social.

SECTION 1: DECLARATION ET TAXATION

Art. 6 Annonce des masses salariales

Le "secrétariat Application" et "swisstempcomp" collectent chaque année, dans le cadre de leur compétence d'encaissement respective (art. 12), les annonces des masses salariales des entreprises de location de services affiliées.

Le "secrétariat Application" et "swisstempcomp" coordonnent la collecte des masses salariales annoncées et l'encaissement; ils s'échangent par ailleurs les données nécessaires.

Art. 7 Taxation

En tant qu'élément de leur compétence d'encaissement respective (art. 12), le "secrétariat Application", resp. "swisstempcomp" est autorisé à procéder à l'encaissement sur la base d'une estimation (taxation) en l'absence de déclaration des salaires. L'estimation s'accompagne de la perception d'une indemnité pour frais de 100 fr.

SECTION 2: FACTURATION

Art. 8 Nature de la facturation

En tant qu'élément de leur compétence d'encaissement respective (art. 12), la facturation des cotisations selon l'art. 25 des statuts de l'association est effectuée par le "secrétariat Application", resp. par swisstempcomp.

Art. 9 Calcul de la cotisation

Le calcul de la cotisation intervient conformément aux barèmes de cotisation selon l'art. 25 des statuts de l'association.

Art. 10 Factures partielles

¹ Des montants partiels peuvent être facturés aux entreprises assujetties; ceci peut se faire à terme échu sur la base d'une auto-déclaration de la masse salariale annoncée l'année précédente ou de celle qui sera probablement taxée.

² Si une entreprise adhère à la CCT Location de services au cours d'une année civile, une facture est établie au prorata temporis pour les obligations financières.

Art. 11 Factures annuelles

Compte tenu de la masse salariale annoncée ou taxée, une facture globale est établie. Le décompte définitif intervient chaque année sous forme d'un décompte des différences.

Art. 12 Encaissement des cotisations

¹ L'encaissement des cotisations a lieu sur la base de la masse salariale déclarée à la SUVA.

² La caisse de compensation swisstempcomp effectue l'encaissement des montants des cotisations selon l'art. 25 des statuts concernant toutes les sociétés qui sont membres de swisstaffing. Le règlement de swisstempcomp est adapté en conséquence et approuvé.
L'encaissement des cotisations de toutes les autres sociétés est exécuté par le "secrétariat Application".

³ Le recouvrement des créances a lieu conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP). Le deuxième rappel déclenche la perception d'une indemnité pour frais de 100 fr. et d'intérêts moratoires dès le 30e jour à dater de l'établissement de la facture.

⁴ Pour les factures annuelles établies par suite d'une annonce tardive des masses salariales ainsi que pour les facturations subséquentes établies à la suite d'une révision et les factures de suppléments, les intérêts moratoires sont toujours perçus conjointement à la facture, dès le 1er février de l'année suivant l'année civile des masses salariales en question.

TROISIEME PARTIE: PRESTATIONS

SECTION 1: PRESTATIONS STATUTAIRES

Art. 13 Remboursement aux membres des parties signataires

¹ Les membres des parties signataires assujetties à la CCT Location de services reçoivent un remboursement qui ne peut dépasser 80% de la cotisation due à l'association.

² Le droit au remboursement n'intervient que lorsque les pièces justificatives nécessaires ont été communiquées. La mise en œuvre de ce droit doit se faire dans les trois ans qui suivent la fin de l'année civile, au cours de laquelle les contributions aux frais d'exécution ont été payées. Si le droit n'est pas invoqué dans ce délai, il s'éteint définitivement.

Art. 14 Indemnité forfaitaire pour frais d'exécution de la convention collective de travail et pour les remboursements

L'assemblée de l'association fixe chaque année l'indemnité forfaitaire versée aux parties signataires de la convention pour les frais d'exécution de la convention collective de travail et pour les remboursements selon art. 13 du Règlement.

Art. 15 Allocations aux commissions paritaires régionales

Pour remplir leurs tâches d'exécution au niveau régional, les commissions paritaires selon l'art. 28 des statuts reçoivent une allocation annuelle qui est fixée par la Commission professionnelle Paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS). Les commissions paritaires régionales doivent tenir des comptes à cet égard et ont une obligation de rapport au comité. L'utilisation des fonds est réglée dans les directives sur les tâches des commissions paritaires régionales.

SECTION 2: AUTRES PRESTATIONS

Art. 16 Prise en charge des coûts directs en rapport avec la CCT Location de services

L'ALP prend en charge les coûts directs engendrés par la négociation, l'impression et l'expédition de la CCT Location de services, par les accords salariaux annuels relatifs à la CCT ainsi que par les décisions d'extension, et les autres frais directs décidés par le comité et liés à la présente convention.

Art. 17 Financement des organes paritaires d'exécution des branches pour les CCT étendues et les CCT selon la liste de l'annexe 1

¹ Selon l'art. 3, al. 2, let. a et l'art. 28, al. 1 des statuts de l'association, l'AFPL prend en charge les dépenses occasionnées par l'activité des organes paritaires d'exécution institués à cet effet dans les conventions collectives de travail.

² Les montants des prestations se fondent sur les cotisations pour frais d'exécution des conventions collectives respectives des branches et sont transmis aux organisations paritaires d'exécution correspondantes.

Art. 18 Promotion de la formation continue

¹ Pour la promotion de la formation de travailleuses / travailleurs dont les services sont loués, le Secrétariat Formation délivre à ces dernières / derniers des bons de formation.

² Une travailleuse / un travailleur loué-e par un bailleur de services a droit à des prestations de formation continue d'au maximum Fr. 4'000.- lorsque :

- le cours à financer a un rapport raisonnable avec l'activité professionnelle actuelle ou visée, à condition qu'elle / il en apporte la preuve,
- elle / il a accompli au minimum 352 heures de mission en l'espace de 12 mois auprès d'une entreprise de location de services et, pour celles-ci, elle / il ainsi que l'entreprise de location de services ont payé la contribution professionnelle fixée par la CCT Location de services,
- elle / il a remis les documents requis selon l'art. 19, al. 2 et 3 dans un délai de 12 mois après la fin du cours
- il ne s'agit pas des offres suivantes :
 - formations continues exclusivement internes à l'entreprise
 - formations qui favorisent le bien-être ou le développement personnel
 - permis de conduire (formation initiale)
 - cours de loisirs
 - congrès et conférences
 - cours de prestataires étrangers sans siège social en Suisse
 - cours à l'étranger (à l'exception des cours de la SSE en Espagne et au Portugal)
 - formations suivies dans une université ou une haute école et sanctionnées par un CAS, un DAS ou un MAS
 - cours par correspondance
 - cours particuliers et individuels
- aucune administration publique ou autre institution ne finance entièrement le cours concerné (principe de subordination)

³ Les prestations de formation continue seront payées pour les cours dispensés par des instituts de formation selon le répertoire de la formation, lequel a été adopté par le comité. La demandeuse / le demandeur doit **avoir assisté au minimum** à 80% du **cours**. Sont exceptées les absences particulières pour cause de maladie ou d'accident.

⁴ Les cours de sécurité au travail sont possibles dès le 1er jour d'engagement dans la mesure où il existe un contrat d'engagement. Celui-ci doit être joint à la demande. La CPSLS peut décider de restrictions.

⁵ Une prestation de formation continue couvre les coûts selon les al. 1 à 3 du présent article dans les limites suivantes :

- les dépenses liées aux cours comprennent : les frais d'inscription, les frais d'enseignement, le matériel pédagogique jusqu'à CHF 100.- par cours ainsi que les taxes d'examen;
- en cas de dépassement pendant le délai d'indemnisation du coût total du cours d'un montant de Fr. 1'000.-, la travailleuse / le travailleur supporte une franchise de 20 % du coût du cours qui dépasse la somme de Fr. 1'000.-;
- les frais de déplacement correspondants au prix d'un billet demi-tarif, de 2^{ème} classe, du lieu de domicile à celui du cours et retour, moyennant la production d'une pièce justificative (titres de transports publics, facture de location de vélo), et de la même manière les frais de transport dus à l'utilisation d'un véhicule seront remboursés à hauteur de fr. 0,5 par km;
- les frais de repas d'un montant de Fr. 20.- par cours d'une journée et contre présentation d'une pièce justificative;
- les frais d'hébergement et de repas d'un montant de Fr. 100.- pour les cours de plusieurs journées et contre présentation d'une pièce justificative, et à condition que la totalité du temps de trajet avec les transports publics entre le domicile et le lieu de cours (aller-retour) soit supérieur à 3 heures par jour ;
- une indemnité pour perte de gain de 100 % du salaire de base du dernier jour de travail figurant sur le décompte de salaire qui a été remis, et à condition qu'au maximum 5 cours d'une journée ait lieu par semaine, du lundi au samedi, entre 08.00 et 18.00 h et que le cours de formation continue dure au minimum 4 heures par jour.

⁶ Un droit aux prestations selon l'al. 2 de la présente disposition correspond au maximum à :

- en ce qui concerne les frais de cours : Fr. 800.- par cours d'une journée, resp. :

Fr. 1'000.- pour 352 heures

Fr. 2'000.- pour 528 heures

Fr. 4'000.- pour 704 heures

, lesquelles ont été réalisées par la travailleuse / le travailleur pendant 12 mois.

Pour déterminer le droit aux prestations, les heures de mission effectuées pendant un délai d'indemnisation ne seront pas cumulées. Seules sont déterminantes les heures de mission figurant dans la première demande.

La CPSLS peut définir des coûts maximaux par catégorie (groupe de cours), selon le répertoire de la formation publié.

- pour la perte de gain : Fr. 250.- par journée de cours, resp. Fr. 29.75 par heure:

Fr. 750.- pour 352 heures

Fr. 1'250.- pour 528 heures

Fr. 2'000.- pour 704 heures

, pendant une période de 6 mois, et pas plus de Fr. 2'000.- ne seront versés par année civile.

La condition préalable pour une indemnité de perte de gain et que, en raison du suivi de la formation, il en résulte une perte de gain effective. En sont exclus les cours de la SSE en Espagne et au Portugal.

- pour les frais (déplacement, repas et hébergement) : Fr. 300.- par délai d'indemnisation.

Les données déterminantes pour le calcul des douze mois (coûts des cours), resp. six mois (perte de gain) sont, d'une part, le dernier jour de travail et, d'autre part, le début de la formation (cf. graphique présentant la période donnant droit aux prestations sur www.temptraining.ch).

⁷ Le délai d'indemnisation commence le dernier jour de mission, lequel sera fixé par les relevés de salaire produits dans la première demande déclenchant le droit à formation, et prend fin 12 mois plus tard. Les cours doivent impérativement commencer pendant une période donnant droit aux prestations. A l'échéance du délai de 12 mois, et après un délai d'attente de 12 mois faisant suite à la prestation d'heures de mission selon l'al. 6 de cette disposition, un nouveau délai d'indemnisation commence.

⁸ L'étendue de la prestation de formation continue est fixée une seule fois par cours et par demandeuse / demandeur.

⁹ Les formations à plein temps au niveau secondaire II et les formations au niveau tertiaire 5a bénéficient d'un soutien sous conditions: si la demandeuse / le demandeur peut justifier d'une expérience professionnelle pertinente d'au moins trois ans, une prestation unique de formation peut être demandée auprès de la CPSLS.

- Pour les demandeuses / demandeurs ayant achevé un apprentissage professionnel, les années qui correspondent à la 3e année d'apprentissage (CFC) / 1ère année d'emploi régulier (AFP) sont considérées comme une expérience professionnelle déterminante.
- Un stage professionnel de moins de 6 mois n'est pas considéré comme une expérience professionnelle déterminante.

¹⁰ Les indemnités pour perte de gain sont accordées pour maximum 8,4 heures par journée de cours, à condition que la demandeuse / le demandeur soit assuré/e contre les accidents et ne perçoive pas de revenus de la caisse de chômage, de l'office AI ou d'autres assurances sociales.

¹¹ Les demandes de versement de contributions à la formation continue doivent être adressées au Secrétariat Formation, avant le début de la formation, complétées et signées. A ces demandes de versement seront joints les documents suivants : le/les décompte/s de salaire pour les heures de mission effectuées selon l'al. 6 de cette disposition, une copie d'une pièce d'identité officielle, une copie du contrat de mission en cas de suivi de cours de sécurité au travail ou dans l'hypothèse où les heures ne sont pas indiquées dans le décompte de salaire (par ex. employés rétribués au mois), une description du cours, et enfin dans l'hypothèse où une indemnité de perte de gain a été demandée, le programme du cours. Le timbre postal ou la date d'envoi de l'e-mail font foi. Dans le cadre de la demande, le formulaire qui est mis à disposition par le Secrétariat Formation (consultable sous www.temptraining.ch) doit obligatoirement être utilisé.

¹² La demande peut être déposée par la demandeuse / le demandeur elle-même / lui-même, par son entreprise de location de services ou par son association de travailleurs.

¹³ Les souhaits de modification émis par écrit sont pris en compte jusqu'au moment de la décision. Si, après examen de la demande, des souhaits de modification ayant un impact financier sont présentés, la demandeuse / le demandeur doit déposer une nouvelle demande.

¹⁴ Le Secrétariat Formation n'accorde pas de préfinancement.

Art. 19 Traitement des demandes de formation continue et nature des prestations

¹ Le traitement des demandes est assuré par le Secrétariat Formation. Des recours peuvent être déposés auprès de la Commission de recours.

² La prestation de formation continue selon l'art. 18 du présent règlement est payée sur présentation d'un justificatif de participation à la formation concernée ainsi que des pièces justificatives des frais de cours payés par la demandeuse / le demandeur.

³ Si l'entreprise de location de services finance par anticipation à la demandeuse / au demandeur la contribution de formation continue autorisée par le Secrétariat Formation selon l'art. 18 de ce règlement, l'entreprise de location de services concernée a droit au remboursement de ce montant. L'entreprise de location de services n'a droit à aucune indemnité pour frais administratifs.

Art. 20 Compétence de décision et paiement

¹ Le Secrétariat Formation décide des prestations à concurrence d'un montant maximal de Fr. 6'000.-.

² Les prestations d'un montant supérieur à Fr. 6'000.- par délai de dépôt des demandes, à l'exclusion des frais, relèvent de la compétence exclusive du comité.

³ Les décisions du Secrétariat Formation selon l'al. 1, resp. du comité selon l'al. 2, peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la Commission de recours dans un délai de 30 jours à compter de la date de la décision.

⁴ Le paiement des contributions à la formation continue s'effectue via le Secrétariat Formation. Les prestations de formation sont versées exclusivement sur les comptes des bénéficiaires indiqués dans la demande pour le versement de la prestation de formation. Le paiement des prestations de formation a lieu uniquement en francs suisses.

Art. 21 Promotion de la sécurité au travail

Sur demande, le comité dispose d'un pouvoir de décision concernant les contributions à des actions pour la promotion de la sécurité au travail, pour la prévention en ce domaine et pour la protection de la santé.

Art. 21^{bis} Reconnaissance des instituts de formation resp. acceptation dans le répertoire de la formation

¹ Pour l'acceptation, resp. le maintien, dans le répertoire de la formation, les critères suivants doivent être remplis :

- l'offre **est annoncée publiquement** et accessible au public.
- Le siège du prestataire de cours est en Suisse et les cours ont lieu en Suisse (à l'exception des cours de la SSE en Espagne et au Portugal).
- l'institut de formation est certifié eduQua et /ou est reconnu par l'association faïtière de la branche concernée. Dans le domaine de la sécurité au travail, le Secrétariat Formation s'appuie sur les recommandations de la SUVA.
- si un an après son acceptation dans le répertoire de la formation, un institut de formation réalise un chiffre d'affaires supérieur à Fr. 100'000.-, celui-ci doit, sur demande du Secrétariat de Formation, conclure avec ce dernier une convention écrite qui réglera la participation aux bénéfices, les conditions particulières avec rabais sur chiffre d'affaires, la circulation de l'information et la communication (sont exclus les instituts de formation des partenaires sociaux).

² La reconnaissance s'éteint ou n'apparaît pas lorsqu'une partie dénonce la convention, lorsqu'une des conditions préalables selon l'al. 1 n'est plus remplie ou lorsque la preuve que les conditions préalables sont remplies ne peut pas être apportée.

³ Lorsque le besoin dans une catégorie (groupe de cours) est couvert selon le répertoire de la formation publié, le Secrétariat de Formation peut refuser une nouvelle acceptation en dérogation à l'art. 1.

Art. 21^{ter} Champ d'application temporel

¹ Ce règlement est valable pour toutes les demandes qui sont déposées auprès du Secrétariat Formation après l'entrée en vigueur de ce règlement.

² Pour les demandes qui ont été déposées auprès du Secrétariat Formation avant l'entrée en vigueur de ce règlement, ce sont les dispositions antérieures qui sont applicables. Si un délai d'indemnisation a commencé à courir avant l'entrée en vigueur de ce règlement, il prend fin, dans tous les cas, au plus tard le 31 octobre 2016. D'autres demandes qui seront déposées pendant ce délai seront également examinées selon les dispositions de l'ancien règlement.

³ Le timbre postal ou la date d'envoi de l'e-mail sont déterminants pour la date du dépôt de la demande.

Art. 22 Prestations au Fonds social aux fins de soutien de l'assurance indemnité journalière maladie collective des partenaires sociaux de la location de services

¹ Pour soutenir l'assurance indemnité journalière maladie collective des partenaires sociaux, l'AFPL fournit annuellement des contributions financières à l'assurance précitée des partenaires sociaux de la location de services.

² Le secrétariat "Fonds social" tient à ce sujet des comptes et a obligation de rapport envers le comité.

Art. 23 Autres prestations sociales

L'assemblée de l'association peut décider d'autres prestations à caractère social.

QUATRIEME PARTIE: INDEMNITES POUR LES MEMBRES DE LA CPSLS ET DES SECRETARIATS

Art. 24 Indemnité annuelle

¹ Les membres de l'association touchent à titre de dédommagement pour leurs frais généraux, dépenses de secrétariat et d'indemnisation pour les travaux préparatoires aux séances de la CPSLS et des secrétariats "Application", "Formation", et "Fonds social", selon les fonctions respectives, l'indemnité annuelle suivante:

- la présidente/ le président: 10'000.- fr.
- la vice-présidente/ le vice-président: 8'000.- fr.
- les membres: 5'000.- fr.
- allocations pour présidentes/ présidents des secrétariats précités: 3'000.- fr.

² En cas d'adhésion ou de démission de l'association en cours d'année civile, d'entrée en fonction ou de cessation de fonction, l'indemnité annuelle est réduite au prorata temporis.

Art. 25 Indemnités de séance

Pour la journée des séances de la CPSLS ou d'un des secrétariats "Exécution", "Formation" et "Fonds social", ainsi que pour chaque jour de travail consacré à l'exécution de tâches spéciales sur mandat de l'association, de sa présidente/ son président ou d'une/ d'un des présidentes/ présidents des secrétariats précités, chaque membre de l'association perçoit une indemnité de séance de 600.- fr. par jour.

Art. 26 Dédommagement pour frais de déplacement, repas et hébergement

¹ Pour les déplacements liés aux séances de l'association et de ses groupes, le prix d'un billet de train en 1ère classe est payé aux membres et, si nécessaire, le billet de car postal.

² Chaque jour de séance, le repas est indemnisé d'un montant de 50.- fr. par repas principal et chaque jour de déplacement donne droit à une indemnité de 60.- fr.

Sont réputés jours de déplacement:

- le jour précédant la séance pour les membres de l'association ne pouvant y parvenir en empruntant les transports publics après 7h00 le jour de la séance;
- le jour suivant la séance pour les membres de l'association ne pouvant pas regagner leur domicile par les transports publics avant 22h00.

³ L'indemnité pour frais d'hébergement est de 200.- fr. Elle est versée pour toute nuit entre deux jours de séances consécutifs ou entre le jour de la séance et celui du déplacement. Elle n'est pas due aux membres qui sont domicilié-e-s au lieu de la séance.

Art. 27 Dispositions communes

Si un membre de l'association prend part le même jour à plusieurs séances donnant droit à indemnités selon le présent règlement, l'indemnité de séance et le remboursement des frais ne sont octroyés qu'une seule fois.

Art. 28 Versement

Les droits aux indemnités des membres de l'association sont établis par le "secrétariat Application". Les indemnités sont versées semestriellement. Si un membre de l'association n'est pas d'accord avec l'indemnité versée, il/elle l'annonce au "secrétariat Application". En cas de divergences d'opinion, la présidente/ le président du comité tranche définitivement.

CINQUIEME PARTIE: DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

SECTION 1: CONTRÔLES

Art. 29 Contrôle des employeurs

¹ La CPSLS, resp. les CPPR sont autorisées à effectuer dans les entreprises affiliées à la CCT tous les contrôles nécessaires en ce qui concerne le respect des dispositions de la CCT Location de services, l'obligation de cotiser et le bien-fondé du droit aux prestations.

² Le contrôle des conditions d'engagement dans les domaines dotés d'une CCT étendue et d'une CCT selon la liste de l'annexe 1 à la CCT Location de services est, selon l'art. 3, al. 2, let. a des statuts de l'association, délégué aux organes paritaires compétents des branches. La délégation des contrôles s'accompagne notamment de la compétence de sanctionner les contraventions par des peines conventionnelles.

³ En vertu de l'art. 10, al. 2 des statuts de l'association, les autres contrôles sont délégués aux commissions paritaires régionales. La délégation des contrôles est notamment assortie de la compétence de sanctionner les contraventions par des peines conventionnelles.

⁴ En présence de services de l'emploi actifs dans plusieurs régions et dotés d'une administration centrale de l'activité de location de services, les contrôles peuvent être ordonnés directement par la Commission professionnelle Paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS).

Art. 30 Contrôle des commissions paritaires régionales

¹ Le "secrétariat Application" de l'AFPL est habilité sur mandat du comité à effectuer auprès des commissions professionnelles paritaires régionales tous les contrôles nécessaires concernant le respect des directives et de l'utilisation des fonds attribués.

² Le comité fixe chaque année sur la base des budgets déposés par les commissions paritaires régionales l'indemnité versée à celles-ci.

³ Les rapports d'activité des commissions paritaires régionales sont examinés du point de vue technique par la CPSLS et, sous l'angle financier, par la commission des finances.

Art. 31 Peines conventionnelles

¹ Les peines conventionnelles peuvent être prononcées aussi bien par la CPSLS que par les Commissions Professionnelles Paritaires Régionales de la location de services (CPPR). Des peines conventionnelles sont prononcées pour des manquements à valeur pécuniaire et non pécuniaire lorsqu'il s'agit d'infraction grave selon l'art. 20, al. 2 LSE. Est considérée comme infraction grave selon l'art. 20, al. 2 LSE et l'art. 37 CCT LS lorsque :

- a. la part du manquement à valeur pécuniaire par rapport à la masse salariale de référence s'élève au minimum à 2 % et/ou
- b. indépendamment de la limite de 2 %, il existe, à plusieurs reprises, un des manquements suivants à valeur pécuniaire :

Utilisation abusive des excédents de primes (participation aux excédents)
Part de primes IJM trop élevée
Absence de décompte ou décompte incorrect de la cotisation pour frais d'exécution et de FC

et/ou

c. il existe, à plusieurs reprises, un de ces manquements à valeur non pécuniaire :

Absence d'assurance LPP
Assurance LPP insuffisante (au mauvais moment)
Absence d'assurance IJM
Assurance IJM insuffisante ou incorrecte (mauvais moment, durée de prestations incorrecte)
Non-respect du délai de résiliation
Paiement tardif régulier du salaire

^{1bis} Le calcul de la peine conventionnelle pour les manquements à valeur pécuniaire s'obtient à partir du calculateur des peines conventionnelles figurant à l'annexe 1, chiffre 1 et, pour les manquements à valeur non pécuniaire, à partir de l'annexe 1, chiffre 2 du présent règlement.

² Les peines conventionnelles sur la base de contrôles selon art. 29 al. 2 sont prononcées par les organes paritaires des branches correspondantes; mais ces derniers peuvent en conférer le pouvoir aux organes d'exécution de la CCT Location de services

³ La CPSLS peut, sur proposition du secrétariat Application, apporter des changements ou des compléments mineurs au calculateur de peines conventionnelles figurant à l'annexe 1, en particulier en ce qui concerne la fixation des facteurs d'atténuation ou d'aggravation de la peine, et les soumettre pour approbation à l'Assemblée générale.

En cas de retard important ou de refus de l'entreprise contrôlée de remettre à l'organe de contrôle les informations et les documents nécessaires à la réalisation du contrôle (refus de contrôle), la CPPR peut prononcer, après avertissement approprié, une peine conventionnelle d'un montant maximum de Fr. 5'000.-, et dans le cas d'un refus catégorique une peine d'un montant maximum de Fr. 50'000.-. Le refus de contrôle ne doit plus être considéré, lors de la fixation du montant de la peine conventionnelle, comme un facteur aggravant dû à l'existence de manquements graves à valeur non pécuniaire.

⁵ En cas de retard ou de refus de l'entreprise contrôlée de fournir un justificatif écrit des paiements compensatoires conformément à l'art. 38, al. 3 de la CCT Location de services, la CPPR peut prononcer, après avertissement approprié, une peine conventionnelle équivalente aux paiements compensatoires qui sont dus au moment où celle-ci est fixée et d'un montant maximum de Fr. 5'000.-. A cette sanction s'ajoute, le cas échéant, une peine conventionnelle pour infractions matérielles.

Art. 31^{bis} Frais de contrôle

¹ La facturation de frais de contrôle se fait sur la base de l'annexe 2 du présent règlement.

² En cas de manquements jusqu'à 1 % de la masse salariale de référence contrôlée, aucuns frais de contrôle ne peuvent être facturés. En cas de manquements entre 1 et 2 % de la masse salariale de référence contrôlée, les frais de contrôle pour les missions dans les entreprises (art. 37 CCT Location de services) sont facturés comme suit :

- coopération active (selon annexe 2 chiffre 3): 0%
- coopération passive (selon annexe 2 chiffre 3) 50%
- comportement non coopératif (selon annexe 2 chiffre 3) 100%

³ Les frais de contrôle facturés ne doivent pas dépasser la somme des manquements constatés et sanctionnés.

Art. 31^{ter} Champ d'application temporel

¹ Les art. 31 et 31^{bis} ainsi que les annexes 1 et 2 du présent règlement sont valables jusqu'au 30 juin 2017. Leur validité se prolonge automatiquement pour une année à condition qu'aucune opposition d'un ou plusieurs partenaires sociaux n'ait été formulée, chaque année, avant le 30 avril.

² Ces dispositions sont applicables pour les décisions de la CPSLS et des CPPR qui sont rendues après l'entrée en vigueur du présent règlement.

SECTION 2: VOIES DE DROIT

Art. 32 Recours

¹ Les recours sont traités par la commission de recours selon les art. 19 et 20 des statuts, qui est chargée de rendre une décision à leur sujet.

² Les décisions du comité et des secrétariats "Application", "Formation" et "Fonds social" ainsi que les décisions de la CPPR peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la commission de recours dans les 30 jours à compter de leur notification.

³ Le recours doit être formulé par écrit et contenir des conclusions ainsi qu'une motivation. D'éventuels moyens de preuves doivent être joints.

⁴ La décision de la commission de recours est définitive.

SECTION 3: DISPOSITIONS SPECIALES

Art. 33 Prescription

¹ Les corrections des masses salariales déclarées ou estimées peuvent être invoquées jusqu'à 5 ans après l'échéance de l'année civile des masses salariales en question.

² Les prestations non ou insuffisamment perçues peuvent être revendiquées pendant deux ans après la survenance de l'événement en question.

Art. 34 Indications erronées

Si des prestations sont perçues sous de fausses indications, elles doivent être remboursées. Au demeurant, les poursuites au plan pénal sont réservées.

SECTION 4: ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 35 Entrée en vigueur

Le règlement entre en vigueur avec la déclaration de force obligatoire de la CCT Location de services. Les modifications apportées à ce règlement ont été approuvées par l'assemblée de l'association le 12.03.2014, le 25.06.2014, le 29.10.2014, le 20.11.2014, 18.6.2015, le 23.06.2016, le 18.01.2017 et le 21.06.2017.

Berne, le 26.06.2017

M. Fischer-Rosinger

Myra Fischer-Rosinger
La présidente du comité

André Kaufmann

André Kaufmann
Le vice-président du comité

A titre de texte authentique, c'est la version allemande du règlement qui fait foi.

Annexe 1

Calculateur de peines conventionnelles

Situation initiale

Le présent calculateur de peines conventionnelles a été approuvé lors de la séance de la CPSLS du 23 juin 2016 à l'intention de l'assemblée de l'association et est valable jusqu'au 30 juin 2017. Seule l'expérience permettra de déterminer si le calculateur permet d'atteindre les résultats escomptés; ces derniers doivent donc être constamment examinés et évalués et la version définitive du calculateur doit ensuite être mise en vigueur; tempcontrol présente périodiquement un rapport au comité de la CPSLS.

1. Fonctionnement

Calculateurs en cas de manquements à valeur pécuniaire

1.1 Manquements à valeur pécuniaire selon l'art. 31, al. 1., let. a

Si la part du manquement à valeur pécuniaire s'élève à au moins 2% de la masse salariale de référence, il s'agit d'une infraction grave au sens de l'art. 20 al. 2 LSE et une peine conventionnelle doit être prononcée.

Celle-ci se calcule comme suit :

- a. Si la part du manquement à valeur pécuniaire s'élève à au moins 2% et à moins de 3 % de la masse salariale de référence, la peine conventionnelle de base correspond à la moitié du montant du manquement à valeur pécuniaire et peut être augmentée ou diminuée en fonction des circonstances de faits qui ont une influence sur les manquements (facteurs aggravants / atténuants) (cf. ch. 3).
- b. Si la part du manquement à valeur pécuniaire s'élève à au moins 3 % de la masse salariale de référence, la peine conventionnelle de base correspond au montant du manquement à valeur pécuniaire et peut être augmentée ou diminuée en fonction des circonstances de faits qui ont une influence sur les manquements (facteurs aggravants / atténuants) (cf. ch. 3).

Exemple pour la let. a :

Masse salariale effective :	1'000'000.-	
Masse salariale de référence :	1'025'000.-	
Manquements :	25'000.-	
Pourcentage :	2.44%	
Peine conventionnelle de base :	12'500.-	(moitié de 25'000)

Exemple pour la let. b :

Masse salariale effective :	500'000.-	
Masse salariale de référence :	520'000.-	
Manquements :	20'000.-	
Pourcentage :	3.85%	
Peine conventionnelle de base :	20'000.-	

1.2 Manquements systématiques selon l'art. 31, al. 1., let. b

S'il existe, à plusieurs reprises, un des manquements suivants à valeur pécuniaire selon l'art. 31, al. 1 du présent règlement :

Utilisation abusive des excédents de primes (participation aux excédents)
Part de primes IJM trop élevée
Absence de décompte ou décompte incorrect de la cotisation pour frais d'exécution et de FC

il s'agit d'une infraction grave selon l'art. 20, al. 2 LSE et une peine conventionnelle doit être prononcée.

Celle-ci se calcule comme suit : la peine conventionnelle de base correspond au montant du manquement à valeur pécuniaire et peut être augmentée ou diminuée en fonction des circonstances de faits qui ont une influence sur les manquements (facteurs aggravants / atténuants) (cf. ch. 3).

Exemple :

Masse salariale effective :	500'000.-
Masse salariale de référence :	520'000.-
Manquements :	20'000.-
Pourcentage :	3.85%
Peine conventionnelle de base :	20'000.-

2. Fonctionnement du calculateur en cas de manquements à valeur non pécuniaire selon l'art. 31, al. 1., let. c

S'il existe, à plusieurs reprises, un des manquements suivants à valeur non pécuniaire selon l'art. 31, al. 1 du présent règlement :

Absence d'assurance LPP
Assurance LPP insuffisante (au mauvais moment)
Absence d'assurance IJM
Assurance IJM insuffisante ou incorrecte (mauvais moment, durée de prestations incorrecte)
Non-respect du délai de résiliation
Paiement tardif régulier du salaire

il s'agit d'une infraction grave selon l'art. 20, al. 2 LSE et l'art. 37 de la CCT LS et une peine conventionnelle doit donc être prononcée.

Celle-ci se calcule pour les manquements à valeur non pécuniaire comme suit : nombre de travailleurs/euses concernés/es multiplié par le montant forfaitaire par manquement pertinent :

Manquement à valeur non pécuniaire – Forfait par travailleur/euse concerné/e	Nombre de travailleurs/euses concerné-e-s	Montant par travailleur/euse concerné-e
Absence d'assurance LPP		500
Assurance LPP insuffisante (au mauvais moment)		300
Absence d'assurance IJM		500
Assurance IJM insuffisante ou incorrecte (mauvais moment, durée de prestations incorrecte)		300
Non-respect du délai de résiliation		200
Paiement tardif du salaire		100
Paiement tardif du 13 ^e mois		100
Crédit de vacances non retenu		100
Crédit de vacances non indiqué dans décompte de salaire		100
Classe salariale non indiquée dans le contrat de mission		100
Dépassement de la période d'essai		200
Infraction à l'interdiction de travail au noir et du placement de briseurs de grève		5'000

3. Facteurs aggravants et atténuants de la peine

Les peines conventionnelles de base selon les chif. 1.1, 1.2 et 2 sont cumulées et les circonstances de faits suivantes qui ont une influence sur ces dernières peuvent les augmenter, resp. les diminuer (facteurs d'aggravation ou d'atténuation de la peine).

Réparation:

complète 0.8, partielle 1.4-(0.6*pourcentage de la réparation), aucune 1.4

Le degré de la réparation (complète, partielle, aucune) se calcule en fonction de la part des manquements à valeur pécuniaire payés subséquentement par rapport à la somme totale non contestée des manquements selon décision de la CPPR.

Exemple:

Constatation: rapport de contrôle	Fr. 30'000.-
Contesté dans le cadre du droit d'être entendu	Fr. 5'000.-
Non contesté	Fr. 15'000.- payé subséquentement.

Réparation égale à 75% → «partielle» → facteur: $1.4 - (0.6 \cdot 0.75) = 0.95$

Faute :

légère 0.8, légère à moyenne 0.9, moyenne 1.0, moyenne à grave 1.2, grave 1.5

La gravité de la faute (légère, légère à moyenne, moyenne, moyenne à grave, grave) se calcule en fonction du pourcentage du manquement à valeur pécuniaire par rapport à la masse salariale contrôlée:

Faute	Montant de la peine conventionnelle (pour manquements à valeur pécuniaire / non pécuniaire) en % de la masse salariale contrôlée
légère:	0-2.75 %,
légère à moyenne	2.76-3.5 %,
moyenne	3.6-4.25%,
moyenne à grave	4.26-5%,
grave	>5%

Récidive:

1^{er} cas 1.0, 2^e cas 1.5, 3^e cas 2.2, 4^e cas 3.1

Il y a récidive si l'entreprise de location de services contrôlée se rend à nouveau coupable de violation, à hauteur d'au moins 50%, de l'article de la CCT Location de services qu'elle avait déjà transgressé lors du contrôle précédent.

Exemple:

Réparation	partielle	0.95
Faute	légère à moyenne	0.9
Récidive	1 ^{er} cas	1.0
$0.95 \cdot 0.9 \cdot 1.0 =$		0.86
Résultat intermédiaire 20'000.- $\cdot 0.86 =$		17'200.-

Exemple 1**1. Manquements à valeur pécuniaire**

Masse salariale effective :	500'000.-
Masse salariale de référence :	520'000.-
Manquements :	20'000.-
Pourcentage :	3.85%
Peine conventionnelle de base :	20'000.-

2. Manquements à valeur non pécuniaire – Forfait par travailleur/euse concerné/e	Nombre de travailleurs/euses concerné-e-s	Montant par travailleur/euse concerné-e	Total
Absence d'assurance LPP	10	500	5'000
Assurance LPP insuffisante (au mauvais moment)		300	
Absence d'assurance IJM	5	500	2'500
Assurance IJM insuffisante ou incorrecte (mauvais moment, durée de prestations incorrecte)		300	
Non-respect du délai de résiliation		200	
Paiement tardif du salaire		100	
Paiement tardif du 13 ^e mois	6	100	600
Crédit de vacances non retenu		100	
Crédit de vacances non indiqué dans décompte de salaire		100	
Classe salariale non indiquée dans le contrat de mission		100	
Dépassement de la période d'essai		200	
Infraction à l'interdiction de travail au noir et du placement de briseurs de grève		5'000	
Peine conventionnelle de base pour manquements à valeur non pécuniaire			8'100

Peine conventionnelle de base pour manquements à valeur pécuniaire et non pécuniaire (20'000+8'100):

28'100

3. Facteurs aggravants / atténuants

Aucune réparation	28'100*1.4	39'340
Faute moyenne	39'340*1	39'340
Cas de récidive 2.	39'340*1.5	59'010

4. Peine conventionnelle totale (hypothétique)

59'010

Peine conventionnelle totale (effective : peine max. s'élève à CHF 50'000.-)

50'000

Exemple 2 :

1. Manquements à valeur pécuniaire	
Masse salariale effective :	1'000'000.-
Masse salariale de référence :	1'025'000.-
Manquements :	25'000.-
Pourcentage :	2.44%
Peine conventionnelle de base pour manquements à valeur pécuniaire:	12'500.- (moitié de 25'000)

2. Manquements à valeur non pécuniaire – Forfait par travailleur/euse concerné/e	Nombre de travailleurs/euses concerné-e-s	Montant par travailleur/euse concerné-e	Total
Absence d'assurance LPP	20	500	10'000
Assurance LPP insuffisante (au mauvais moment)		300	
Absence d'assurance IJM	10	500	5'000
Assurance IJM insuffisante ou incorrecte (mauvais moment, durée de prestations incorrecte)		300	
Non-respect du délai de résiliation		200	
Paieement tardif du salaire		100	
Paieement tardif du 13 ^e mois		100	
Crédit de vacances non retenu		100	
Crédit de vacances non indiqué dans décompte de salaire		100	
Classe salariale non indiquée dans le contrat de mission		100	
Dépassement de la période d'essai		200	
Infraction à l'interdiction de travail au noir et du placement de briseurs de grève		5'000	
Peine conventionnelle de base pour manquements à valeur non pécuniaire			15'000

Peine conventionnelle de base pour manquements à valeur pécuniaire et non pécuniaire (12'500+15'000) : 27'500

3. Facteurs aggravants / atténuants

Réparation complète		27'500*0.8	22'000
Faute légère		22'000*0.8	17'600
Cas de récidive	Cas 1	17'600*1	17'600

4. Peine conventionnelle totale 17'600

Annexe 2

Frais de contrôle

1. Calcul des frais de contrôle

Détermination des frais des contrôles paritaires des entreprises de location de services contrôlées qui sont mis en œuvre sur demande de la commission professionnelle paritaire suisse de la location de services et de ses commissions paritaires régionales .

Cas	Faute	Type de collaboration	Pourcentage des frais de contrôle qui seront facturés aux entreprises de location de services
1	Légère	Active	0%
2	Légère-Moyenne	Active	5%
3	Moyenne	Active	15%
4	Moyenne-Grave	Active	30%
5	Grave	Active	75%
6	Légère	Passive	10%
7	Légère-Moyenne	Passive	20%
8	Moyenne	Passive	40%
9	Moyenne-Grave	Passive	60%
10	Grave	Passive	100%
11	Légère	Comportement non coopératif	100%
12	Légère-Moyenne	Comportement non coopératif	100%
13	Moyenne	Comportement non coopératif	100%
14	Moyenne-Grave	Comportement non coopératif	100%
15	Grave	Comportement non coopératif	100%

2. Détermination de la faute :

Le degré de gravité de la faute doit correspondre à celui utilisé dans le calculateur des peines conventionnelles.

3. Détermination du type de collaboration :

Collaboration active :

- les documents demandés ont tous été fournis en temps utile
- le contrôle s'est bien déroulé

Collaboration passive :

- les documents demandés n'ont pas tous été fournis
- le contrôle ne s'est pas bien déroulé

Comportement non coopératif :

- les documents ne sont fournis qu'après plusieurs demandes et sous menace d'entreprendre des démarches juridiques
- les collaborateurs-trices de l'entreprise de contrôle sont empêchés de travailler pendant le contrôle.