



temp**service**

29 mars 2016

Convention collective de travail
Location de services

temp**service**

CCT Location de services
www.tempservice.ch

temp**training**

Formation continue

temp**care**

Fonds social

temp**control**

Exécution

temp**data**

Banque de données

Sommaire

PREMIERE PARTIE – Remarques préalables	5
Signification de la déclaration de force obligation (DFO) pour l’application de la CCT Location de services 2016-2018	5
Remarque sur l’application du présent tiré-à-part de la CCT Location de services 2016- 2018	5
DEUXIEME PARTIE – Texte contractuel de la CCT Location de services 2016 – 2018	6
Préambule	6
Texte contractuel de la CCT Location de services 2016 – 2018	7
1. Dispositions générales	7
Art. 1 Champ d’application territorial	7
Art. 2 Champ d’application pour les entreprises	7
Art. 3 Entreprises dotées d’autres conventions collectives de travail	7
Art. 4 Champ d’application pour le personnel	9
Art. 5 Durée d’engagement	9
Art. 6 Décision d’extension du champ d’application	9
Art. 7 Exécution, formation continue et fonds de prévoyance sociale	10
Art. 8 Association paritaire exécution, formation continue et fonds social	11
Art. 9 Interdiction du placement de briseurs de grève et interdiction du travail au noir	11
2. Dispositions matérielles	12
Art. 10 Temps d’essai	12
Art. 11 Résiliation	12
Art. 12 Temps de travail	12
Art. 13 Vacances	13
Art. 14 Jours fériés	13
Art. 15 Absences de courte durée	13
Art. 16 Service militaire obligatoire ou service civil suisses	14
Art. 17 Maternité	14
Art. 18 Rémunération	15
Art. 19 Classification dans les classes de salaire	15
Art. 20 Salaire minimum	15
Art. 21 Cas spéciaux	17
Art. 22 Base de calcul locale	17
Art. 23 Versement du salaire	17
Art. 24 Suppléments de salaire	17
Art. 25 Travail de nuit	17
Art. 26 Sécurité au travail / travaux spéciaux/dangereux	18
Art. 27 Repas pris à l’extérieur	18

Art. 28	Maladie	19
Art. 29	Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie	20
Art. 30	Accident	21
Art. 31	Prévoyance professionnelle	22

3. Dispositions obligationnelles **23**

Art. 32	Exécution	23
Art. 33	Commissions paritaires professionnelles régionales	23
Art. 34	Collaboration avec les commissions paritaires professionnelles d'autres associations de branche	23
Art. 35	Contrôles de gestion	24
Art. 36	Instances de contrôle	24
Art. 37	Conséquences en cas de petites ou de faibles contraventions à la CCT Location de services	24
Art. 38	Conséquences en cas de contraventions établies	24
Art. 39	Instance de recours	25
Art. 40	Tribunal arbitral	26
Art. 41	Dispositions d'autres lois	26
Art. 42	Domicile juridique et for judiciaire	26
Art. 43	Entrée en vigueur et durée de validité de la CCT Location de services	26

TROISIEME PARTIE – Annexes **28**

Annexe 1

Liste des CCT non étendues pour lesquelles s'applique le principe de primauté selon l'art. 3 CCT	28
--	----

Annexe 2

Module de calcul des salaires minimums pour les employés sans formation professionnelle, avec formation professionnelle et pour les employés spécialisés, pour l'année 2016	30
---	----

Annexe 3

Régions à hauts salaires de l'agglomération de Berne et de l'arc lémanique (avec numéro postal)	36
---	----

Annexe 4

Protocole d'accord à la CCT Location de services	38
--	----

Remarques préalables

Signification de la déclaration de force obligation (DFO) pour l'application de la CCT Location de services 2016-2018

Remarque sur l'application du présent tiré-à-part de la CCT Location de services 2016- 2018

La passation de la convention collective de travail Location de services (CCT Location de services) le 17 mars 2009, respectivement le 15 juillet 2011, par les parties contractantes est considérée comme une étape importante dans la location de services.

A ces dates, la convention obligeait uniquement les parties contractantes : l'association d'employeurs swissstaffing et ses membres ainsi que les syndicats Unia, Syna, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) et Employés Suisse et leurs membres.

Le 13 décembre 2011, à la demande des parties contractantes, le Conseil fédéral a déclaré de force obligatoire la CCT Location de services du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

C'est la raison pour laquelle la CCT Location de services – à l'exception de quelques dispositions qui n'ont pas été déclarées de force obligatoire par le Conseil fédéral (cf. la légende ci-dessous) – n'était plus uniquement obligatoire pour les parties contractantes mais désormais également pour l'ensemble des bailleurs de services et leur personnel dont les services sont loués conformément aux art. 2 et 3 qui définissent le champ d'application.

Depuis lors, le Conseil fédéral a prolongé, à maintes reprises, la déclaration de force obligatoire (DFO). Dernièrement, par sa décision en date du 29 mars 2016, il a approuvé les adaptations qui ont été apportées par les parties contractantes à la CCT Location de services. Ces dernières sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2016 et sont valables jusqu'au 31 décembre 2018.

Sont imprimées :

- en caractères normaux **les dispositions déclarées de force obligatoire. Elles sont obligatoires pour l'ensemble des bailleurs de services et leur personnel dont les services sont loués.**
- **en rouge les 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.**
- en caractères italiques **les dispositions qui ne sont pas déclarées de force obligatoire. Elles sont obligatoires uniquement 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.**

Préambule

Les parties contractantes,

swissstaffing

d'une part et

Unia

Syna

Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

Employés Suisse

d'autre part

concluent dans le but de

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

la convention collective de travail figurant ci-dessous (appelée ci-après CCT Location de services) :

CCT Location de services

1. Dispositions générales

Art. 1

Champ d'application territorial

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

Art. 2

Champ d'application pour les entreprises

- ¹ La CCT Location de services est applicable à toutes les entreprises *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.
-

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).*

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.

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.

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 2e 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.*

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 Swisstaffing. *Les tâches sont définies en détail dans le règlement.*
- ⁴ Le secrétariat «Fonds social» est assuré par la fondation 2e pilier de Swisstaffing. *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.*

2. Dispositions matérielles

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.

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.

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).

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.
-

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.
-

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

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

Art. 16**Service militaire obligatoire ou service civil suisses**

- ¹ Les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée ont droit, après le temps d'essai, à la perte de gain en raison du service militaire obligatoire ou du service civil suisses, à hauteur de :
 - 80 % du salaire pour une durée de 4 semaines par an au maximum, et
 - après deux ans d'engagement ininterrompu, 80% du salaire selon 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 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.

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.

Art. 19**Classification dans les classes de salaire**

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

Art. 20**Salaires 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 x 13 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

- 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

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

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.

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.

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 régies 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.

Art. 25

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.

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

- ¹ Les titulaires d'une autorisation pour la location de services doivent prouver à la commission chargée de l'exécution qu'ils respectent les directives déterminantes de la CFST.
- ² Les bailleurs de services doivent instruire les conseillers en personnel et les collaborateurs au sujet de la sécurité au travail et le confirmer sur le contrat 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.*

Art. 27**Repas pris à l'extérieur**

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

Art. 28**Maladie**

- ¹ Si un travailleur ou une travailleuse tombe malade pendant une mission, il ou elle a droit à l'indemnité 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.

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 ¹. *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 ;

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

-
- ⁹⁾ 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.*
-

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**

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

⁵ Les montants «maximaux» et «minimaux» ainsi que le «montant de coordination» changent à chaque modification de la LPP. Ils sont indiqués par la fondation 2e pilier de swisstafing sur tempdata et publiés en temps voulu.

3. Dispositions obligationnelles

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.*

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.

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.

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.

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.

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.

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'a été 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.

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.

Art. 42

Domicile juridique et for judiciaire

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

Art. 43

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

- ¹ La présente CCT Location de services entre en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de la décision d'extension par le Conseil fédéral le 1^{er} mai 2016, et est applicable jusqu'au 31 décembre 2018.
- ² Dans des circonstances urgentes, il est possible de négocier, pendant la durée de la convention et sur demande écrite d'une partie contractante, des modifications de la présente convention.

Zurich/Berne, le 18.06.2015

Pour swissstaffing

Georg Staub
Président

Myra Fischer-Rosinger
Directrice

Pour le syndicat Unia

Renzo Ambrosetti
Co-Président

Vania Alleva
Co-Présidente

André Kaufmann
*Responsable du dossier
location de services*

Pour le syndicat Syna

Arno Kerst
Président

Hans Maissen
Vice-président

Pour la Société Suisse des Employés de Commerce

Peter Kyburz
CEO

Karin Oberlin
Directrice partenariat social

Pour Employés Suisse

Thomas Feierabend
Président

Stefan Studer
Directeur

Gila Fröhlich
*Responsable du dossier
location de services*

Annexes

Annexe 1

Liste des CCT non étendues pour lesquelles s'applique le principe de primauté selon l'art. 3 CCT

Les textes de ces CCT sont à disposition sous format électronique – en indiquant les dispositions applicables – sur le site internet suivant : www.tempdata.ch

Branche

CCT (désignation succincte)

Pose de sols et ramonage

Menuiserie	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Industrie du bois	Industrie du bois suisse
Industrie automobile/garages	Garagistes AG Garagistes BE et JU Garagistes BS et BL Garagistes LU/NW/OW Garagistes SO Garagistes ZG Garagistes ZH
Revêtements de sol	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen

Branche	CCT (désignation succincte)
Industrie	
Entretien textiles/laveries	Bardusch AG Basel (Textil-Leasing)
Tertiaire	
Ports	Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG
Domaine de la santé	Aargauer Kantonsspitaler Case per anziani TI (ROCA) Hopital du Jura Istituti Ospidaliери Privati TI Zuger Kantonsspital AG Personal Bernischer Spitaler Inselgruppe AG
Transport aerien	ISS Aviation Genève ISS Aviation Zürich – standig beschaftigtes Personal (Beschaftigungsgrad von mind. 50%) ISS Aviation Zürich – Teilzeitangestellte im Stundenlohn Swissport Basel Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire horaire CCT Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire mensuel Swissport International AG, Station Zurich
Post/Transport/Logistik	Post CH SA PostLogistics SA CarPostal PostFinance AG

Annexe 2

Module de calcul des salaires minimums pour les employés sans formation professionnelle, avec formation professionnelle et pour les employés spécialisés, pour l'année 2016

Employés sans formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Régions		
	Salaires normal 3'200/mois	Haut salaire 3'400/mois	TI 3'000/mois
Salaires de base / heure	17.56	18.66	16.46
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.56	0.60	0.53
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.51	1.60	1.42
1 ³ ^{ème} salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.64	1.74	1.53
Salaires brut/heure	21.27	22.60	19.94

Employés sans formation professionnelle, jusqu'à 19 ans ou dès 50 ans

	Régions		
	Salaires normal 3'200/mois	Haut salaire 3'400/mois	TI 3'000/mois
Salaires de base / heure	17.56	18.66	16.46
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.56	0.60	0.53
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.92	2.04	1.80
1 ³ ^{ème} salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.67	1.77	1.57
Salaires brut/heure	21.71	23.07	20.36

Employés avec formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Régions		
	Salaires normal 4'100/mois	Haut salaire 4'400/mois	TI 4'000/mois
Salaires de base / heure	22.50	24.14	21.95
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.72	0.77	0.70
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.93	2.08	1.89
1 ³ ^{ème} salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.09	2.25	2.04
Salaires brut/heure	27.24	29.25	26.58

Employés avec formation professionnelle, jusqu'à 19 ans ou dès 50 ans

	Régions		
	Salaire normal 4'100/mois	Haut salaire 4'400/mois	TI 4'000/mois
Salaire de base / heure	22.50	24.14	21.95
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.72	0.77	0.70
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.46	2.64	2.40
1 ³ ^{ème} salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.14	2.29	2.09
Salaire brut/heure	27.82	29.84	27.14

Employés spécialisés, de 20 à 49 ans

	Régions		
	Salaire normal 3'608/mois.	Haut salaire 3'872/mois	TI 3'520/mois
Salaire de base / heure	19.80	21.25	19.31
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.63	0.68	0.62
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.70	1.83	1.66
1 ³ ^{ème} salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.84	1.98	1.80
Salaire brut/heure	23.98	25.74	23.39

Employés spécialisés, jusqu'à 19 ans ou dès 50 ans

	Régions		
	Salaire normal 3'608/mois	Haut salaire 3'872/mois	TI 3'520/mois
Salaire de base / heure	19.80	21.25	19.31
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.63	0.68	0.62
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.17	2.32	2.11
1 ³ ^{ème} salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.88	2.02	1.84
Salaire brut/heure	24.48	26.27	23.88

Annexe 3

Régions à hauts salaires de l'agglomération de Berne et de l'arc lémanique
(avec numéro postal)

Agglomération de Berne

3000 Bern
3098 Köniz
3074 Muri bei Bern
3072 Ostermündingen
3063 Ittigen
3065 Bolligen
3052 Zollikofen
3122 Kehrsatz
3065 Belp
3110 Münsingen
3113 Rubigen
3112 Allmendingen
3076 Worb
3066 Stettlen
3047 Bremgarten bei Bern
3033 Wohlen bei Bern
3053 Münchenbuchsee

Arc lémanique

1290 Versoix
1295 Mies + Tannay
1291 Commugny
1296 Coppet
1297 Founex
1279 Chavanne-de-Bogis
1298 Céligny
1299 Crans
1263 Crassier
1262 Eysins
1260 Nyon
1277 Borex
1278 La Rippe
1274 Grens
1275 Chésèrèx
1276 Gingins
1270 Trélex
1267 Coinsins
1271 Givrins
1272 Genolier
1267 Vich
1268 Begnins
1273 Le Muids
1196 Gland
1184 Vinzel
1183 Bursins
1195 Bursinel + Dully
1180 Rolle
1185 Mont-sur-Rolle
1166 Perroy
1273 Arzier
1269 Bassins
1170 Aubonne

1165	Allaman	1033	Cheseaux-sur-Lausanne
1164	Buchillon	1073	Savigny
1162	St-Prex	1090	La Croix
1163	Etoy	1096	Villette
1175	Lavigny	1091	Grandvaux
1168	Villars-sous-Yens	1096	Cully
1167	Lussy	1009	Pully
1132	Lully	1095	Lutry
1135	Denens	1098	Epesses
1136	Bussy-Chardonney	1071	Rivaz
1143	Apples	1071	St-Saphorin Lavaux
1113	St-Saphorin-sur-Morges	1070	Puidoux
1134	Vufflens-le-Château	1071	Chexbres
1112	Echichens	1802	Corseaux
1026	Echandens	1803	Chardonne
1110	Morges	1805	Jongny
1122	Romanel-sur-Morges	1800	Vevey
1121	Bremblens	1806	St-Légier
1028	Préverenges	1804	Corsier-sur-Vevey
1025	St-Sulpice	1806	La Chiésaz
1026	Denges	1807	Blonay
1024	Ecublens	1814	La Tour de Peilz
1302	Vufflens-la-Ville	1816	Chailly-Montreux
1030	Bussigny-près-Lausanne	1820	Montreux
1023	Crissier	1815	Clarens
1020	Renens	1823	Glion
1008	Prilly	1824	Caux
1000	Lausanne	1820	Veytaux
1032	Romanel-sur-Lausanne	1820	Territet
1052	Le Mont-sur-Lausanne	1844	Villeneuve
1066	Epalinges		
1000	Le Chalet-à-Gobet/Lausanne	25	

Annexe 4*Protocole d'accord à la CCT Location de services*

Les parties contractantes à la Convention collective de travail Location de services (ci-après : les parties) passent l'accord protocolaire suivant, faisant partie intégrante de la Convention collective de travail (ci-après : CCT LS).

Art. 1

Les parties s'engagent à mener chaque année des négociations constructives pour adapter les salaires minimums pour le canton du Tessin, selon l'art. 20 al. 1.

Art. 2

Les parties s'engagent à mener les négociations susmentionnées toujours au troisième trimestre et à parvenir à un accord au plus tard le 30 septembre de l'année en cours. Les éventuelles adaptations des salaires minimums pour le canton du Tessin prennent effet au 1^{er} janvier et entrent en vigueur avec la déclaration d'extension.

Art. 3

Les parties s'engagent à prendre notamment en compte les critères suivants lors des négociations susmentionnées :

- l'évolution de l'indice des prix à la consommation ainsi que celle du pouvoir d'achat effectif (frais de logement, caisses maladie, etc.) dans le canton du Tessin, ainsi que*
- l'évolution de la productivité moyenne au travail au canton du Tessin, et*
- le niveau global des salaires dans la branche, de même que l'évolution annuelle moyenne au Tessin.*

Sont déterminants pour les critères susmentionnés les données de l'Office fédéral de la statistique, les statistiques officiels du canton du Tessin ainsi que les contrôles menés conjointement par les parties.

Art. 4

Des modifications, des compléments ou l'abrogation du présent accord protocolaire ne peuvent être faits qu'en la forme écrite et doivent être signés par toutes les parties pour être valables. Cela vaut en particulier pour la clause concernant la forme écrite.

Art. 5

Si des éléments du présent accord devaient être caducs, la validité des autres dispositions n'en serait pas touchée.

Le cas échéant, les parties s'engagent à remplacer la partie nulle, caduque ou irréalisable de cet accord protocolaire par une disposition valable, effective et réalisable, qui rejoint de par son contenu la volonté initiale des parties.

Art. 6

Tout différend entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de cet accord protocolaire doit être traité conformément à l'art. 40 de la CCT Location de services.

Art. 7

Cet accord entre en vigueur au moment de la signature de la CCT Location de services par les parties contractantes, pour le début de la déclaration d'extension de la CCT 2016, et reste en vigueur jusqu'au terme de la durée de validité de la CCT 2016, conformément à l'art. 43 al. 1 CCT Location de services.

