

La naissance au forceps d'une CCT pour les travailleurs temporaires

Autant la droite que la gauche s'est opposée, à un moment donné, à l'élaboration d'une convention collective pour le secteur temporaire. Actuellement en consultation auprès du Seco, elle pourrait entrer en vigueur dans le courant 2009. Retour sur la pénible naissance de ce nouveau partenariat social.

On aura tout entendu sur la nouvelle CCT de la branche temporaire. Pour les représentants du laisser-faire, les idéologues de la droite ultra libérale, une convention collective de travail de la branche temporaire est «un monstre juridique, un tueur d'entreprises qu'il s'agit d'empêcher par tous les moyens». De l'autre côté de l'échiquier politique, chez les trotskistes et les idéologues de la gauche gauchisante, pour qui l'Etat prime sur tout le reste, cette convention collective est une approbation de la pire exploitation du travail humain, aux fins d'institutionnalisation du travail précaire.

Ce champ de tension n'est de loin pas nouveau. Le principe selon lequel le travail ne devrait pas être une marchandise a été consacré en 1919 dans le Traité de Versailles. Ce n'est qu'en 1997 qu'une reconnaissance a eu lieu au plan international, qui admet que pour la garantie d'une situation acceptable de l'emploi et d'un marché du travail qui fonctionne, les agences de placement et les bailleurs de services privés sont incontournables.

Durant les vingt dernières années, le travail temporaire a connu une croissance vertigineuse. Il ne s'est établi nulle part ailleurs aussi rapidement que dans les professions connaissant traditionnellement un degré élevé d'organisation syndicale. Dans la construction comme dans certains secteurs industriels, ceci a engendré des luttes engagées. Dans les branches exposées, les syndicats ont carrément exigé l'interdiction du travail temporaire. En cas de refus, il fallait au minimum un salaire égal, la même couverture d'assurance et une égalité de traitement.

La discussion autour de la libre circulation des personnes a été la plate-forme idéale pour faire triompher ces nouvelles exigences. La branche est devenue en quelque sorte la



L'auteur

Georg Staub est le directeur de **swissstaffing**, l'association faitière de la branche du travail temporaire.

Avantages et inconvénients de la nouvelle CCT

Qui sont les partenaires signataires de la convention?

Du côté des employeurs, il s'agit de **swissstaffing**, et du côté des travailleurs, ce sont les syndicats «Employés Suisse», «La société suisse des employés de commerce», «Syna» et «Unia».

Qui est soumis à la convention?

- Les bailleurs de services dont la masse salariale totale s'élève pour les années 2002 -2007 à au moins 6 millions de francs.
- Les membres de **swissstaffing** de la section Location de services – peu importe la masse salariale.
- Pour les autres bailleurs de services, l'assujettissement facultatif demeure possible.

Quels sont les avantages pour les entreprises assujetties?

- Procédure de décompte grandement facilitée s'agissant des contributions pour l'exécution et la formation continue et taux uniforme (0,3% employeurs, 0,7% travailleurs) avec un énorme potentiel d'économies au plan administratif.
- Assurance d'indemnité journalière maladie collective facultative, subventionnée en partenariat social.
- **swisstempdata** gratuite.
- Jusqu'à 80% de remboursement des contributions de membre **swissstaffing**.
- Tableau sur Internet concernant les contrôles annoncés et ceux qui ont eu lieu.
- Possibilités de recours à une commission paritaire en cas de litiges en relation avec la CCT.
- Possibilité de participation directe au dialogue de partenariat social en siégeant au sein des commissions Exécution et Formation continue.

Quels sont les inconvénients pour les entreprises assujetties?

- Observation de dispositions régissant les salaires et la durée de travail de CCT sélectionnées, sans décision d'extension, selon banque de données gratuite **swisstempdata**.
- Observation de salaires minimums dans des domaines non couverts par une autre CCT.
- Addition d'engagements au cours du délai d'une année, peu importe la durée d'une interruption, pour la fixation des prestations sociales.
- Obligation LPP dès le 1^{er} jour pour personnes ayant obligation d'entretien.
- Couverture d'indemnité journalière maladie de 720 jours pour tous les collaborateurs dès le 4^e mois d'engagement.

Que coûte la CCT aux bailleurs de services?

Nous tablons sur des coûts supplémentaires par heure tarifaire entre dix et quarante centimes.

Quels sont les avantages pour nos collaborateurs?

- Droit à une formation continue payée après un engagement de trois semaines.
- Amélioration de la protection de l'indemnité journalière maladie.
- Meilleure couverture en cas d'invalidité.
- Meilleure prévoyance vieillesse.
- Protection juridique via les organes d'exécution paritaires.

victime de la démocratie de la concordance. Mettre fin à cette évolution n'était pas et n'est pas envisageable sans partenariat social.

Une réaction rationnelle face aux évolutions économiques

Dans cette situation, c'était une décision rationnelle de l'association leader de la branche **swissstaffing** de rechercher des actions alternatives, de trouver un rôle proactif et de soutenir plus largement notre branche au plan politique. L'expression de cette position est la convention collective de travail maintenant disponible, qui permet d'avoir davantage voix

au chapitre, garantit une exécution uniforme et fournit une procédure de décompte plus avantageuse et des contrôles transparents.

swissstaffing est fière d'avoir pu présenter, après trois ans de travail intense, une convention collective de travail qui mérite la confiance. En dépit de tous les pronostics négatifs, il ne s'agit pas d'une convention collective mise au point par les gros pour les gros. Les avantages et les inconvénients touchent tous les intéressés, de la même manière (voir le tableau ci-dessous). Les avantages dépassent les inconvénients – et de loin – aussi pour la petite entreprise.

Georg Staub