

Intérim: les atouts de la nouvelle CCT

La Convention collective de travail (CCT) Location de services entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Les négociations menées entre l'association de la branche swissstaffing et plusieurs syndicats (Unia, Syna, Employés Suisses ainsi que SEC Suisse), ont permis de créer un dispositif régissant et modernisant de fond en comble la location de services.

En comparaison internationale, la loi suisse sur le service de l'emploi et la location de services (LES) est plutôt libérale. Elle ne connaît pas de limitation du travail intérimaire sous l'angle de sa durée et de ses domaines d'application. La LSE est cependant restrictive dans la mesure où elle porte une très sévère atteinte à la liberté d'association des services de l'emploi. En effet, elle prescrit notamment que les bailleurs de services doivent respecter les CCT (étendues) des entreprises locataires de services. Ceci entraîne une charge administrative considérable et prive les services de l'emploi de la liberté d'aménager eux-mêmes les conditions d'engagement de leurs collaborateurs intérimaires.

C'est la raison pour laquelle swissstaffing – avec l'approbation de 96 pour cent de son assemblée générale – a décidé d'emprunter la voie du partenariat social. L'objectif consiste à empêcher de nouvelles restrictions et, en lieu et place, de prendre en main son propre sort.

Les valeurs clés de la Convention collective Location de services

La location de services est une activité multidisciplinaire. La CCT Location de services définit en conséquence des règles faisant office d'interface afin d'éviter d'entraver des pratiques existantes dans les branches respectives: les salaires minimums et les dispositions régissant la durée du travail de près de 80 CCT étendues ainsi que de 36 CCT (sans extension) listées dans l'annexe sont inté-

gréés sans changement. Dans six autres branches (industrie chimique et pharmaceutique, industrie des machines, des arts graphiques, industrie horlogère, industrie de l'alimentation et des produits de luxe, transports publics), il n'y a pas de salaires minimums applicables. S'agissant de tous les autres domaines d'engagement, s'appliquent les salaires minimums ainsi que les réglementations du temps de travail définis en toute autonomie par la branche de la location de services dans sa CCT. Le salaire horaire (dans les régions connaissant un salaire normal) se situe pour des personnes sans formation à 16,46 fr. et, pour les employés formés, à 21,95 fr. (auquel s'ajoutent le 13^e salaire, l'indemnité pour vacances et jours fériés). La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures. Le droit aux vacances des employés de 20 à 49 ans est de quatre semaines, alors qu'il est de cinq semaines pour les intérimaires plus jeunes ou plus âgés.

Les salaires minimums ont nécessité une différenciation en fonction des circonstances du marché. Une harmonisation a toutefois été obtenue dans certains domaines, afin de décharger l'administration incombant aux services de l'emploi. La prévoyance professionnelle, l'indemnité de perte de salaire en cas de maladie ainsi que les contributions aux frais de la formation continue et de l'exécution ont fait l'objet d'une réglementation uniforme dans la CCT.

Les contributions aux frais de la formation continue s'appliquent désormais à tous les engagements temporaires et remplacent les cotisations CCT fournies jusqu'à ce jour. Elles s'élèvent à 1 pour cent du salaire. Le fonds alimenté de la sorte soutient à hauteur de 40 pour cent la formation continue des collaborateurs temporaires et permet en outre, à raison de 40 pour cent supplémentaires, des primes avantageuses pour l'assurance d'indemnité journalière maladie. 20 pour

cent des moyens accumulés dans le fonds seront affectés à l'exécution de la CCT.

Un dispositif conventionnel uniforme et global pour la première fois

La LSE ne permettait jusqu'à présent d'assujettir à une CCT qu'un tiers des intérimaires. En vertu de la loi, il y avait de facto une inégalité de traitement entre collaborateurs temporaires. Grâce à la CCT Location de services, un dispositif réglementaire uniforme et global a été créé pour la première fois. Celui-ci s'applique à tous les collaborateurs temporaires, peu importe la branche ou l'existence d'une autre CCT. Lorsque cela s'est avéré possible et pertinent, une harmonisation a été obtenue afin de décharger l'administration.

La flexibilité dont bénéficient les entreprises locataires de services subsiste car la nouvelle CCT n'y touche pas. Rien n'a été changé aux délais de résiliation des contrats de travail. Les prestations sociales ont fait l'objet d'un échelonnement raisonnable, de sorte qu'il n'y a pas de système d'arroser ni lacunes d'assurance. En ce qui concerne les engagements intérimaires d'une certaine durée (indéterminée ou dépassant les 13 semaines), il y a désormais pleine couverture d'assurance comme pour les employés fixes – ceci aussi bien dans le domaine de la prévoyance professionnelle qu'en matière d'indemnité journalière maladie.

La CCT crée la nouveauté avec l'introduction du fonds de formation continue pour les intérimaires. Toute main-d'œuvre temporaire qui fournit au minimum 22 jours d'engagement sur une période de 12 mois (et verse pendant ce temps des cotisations CCT) obtient sur demande un soutien financier pour les formations continues de son choix.

Myra Fischer-Rosinger, trad.
Tradulex, Pierre Prince



L'auteure

Myra Fischer-Rosinger est la Vice-directrice de swissstaffing, l'association faitière des entreprises de travail temporaire. myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch

Annonce

swissstaffing

Fondation 2^e pilier swissstaffing
la caisse de pension pour travailleurs temporaires et conseillers en personnel

- Degré de couverture au 31.12.2010: au moins 120%
- Participation aux bénéfices par supplément d'intérêt sur les avoires 2010

gérés par **AON Hewitt**