

# Nouvelle CCT pour la branche temporaire

La nouvelle convention collective de travail (CCT) doit entrer en vigueur en 2016. Les entreprises disposeront de davantage de flexibilité et les salaires minimums des collaborateurs seront plus élevés.

Le blog de Myra Fischer-Rosinger

## La confiance, c'est bien...



Myra Fischer-Rosinger est directrice de swissstaffing.

S'agissant des lois et des règles, il est dit que «la confiance c'est bien, mais que le contrôle c'est mieux». Nous le vérifions dans la circulation routière, par exemple. Les limites de vitesse et les interdictions de parcage sont, en principe, approuvées. Mais si elles sont si bien respectées, c'est peut-être parce que des amendes tomberaient si elles ne l'étaient pas.

Il en va de même pour les conventions collectives de travail (CCT). C'est pourquoi la majorité des CCT disposent d'une association paritaire chargée de l'application et du contrôle du texte conventionnel. Pour l'application de la CCT Location de services, il y a l'association paritaire dénommée tempservice ([www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch)). Elle est financée par les cotisations CCT, qui sont perçues chez les travailleurs temporaires (0,7 pour cent du salaire) et auprès des bailleurs de services (0,3 pour cent). Dans tous les organes de tempservice, les représentants des travailleurs et des employeurs siègent à nombre égal. D'où le nom de paritaire! Quant à la collaboration, elle est pragmatique et orientée objectifs.

Swissstaffing ainsi que les syndicats Unia, Syna, Employés Suisse et SEC Suisse ont déployé beaucoup d'efforts et de créativité pour organiser tempservice. Les travailleurs temporaires et les services de l'emploi bénéficient ainsi d'un service optimal.

Lire la suite sur [blog.swissstaffing.ch](http://blog.swissstaffing.ch), mot clé: «tempservice»

### CCT Location de services: Utilisation des fonds issus



Monika Rüeger, responsable de la communication de swissstaffing

Plus de 300 000 personnes sont assujetties à la CCT Location de services. Celle-ci est donc la plus grande CCT de Suisse. Sa conclusion en 2012 fut un jalon important pour la branche. Un dispositif réglementaire sophistiqué assure l'équilibre entre sécurité sociale des collaborateurs et flexibilité pour les entreprises.

A travers la CCT, la contribution pour l'exécution est la même pour tous les intérimaires, soit 1 pour cent, peu importe la branche dans laquelle ils opèrent. De plus, les mêmes règles s'appliquent à tous les services de l'emploi. Cela garantit une moindre charge administrative et une concurrence équitable. Si tout se déroule comme prévu, la nouvelle CCT entrera en vigueur le 1er avril 2016 et sera valable jusqu'à fin 2018. Avec la nouvelle durée de la convention, la limite actuelle de la masse salariale de 1,2 million doit tomber. De ce fait, les mêmes conditions seront alors applicables à tous les services de l'emploi.

### Majoration pour le travail supplémentaire dès 9,5 heures/jour

En moyenne, les services de l'emploi ont besoin de 48 heures pour traiter un engagement. La rapidité est essentielle: la main-d'œuvre temporaire intervient souvent lorsque les ressources d'une entreprise deviennent serrées. Des heures supplémentaires s'avèrent donc parfois nécessaires pour une période limitée. Avec la nouvelle CCT, la majoration de salaire n'est due qu'à partir de 9,5 heures. Pour rappel, le seuil était jusqu'ici de 9 heures par jour. La limite du travail supplémentaire hebdomadaire ouvrant droit à majoration demeure à 45 heures.

### Augmentation des salaires minimums

La branche intérimaire connaît des salaires minimums plutôt bas. Ceci est dû au fait que par rapport à la population active, la proportion de personnes travaillant en tant qu'auxiliaires est plus élevée. Par ailleurs, la branche assume un grand

## Les salaires dans la CCT Location de services

Sans formation professionnelle	2012 – 31.3.2016	Dès le 1.4.2016	2017	2018
Canton du Tessin Salaire horaire de base	CHF 3000.– (CHF 16.46)	CHF 3000.– (CHF 16.46)	CHF 3000.– (CHF 16.46)	CHF 3000.– (CHF 16.46)
Régions de salaires normaux Salaire horaire de base	CHF 3000.– (CHF 16.46)	CHF 3200.– (CHF 17.56)	CHF 3300.– (CHF 18.11)	CHF 3400.– (CHF 18.66)
Régions de hauts salaires Salaire horaire de base	CHF 3200.– (CHF 17.56)	CHF 3400.– (CHF 18.66)	CHF 3500.– (CHF 19.20)	CHF 3600.– (CHF 19.75)
Avec formation professionnelle	2012 – 31.3.2016	Dès le 1.4.2016	2017	2018
Canton du Tessin Salaire horaire de base	CHF 4000.– (CHF 21.95)	CHF 4000.– (CHF 21.95)	CHF 4000.– (CHF 21.95)	CHF 4000.– (CHF 21.95)
Régions de salaires normaux Salaire horaire de base	CHF 4000.– (CHF 21.95)	CHF 4100.– (CHF 22.50)	CHF 4150.– (CHF 22.77)	CHF 4250.– (CHF 23.32)
Régions de hauts salaires Salaire horaire de base	CHF 4300.– (CHF 23.59)	CHF 4400.– (CHF 24.14)	CHF 4450.– (CHF 24.42)	CHF 4550.– (CHF 24.97)
Avec expérience professionnelle	2012 – 31.3.2016	Dès le 1.4.2016	2017	2018
Canton du Tessin Salaire horaire de base	CHF 3600.– (CHF 19.75)	CHF 3520.– (CHF 19.31)	CHF 3520.– (CHF 19.31)	CHF 3520.– (CHF 19.31)
Régions de salaires normaux Salaire horaire de base	CHF 3600.– (CHF 19.75)	CHF 3608.– (CHF 19.80)	CHF 3652.– (CHF 20.04)	CHF 3740.– (CHF 20.52)
Régions de hauts salaires Salaire horaire de base	CHF 3870.– (CHF 21.25)	CHF 3872.– (CHF 21.25)	CHF 3916.– (CHF 21.49)	CHF 4004.– (CHF 21.97)

Sont réputées régions de hauts salaires l'agglomération de Berne, l'Arc lémanique, ainsi que les cantons de BS, BL, ZH et GE.

rôle de transition: nombre de personnes débutant ou revenant dans une profession obtiennent, via l'intérim, un emploi fixe. Or, la nouvelle CCT prévoit une hausse modérée et progressive des salaires minimums, qui tient raisonnablement compte de l'évolution des prix et de la productivité des dernières années. Jusqu'en 2018, ceci représente en Suisse alémanique et en Suisse romande 400 francs pour le personnel sans formation professionnelle et 250 francs pour le personnel avec formation professionnelle.

Au Tessin, les salaires restent au même niveau. En comparaison des autres CCT, les salaires minimums sont encore concurrentiels. Selon estimation, 7 pour cent des intérimaires sont touchés par ces hausses.

Les intérimaires exercent dans toutes les branches, et c'est pourquoi la CCT Location de services est très flexible. Il est judicieux de tenir compte des conditions spécifiques d'une branche. Dans celles qui sont dotées d'une CCT étendue des conditions sont prévues pour le salaire minimum, la durée du travail et les jours fériés – également pour la main-d'œuvre flexible. Il existe, dans certains cantons, des contrats-types de travail. Ceux-ci prévalent sur les dispositions relatives au salaire minimal de la CCT location de services. S'agissant de la formation continue, de l'indemnité journalière maladie et prévoyance professionnelle, tous les temporaires sont traités de la même façon. Peu importe donc qu'ils travaillent dans la construction, l'industrie horlogère ou des bureaux.

### Le graphique

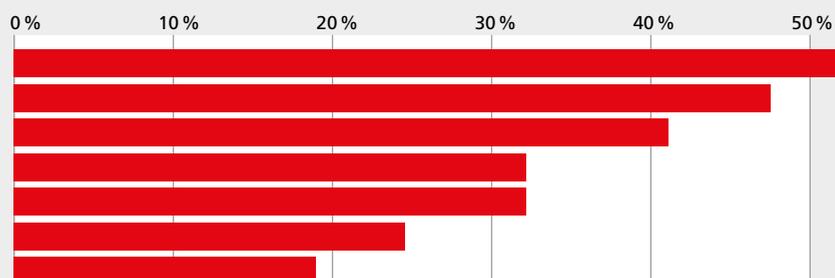
## Les jeunes plébiscitent le temporaire «pour se faire la main»

Sur près de 70000 jeunes par année sortant d'apprentissage en Suisse, près de 20000 entament une activité lucrative via le travail temporaire. Ce qui équivaut approximativement à un quart des fins d'apprentissage. 75% de ces diplômés travaillant d'abord à titre temporaire optent sciemment pour ce choix, parce qu'ils souhaitent acquérir de l'expérience et «mettre des atouts de leur côté» pour la recherche d'un emploi fixe. Une

analyse chiffrée un an après le premier engagement montre que cette décision est un bon choix: 45% d'entre eux ont trouvé l'emploi fixe souhaité. Le travail temporaire assume donc une importante fonction de transition entre l'apprentissage et l'exercice de la profession. Et les recruteurs ont accès à un immense potentiel de main-d'œuvre.

### Pourquoi les jeunes choisissent le travail temporaire

- Pour augmenter mes chances de trouver un poste fixe
- Parce qu'ainsi, le prestataire de location de services a cherché un emploi pour moi
- Pour acquérir des expériences professionnelles
- Une solution transitoire entre deux autres activités
- Pour pouvoir choisir librement le moment et/ou la durée du travail
- Parce que je voulais du changement
- Pour avoir un complément à mes autres activités



Source: Swisstaffing, étude d'actualisation 2014, Le Travail temporaire en Suisse, page 17

## Assumer une responsabilité sociale

Pour de nombreuses entreprises, la responsabilité sociale est davantage qu'un slogan. Surtout parce que l'image et la satisfaction des collaborateurs exercent une grande influence sur le succès de l'entreprise. La CCT Location de services garantit aux temporaires la meilleure des protections en cas d'accident et de maladie. Pour une mission brève, la protection est de 60 jours. Elle est de 720 jours lorsque l'engagement dépasse 13 semaines, ou si le collaborateur a charge d'entretien d'enfants. La CCT permet ainsi des prestations nettement supérieures au minimum légal. La vieillesse fait aussi l'objet d'une prévoyance. Les collaborateurs peuvent cotiser dès le début à la caisse de pensions. En cas de contrat de durée indéterminée, de contrat d'une durée déterminée de plus de 13 semaines ou si quelqu'un a charge d'entretien d'enfants, il y a une obligation dès le premier jour de travail. Si quelqu'un effectue plusieurs missions pour un même prestataire de services, mais auprès de diverses entreprises, les semaines sont cumulées.

## La CCT favorise la formation continue

Celui qui travaille à titre temporaire bénéficie d'une formation continue subventionnée. Le droit subsiste pendant 12 mois suivant le dernier jour d'engagement. Il est ainsi possible de bénéficier du fonds pendant un engagement fixe subséquent. Le fonds temtraining a accepté plus de 9000 demandes depuis 2012 et alloué 16 millions de francs: formation CNC, workshop pour professionnels de la santé, cours de langues ou permis de manœuvrer des élévateurs, les possibilités sont variées.

Plus que jamais, la branche temporaire a besoin de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins de l'économie. Le fonds représente pour les temporaires une opportunité de maintenir leur employabilité, de poursuivre leur développement professionnel ou de se réorienter. Et temtraining permet aux entreprises locataires de fidéliser les intérimaires dans une stratégie de développement du personnel.

Monika Rüeger