

Convention collective du travail temporaire Suisse

Au moment de sa parution, les informations contenues dans cette fiche sont conformes à la convention collective de travail en vigueur dans le domaine du travail temporaire. Cette fiche est valable pour l'ensemble de la Suisse et son contenu n'est pas exhaustif. Les conventions collectives pouvant être renégociées en tout temps, cette fiche sera remise à jour régulièrement. Toutefois, si vous désirez obtenir des informations plus précises et actualisées, nous vous invitons à contacter les organismes syndicaux signataires de la convention.

Comment savoir si votre emploi est soumis à une convention collective de travail ?

⇒ Déterminez s'il existe une convention collective relative à votre domaine d'activité.

Nous attirons votre attention sur le fait que c'est votre domaine d'activité qui est déterminant et non votre profession. En effet, les conventions collectives sont conclues par secteur d'activité et non par profession.

Dans le cadre du travail temporaire, le travailleur peut dépendre de 2 conventions collectives. En effet, si la société de placement, qui emploie l'intérimaire, applique la convention collective du travail temporaire, le salarié y sera soumis. Mais si l'emploi proposé au salarié est soumis à une autre convention collective, l'employé sera également soumis à cette 2ème CCT.

Exemple : une personne est embauchée pour une mission dans un restaurant par une société de placement. Le salarié sera d'une part soumis à la CCT du travail temporaire et d'autre part à la CCT de l'hôtellerie et de la restauration.

⇒ Déterminez si la convention collective relative à votre secteur d'activité est étendue ou non étendue.

- Les conventions collectives étendues s'appliquent à toutes les entreprises d'une même branche. Elles peuvent être étendues par canton ou pour toute la Suisse. Quelle que soit l'entreprise qui vous emploie, vous serez donc soumis à la convention collective.
- Les conventions non étendues, elles, ne s'appliquent qu'aux entreprises signataires. Vous devez donc déterminer si votre entreprise est signataire ou non de la convention. Si elle ne l'est pas, votre emploi ne sera pas soumis à la convention collective.

Champ d'application de la Convention

Il s'agit d'une convention collective non étendue et nationale. Elle s'applique uniquement aux employés, occupés à titre temporaire, par une des entreprises membres de l'association patronale Swisstaffing. Cette association comprend environ 200 membres, actives dans les domaines suivant : Conseil en personnel, administration du personnel, services fiduciaires pour le personnel, location de services, placement, Executive Search Consulting, Outplacement, travail temporaire ainsi que d'autres prestations de services relatives aux ressources humaines.

La liste des entreprises membres de Swisstaffing et appliquant donc cette convention est disponible sur le site : www.swisstaffing.ch.

Salaires

La rémunération horaire est convenue au début de chaque mission et confirmée à l'employé. Cette rémunération dépend du poste occupé et de l'entreprise.

L'employeur s'engage à verser un salaire conforme aux usages locaux.

La rémunération de l'employé consiste en une rémunération horaire comportant un salaire de base et une indemnité pour vacances.

L'employé est payé pour les heures de travail accomplies ; sont déterminantes celles qui figurent sur le rapport de travail de l'entreprise cliente.

Les versements se font régulièrement, au moins une fois par mois, soit en espèces, soit par virement sur un compte postal ou bancaire, soit par chèque.

L'employé peut demander une avance pour le travail déjà accompli.

Aucun frais d'inscription n'est exigé.

L'employé reçoit un décompte de salaire.

Les salaires donnés en Suisse sont toujours exprimés en brut. Pour connaître votre salaire net, vous devez déduire :

- ⇒ Les charges salariales (environ 13,67 % de votre salaire brut),
 - ⇒ Votre prime d'assurance de soins,
 - ⇒ Vos impôts, prélevés à la source, si vous travaillez sur le canton de Genève, (pour connaître le barème des impôts, contacter le Groupement transfrontalier européen).
-

Contrat de travail

Les rapports de travail de l'employé sont régis par un contrat-cadre de travail écrit.

En acceptant une mission, l'employé s'engage à travailler en qualité de collaborateur temporaire auprès des entreprises clientes de son employeur, à savoir la société de travail temporaire. Durant toute la durée de la mission, l'entreprise de travail temporaire est l'employeur compétent pour toutes questions faisant l'objet de la présente convention collective.

Les conditions particulières de chaque mission sont réglées dans le contrat individuel de mission entre l'employeur et l'employé.

Durée hebdomadaire du travail

En principe, l'employé observe l'horaire de travail en usage dans l'entreprise cliente de la société de placement.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures de travail qui dépassent l'horaire usuel de l'entreprise cliente sont considérées comme heures supplémentaires et payées avec une majoration de 25 %, ou, les dimanches et jours fériés, de 50 %.

Vacances

Une indemnité de 8,33 % du salaire pour 4 semaines et de 10,64 % pour 5 semaines est versée à titre de vacances.

Les parties contractantes recommandent aux employeurs d'accorder 5 semaines de vacances aux employés à partir du 13^{ème} mois d'un emploi ininterrompu.

Le droit aux vacances doit figurer en francs tous les mois sur le décompte de salaire du collaborateur.

Si les vacances ne peuvent pas être prises pendant la durée du contrat de travail, l'avoir vacances est versé, au moment du décompte final, avec le dernier salaire.

Indemnités perte de gain

L'employé qui tombe malade en cours de mission, a droit à une indemnité pour perte de gain.

Tous les employés n'ayant pas l'âge donnant droit à l'AVS, sont obligatoirement assurés pour une indemnité journalière auprès d'une caisse-maladie reconnue ou d'une compagnie d'assurance suisse.

L'assurance prend effet dès le premier jour de travail. L'indemnité perte de gain représente 80 % du salaire journalier moyen, selon les heures normales prestées ou l'horaire normal convenu.

Le droit aux prestations est le suivant, après un délai de carence de 2 jours :

- durée de travail jusqu'à 3 mois : 60 jours, en l'espace d'une année,
- durée de travail de 4 à 6 mois : 120 jours, en l'espace d'une année,
- durée de travail de plus de 6 mois : 180 jours, en l'espace d'une année

Les conditions générales d'assurance sont déterminantes pour d'éventuelles réserves. L'employé qui tombe malade doit en informer immédiatement l'employeur (entreprise de travail temporaire).

Prévoyance professionnelle

L'employé doit être affilié à un organisme de prévoyance professionnelle qui est tenu de garantir au moins les prestations légales. L'affiliation se fait conformément aux dispositions de l'organisme de prévoyance en question.

Coordonnées du syndicat signataire de la convention

Canton de Genève

Société des employés de commerce (SEC)
Case postale 330
1211 Genève 4
Tél. +41 (0)22 310 35 22
Email : info@sec-ge.ch

Canton du Valais

SEC
Place de la Gare 2
Case postale 1250
1951 Sion
Tél. +41 (0)27 203 55 65
Email : sec.valais@netplus.ch

Canton du Jura

SEC
7, rue du 23-Juin
2900 Porrentruy
Tél. +41 (0)32 465 81 50
Email : sec.jura@medhop.ch

Canton de Vaud

SEC
Rue Centrale 6 – CP 7476
1002 Lausanne
Tél. +41.(0)21 312 93 47
Email : info@seclausanne.ch

Canton de Neuchâtel

SEC
69, rue Jardinière
2300 La Chaux-de-Fonds
Tél. +41 (0)32 910 94 00
Email : info@sec-ne.ch

Canton de Bâle

Aeschengraben 15
Postfach
4002 Basel
Tel. +41 (0)61 271 54 70
Email : info@kvbasel.ch

Coordonnées du Groupement transfrontalier européen

Annemasse

50 rue de Genève
74100 Annemasse
Tel : +33.(0)8.92.70.10.74 (0,337 €/min)

Site : www.frontalier.com

Saint-Genis-Pouilly

8 rue de Genève
01630 Saint-Genis-Pouilly
Tel : +33.(0)8.92.70.10.74 (0.337€/min)

■ Annemasse – 50 rue de Genève ■ Saint-Genis-Pouilly – 8 rue de Genève
■ Tel : +33.(0)4 50.87.78.90

www.maison-transfrontaliere.com