

tempservice

11 décembre 2025

Convention collective de travail
Location de services

tempservice

CCT Location de services
www.tempservice.ch

temptraining

Formation continue

tempcare

Fonds social

tempcontrol

Exécution

tempdata

Banque de données

Sommaire

PREMIERE PARTIE – Remarques préalables 5

Remarque sur l´application de la CCT Location de services 2024-2027 5

DEUXIEME PARTIE – Texte contractuel de la CCT Location de services 2024-2027 6

Préambule 6

Texte contractuel de la CCT Location de services 2024-2027 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 13
Art. 13 Vacances 13
Art. 14 Jours fériés 13
Art. 15 Absences de courte durée 14
Art. 16 Service militaire obligatoire ou service civil suisses 14
Art. 17 Maternité 15
Art. 18 Rémunération 15
Art. 19 Classification dans les classes de salaire 15
Art. 20 Salaire minimum 16
Art. 21 Cas spéciaux 18
Art. 22 Base de calcul locale 18
Art. 23 Versement du salaire 18
Art. 24 Suppléments de salaire 18
Art. 25 Travail de nuit 18
Art. 26 Sécurité au travail / travaux spéciaux/dangereux 19
Art. 27 Repas pris à l'extérieur 19

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 2026 30

Annexe 3
Régions à hauts salaires de l'agglomération de Berne et de l'arc lémanique (avec numéro postal) 36

Annexe 4
Annexe Prise en charge (Live-In) à la CCT Location de services 38
1. Définition et champ d'application 38
2. Définition du mandat et obligation de documentation 38
3. Durée hebdomadaire normale du travail 39
4. Définition du service de disponibilité 39
5. Temps de repos, pauses et définition du temps libre 40
6. Modèle de temps de travail 41
7. Indemnisation et allocations 41
8. Frais de voyage 42
9. Nourriture et hébergement 43
10. Conditions de travail et de vie 43
11. Protection de la santé et de la personnalité 44
12. Délais de préavis 46

Remarques préalables

Remarque sur l´application de la CCT Location de services 2024-2027

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
- réglementer 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.

1bis Si une CCT figurant à l'annexe 1 et qui n'a pas été déclarée de force obligatoire ne contient pas de disposition sur le salaire minimum au sens de l'art. 20 LSE (RS 823.11) ou de l'art. 48a al. 1 OSE (RS 823.111), alors, dès le 1er janvier 2023, ce sont toutes les dispositions salariales de la CCT Location de services qui s'appliqueront.

[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 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 CCT Location de services sont exclues de ce champ d'application jusqu'au 31 décembre 2022 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 que dans les entreprises de transports publics. Dès le 1er janvier 2023, les salaires minimums selon l'art. 20 de la CCT Location de services sont applicables en cas de missions dans ces entreprises.

[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 Kessler & Co SA.

4 Pour le financement, des contributions professionnelles de 0,8% du salaire seront perçues conjointement auprès des travailleurs et des employeurs. La part de l'employeur s'élève à 0,4%, celle du travailleur à 0,4%. *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 éxécution, 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 éxécution, 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 Swissstaffing. *Les tâches sont définies en détail dans le règlement.*

4 Le secrétariat «Fonds social» est assuré par Kessler & Co SA.
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 43e à la 45e 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 13ème 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 13ème 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 1er 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 inéluctables 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 13ème 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

Salaire minimum

[1] Les salaires minimums suivants (en CHF), soumis à l'AVS, selon les tableaux dans annexe 2 doivent être respectés :

	2026
Employés sans formation professionnelle	50'277/an ou 3'867.45/mois x 13 ou 21.22/h
Employés sans formation professionnelle au Tessin	44'834/an ou 3'448.80/mois x 13 ou 18.92/h
Employés sans formation professionnelle dans une région de hauts salaires	53'050/an ou 4'080.75/mois x 13 ou 22.39/h
Employés sans formation professionnelle Genève	53'780/an ou 4'136.90/mois x 13 ou 22.70/h
Employés avec formation professionnelle	61'273/an ou 4'713.29/mois x13 ou 25.86/h
Employés avec formation professionnelle au Tessin	56'940/an ou 4'379.96/mois x 13 ou 24.03/h
Employés avec formation professionnelle dans une région de hauts salaires	65'432/an ou 5'033.24/mois x 13 ou 27.62/h

[2] *Les salaires minimaux sont automatiquement adaptés à la variation de l'indice des prix à la consommation au 1er janvier de chaque année, pour autant que la DFO ait été accordée (base: prévision annuelle du renchérissement du Seco en septembre de l'année précédente). Les renchérissements négatifs sont pris en compte dans les renchérissements futurs.*

[3] Les régions de hauts salaires concernent l'agglomération de Berne, l'arc lémanique ainsi que les cantons de BS, BL, ZH et GE. Pour les employés sans formation professionnelle, à Genève, le salaire des employés sans formation professionnelle Genève s'applique conformément à l'annexe 2. 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.

[1] Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

[2] Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

[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 années 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 1'000 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:

	2026
Employé spécialisé	53'920/an ou 4'147.70/mois x 13 ou 22.76/h
Employé spécialisé dans le canton du Tessin	50'106.80/an ou 3'854.36/mois x 13 ou 21.15/h
Employé spécialisé dans une région de hauts salaires	57'580/an ou 4'429.25/mois x 13 ou 24.30/h

Le calcul des salaires bruts pour les employés sans formation professionnelle, les employés avec formation professionnelle ainsi que pour les employés spécialisés pour l'année 2026 se définit 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.

[8] *Les salaires minimaux cantonaux et communaux sont applicables dans la mesure où ils sont plus élevés que les salaires minimaux normalement valables dans la CCT Location de services. Ils sont indiqués séparément dans les tableaux de l'annexe 2. Les dispositions salariales impératives selon les art. 20 LSE et 48a OSE demeurent réservées, pour autant que la loi prévoie de telles exceptions.*

[9] *Si des salaires minimaux cantonaux ou communaux entrent en vigueur ou sont modifiés, ils sont intégrés ou adaptés dans le tableau de l'annexe 2 selon le principe ci-dessus et la déclaration de force obligatoire est demandée immédiatement, si possible à la même date que celle de leur modification ou de leur entrée en vigueur.*

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 de la prime effective, la participation devant s'élever à 3.5% 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 durant cette période d'attente supplémentaire 80% du salaire perdu du fait 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)

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;

g) 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 1er jour
· Autres travailleurs:	facultativement dès le 1er 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 1er 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 14e 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 1.1.2025: max. CHF 41.50 – correspond au maximum LPP sur la base du salaire horaire)	CHF 25.75
Montant de coordination à déduire:	CHF 12.10
Salaire horaire assuré (min. CHF 1.75):	**CHF 13.65**
Multiplié par les heures de travail effectives durant le mois:	150
Salaire mensuel assuré:	**CHF 2'047.50**

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 swissstaffing 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 (CPR: CPRA, CPRR, CPRI), 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. Les détails seront réglés dans 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 éxécution, 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'est 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 déclaration de force obligatoire par le Conseil fédéral au plut tôt le 1er janvier 2026. Elle est applicable jusqu'au 31 décembre 2027.

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.*

Berne/Zurich/Olten, le 11 décembre 2025

Pour swissstaffing

Andreas Eichenberger
Président

Myra Fischer-Rosinger
Directrice

Pour le syndicat Unia

Vania Alleva
Présidente

Véronique Polito
Vice-Présidente

Pour le syndicat Syna

Nico Fröhli
Responsable du secteur de la Location de services

Cornelia Bickert
Responsable adjointe du secteur de la Location de services.

Pour la Société suisse des employés de commerce

Sascha M. Burkhalter
CEO

Michel Lang
Responsable du partenariat social

Hannes Elmer
Responsable spécialisé en partenariat social

Pour Employés Suisse

Alexander Bélaz
Président

Karin Oberlin
Directrice adjointe

Tanja Riepshoff
Droit du travail collectif & partenariat social

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)
Construction principale	
	Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali del Cantone Ticino
Artisanat	
Menuiserie	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Peinture	Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura del Cantone Ticino
Industrie du bois	Industrie du bois suisse
Industries automobile/garages	Garagistes AG Garagistes BE Garagistes BS et BL Garagistes LU/NW/OW Garagistes ZG Garagistes ZH
Revêtements de sol	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
Industrie	
Entretien textiles/laveries	Bardusch AG (Textil-Leasing)
Industrie horlogère et microtechnique	Industrie horlogère et microtechnique suisse/Unia Industrie horlogère et microtechnique suisse/Syna GAV der Deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik

Branche	CCT (désignation succincte)
Tertiaire	
Ports	Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG
Domaine de la santé	Aargauer Kantonsspitäler Case per anziani TI (ROCA) Hôpital du Jura Istituti Ospidalieri Privati TI Zuger Kantonsspital AG Berner Spitäler und Kliniken GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen CCT Santé 21 version privé et version droit public CCT du secteur des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES) CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN)
Transport aérien	ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG – ständig beschäftigtes Personal (Beschäftigungsgrad von mind. 50%) ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG – 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 Gate Gourmet Zürich AG, Monatslohn Gate Gourmet Zürich, Teilzeit Stundenlohn
Poste/Tranports/Logistique	Post CH Swiss Post Cargo CH SA CarPostal PostFinance SA IMS (Immobilien Management und Services 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 2026

Employés sans formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Régions			
	Salaire normal 3'867.45/mois	Haut salaire 4'080.75/mois	TI 3'448.80/mois	GE 4'136.90/mois
Salaire de base / heure	21.22	22.39	18.92	22.70
Indemnité pour jours fériés (3,2% du salaire de base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indemnité vacances (8,33% du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.82	1.92	1.63	1.95
13ème salaire (8,33% du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.98	2.09	1.76	2.11
Salaire brut / heure	25.70	27.12	22.92	27.49

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

	Régions			
	Salaire normal 3'867.45/mois	Haut salaire 4'080.75/mois	TI 3'448.80/mois	GE 4'136.90/mois
Salaire de base / heure	21.22	22.39	18.92	22.70
Indemnité pour jours fériés (3,2% du salaire de base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indemnité vacances (10,6% du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.32	2.45	2.07	2.48
13ème salaire (8,33% du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.02	2.13	1.80	2.16
Salaire brut / heure	26.24	27.69	23.40	28.07

Employés avec formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Régions		
	Salaire normal 4’713.29/mois	Haut salaire 5’033.24/mois	TI 4’379.96/mois
Salaire de base / heure	25.86	27.62	24.03
Indemnité pour jours fériés (3,2% du salaire de base)	0.83	0.88	0.77
Indemnité vacances (8,33% du salaire de base, avec l’indemnité jours fériés)	2.22	2.37	2.07
13ème salaire (8,33% du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.41	2.57	2.24
Salaire brut / heure	31.32	33.44	29.11

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

	Régions		
	Salaire normal 4'713.29/mois	Haut salaire 5'033.24/mois	TI 4'379.96/mois
Salaire de base / heure	25.86	27.62	24.03
Indemnité pour jours fériés (3,2% du salaire de base)	0.83	0.88	0.77
Indemnité vacances (10,6% du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.83	3.02	2.63
13ème salaire (8,33% du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.46	2.63	2.28
Salaire brut / heure	31.98	34.15	29.71

Employés spécialisés, de 20 à 49 ans

	Régions		
	Salaire normal 4’147.70/mois	Haut salaire 4’429.25/mois	TI 3’854.36/mois
Salaire de base / heure	22.76	24.30	21.15
Indemnité pour jours fériés (3,2% du salaire de base)	0.73	0.78	0.68
Indemnité vacances (8,33% du salaire de base, avec l’indemnité jours fériés)	1.96	2.09	1.82
13ème salaire (8,33% du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.12	2.26	1.97
Salaire brut / heure	27.57	29.43	25.62

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

	Régions		
	Salaire normal 4'147.70/mois	Haut salaire 4'429.25/mois	TI 3'854.36/mois
Salaire de base / heure	22.76	24.30	21.15
Indemnité pour jours fériés (3,2% du salaire de base)	0.73	0.78	0.68
Indemnité vacances (10,6% du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.49	2.66	2.31
13ème salaire (8,33% du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.16	2.31	2.01
Salaire brut / heure	28.14	30.05	26.15

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 Ostermundingen
3063 Ittigen
3065 Bolligen
3052 Zollikofen
3122 Kehrsatz
3123 Belp
3110 Münsingen
3113 Rubigen
3112 Allmendingen
3076 Worb
3066 Stettlen
3047 Bremgarten bei Bern
3033 Wohlen bei Bern
3053 Münchenbuchsee

Arc lémanique

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

Annexe 4

Annexe Prise en charge (Live-In) à la CCT Location de services

1. Définition et champ d'application

1.1 La présente annexe complète les dispositions normatives de la CCT LS ; en tant que complément, elle fait partie intégrante de la CCT LS. En tant que réglementation spéciale, les dispositions de la présente annexe priment sur celles de la CCT LS. Si des aspects ne sont pas réglés dans cette annexe, les dispositions de la CCT LS et de l'art 17a-e OLTr 2 s'appliquent. Les dispositions de la LTr et de ses ordonnances demeurent réservées.

1.2 La présente annexe s'applique aux employeurs louant les services de travailleurs qui, dans le cadre d'une prise en charge en direct, fournissent des prestations d'économie domestique sous forme d'aide et de soutien à domicile à des personnes nécessitant une prise en charge, telles que des personnes âgées, des malades ou des personnes handicapées, et qui s'occupent de ces personnes, les aident dans la gestion de leur quotidien et leur tiennent compagnie, et qui, de ce fait, vivent en règle générale au domicile de la personne à prendre en charge.

1.3 Les personnes n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans ne peuvent pas être engagées pour ce type de prise en charge.

2. Définition du mandat et obligation de documentation

2.1 L'employeur évalue systématiquement les besoins d'encadrement du client et définit par écrit un cahier des charges sur la base de cette évaluation.

2.2 Ce cahier des charges est évalué chaque mois et adapté si nécessaire selon 2.1.

2.3 Les travailleurs sont tenus de documenter par écrit les activités qui sortent du cadre du cahier des charges et d'en informer l'employeur au plus tard à la fin du mois ou de la mission.

2.4 Au début des rapports de travail, un exemplaire de la CCT Location de services avec son annexe « live-in » et du contrat de travail doit être remis au travailleur.

2.5 Le temps de travail, le temps de service de disponibilité et le temps libre (y.c. pauses) ou les écarts par rapport aux plans d'intervention (hebdomadaires/mensuels) planifiés à l'avance doivent être enregistrés en permanence et visés au moins toutes les deux semaines par les parties contractantes. Pour les missions de courte durée (jusqu'à 2 semaines au maximum), ces données doivent être visées au plus tard à la fin de l'intervention.

2.6 Le bailleur de services établit un décompte complet des salaires et du temps de travail. Celui-ci comprend, outre les salaires versés, les suppléments et les déductions, au moins les heures de travail et de service de disponibilité effectuées, les interventions effectuées pendant les heures de service de disponibilité, les heures de travail effectuées la nuit et le dimanche ainsi que les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

3. Durée hebdomadaire normale du travail

3.1 La durée normale de travail hebdomadaire contractuelle est de 42h/semaine (selon l'art. 12 CCT LS).

3.2 Il faut planifier au moins 40 heures de travail. Le temps de travail planifié ne doit pas dépasser 9 heures par jour.

3.3 Les prestations de l'OPAS sont prises en compte dans le temps de travail normal et minimal.

4. Définition du service de disponibilité

4.1 *Le temps pendant lequel le travailleur se trouve à portée de la personne à assister avec un délai d'intervention de 30 minutes, sans intervention active, mais pendant lequel il doit se tenir à la disposition de la personne à assister, n'est pas considéré comme temps de travail mais comme service de disponibilité.*

Par délai d'intervention, on entend le temps pendant lequel le travailleur doit être à la disposition de la personne à encadrer pour une intervention.

Pendant le temps de service de disponibilité, le travailleur peut quitter le domicile, mais il doit veiller à respecter le délai d'intervention.

Le temps de service de disponibilité ne peut excéder 5 heures par jour et peut être divisé en trois périodes de garde au maximum.

4.2 Si le travailleur n'est pas autorisé à quitter son domicile en raison des instructions de l'établissement d'intervention, la période n'est pas considérée comme du temps de service de disponibilité, mais comme du temps de travail.

4.3 En cas de demande de travail pendant le service de disponibilité, le temps écoulé depuis le début de l'intervention jusqu'à la fin de l'intervention ainsi que l'éventuel temps de trajet sont considérés comme temps de travail et doivent être payés comme tels, y compris les suppléments.

5. Temps de repos, pauses et définition du temps libre

5.1 *Les travailleurs disposent d'une journée entière par semaine en plus du temps de repos adjacent de 11 heures (35 heures en tout d'un seul tenant), ainsi que d'une demi-journée de 8 heures de temps libre. La demi-journée hebdomadaire peut être accordée pour 4 semaines consécutives avec l'accord du travailleur, à condition que la durée maximale de travail hebdomadaire et quotidienne soit respectée.*

Pendant les périodes qui ne sont pas définies comme temps de travail ou comme service de disponibilité dans le plan d'intervention, ainsi que pendant le repos hebdomadaire consécutif de 35 heures, le travailleur n'est pas à la disposition de la personne à assister. La surveillance de la personne à assister ou l'assistance en cas de besoin doivent être assurées, si nécessaire, d'une autre manière.

5.2 L'un des blocs de temps libre par jour doit être d'au moins 60 minutes. En cas de service de disponibilité de nuit ou à partir de trois périodes de service de disponibilité dans la journée, un bloc de temps libre de deux heures consécutives doit être accordé dans la période journalière.

5.3 Le temps de repos quotidien est de 11 heures. Le temps de repos peut être interrompu par les interventions du service de disponibilité, mais il doit être récupéré dans sa totalité à l'issue de l'intervention. Si une période minimale de repos de quatre heures consécutives ne peut être accordée en raison d'interventions du service de disponibilité, la période de repos complète de 11 heures doit être accordée à la suite de la dernière intervention du service de disponibilité.

6. Modèle de temps de travail

Le travail, les services de disponibilité et le temps libre doivent être réglés dans le contrat de mission. *Le modèle Live-In s'appuie sur un modèle de temps de travail défini qui détermine le temps de travail, le temps de disponibilité et le temps libre, ainsi que les dérogations possibles à ce modèle (voir l'exemple possible en annexe).*

7. Indemnisation et allocations

7.1 Comme salaire minimum dans le modèle Live-In, le salaire minimum suivant pour les employés spécialisés selon l'article 20 al. 5 et annexe 2 CCT LS doit être impérativement respecté dans toutes les régions de Suisse. Les dispositions relatives aux salaires minimaux légaux selon l'art. 20, chiffre 8, demeurent réservées.

	2026
Employés spécialisés	53'920/an ou 4'147.70/mois x 13 ou 22.76/h

Il est ainsi tenu compte de la pénibilité du travail (travail physiquement et humainement éprouvant, intensif, associé à une durée de présence ou de présence), du statut particulier des travailleurs en live-in (modèles de rotation, temps libre possible sur le lieu de travail) et de leur difficulté à prouver l'expérience professionnelle acquise à l'étranger.

7.2 Le salaire minimum pour les travailleurs disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de la branche en Suisse ou d'un diplôme équivalent et d'une expérience de travail dans leur pays d'origine est obligatoirement le salaire minimum suivant pour personnes avec formation professionnelle selon l'article 20 al. 1 et annexe 2 CCT LS, pour toutes les régions de Suisse.

	2026
Employés avec formation professionnelle	61'273/an ou 4'713.29/mois x 13 ou 25.86/h

Sont considérés comme diplômes de formation de la branche les diplômes d'assistant(e) en soins et santé communautaire CFC, d'assistant(e) médical(e) CFC, d'assistant(e) en soins et santé communautaire AFP (avec au moins 3 ans de pratique professionnelle), de gestionnaire en intendance CFC, d'employé(e) en intendance AFP (avec au moins 3 ans de pratique professionnelle) et d'assistant(e) socio-éducatif(ve) CFC. Les diplômes étrangers sont pris en compte pour le classement salarial si la formation étrangère correspondante est d'une durée égale ou supérieure à la formation suisse.

7.3 L'évolution des salaires minimaux selon les chiffres 7.1 et 7.2 correspond à l'évolution des salaires de la CCT LS (art. 20 et annexe 2 CCT LS).

7.4 Le supplément de salaire pour le travail du dimanche est de 50% pour l'encadrement Live-in. Tous les autres suppléments et indemnités sont régis par la CCT LS.

7.5 Le service de disponibilité est indemnisé de la manière suivante à l'intérieur d'une période de disponibilité :

a. Si aucune à deux interventions par période de disponibilité : 30% du salaire horaire.

b. Si le travailleur est appelé et intervient plus de deux fois au cours d'une période disponibilité, la totalité de la période de disponibilité est considérée comme du temps de travail.

7.6 Toutes les interventions pendant le service de disponibilité doivent être documentées par le travailleur.

8. Frais de voyage

Les frais de voyage aller et retour de l'étranger vers la Suisse doivent être payés par l'employeur au moyen de l'indemnité forfaitaire suivante, pour autant que le voyage soit organisé par l'employé(e) lui-même(elle):

- jusqu'à 100km : min. CHF 100
- jusqu'à 100-200 km : min. CHF 200
- jusqu'à 200-300 km : min. CHF 300
- À partir de 300 km : min. CHF 400

L'indemnité n'est versée qu'une seule fois pour l'ensemble du voyage de l'étranger vers la Suisse et retour (aller et retour). Dans la mesure où le voyage est organisé par l'employeur, celui-ci prend en charge les frais. Ils ne peuvent pas être déduits du salaire.

9. Nourriture et hébergement

Pour le logement et la nourriture effectivement fournis et attestés, il est possible de déduire au maximum CHF 33 par jour ou CHF 990 par mois.

10. Conditions de travail et de vie

10.1 Les salariés qui vivent dans le même ménage privé que la/les personne(s) dont ils s'occupent y ont droit :

a) à une alimentation saine et suffisante. L'employé(e) peut exiger de pouvoir préparer lui-même ses propres repas. Il/elle a droit pour cela à l'utilisation commune de la cuisine et des ustensiles de cuisine, ainsi qu'à son propre compartiment de réfrigérateur.

b) Une chambre individuelle pouvant être fermée à clé. Celle-ci doit
- répondre aux exigences en matière d'hygiène
- être bien éclairé par la lumière du jour et la lumière artificielle
- être bien chauffé et ventilé,
- être suffisamment meublé (entre autres avec un lit, une table, une chaise et une armoire ou une commode) et
- être suffisamment spacieux pour pouvoir y passer également le temps de présence convenu et le temps libre.

c) A l'utilisation illimitée des installations sanitaires (toilettes, salle de bains avec douche ou bain) et à l'utilisation commune de la buanderie.

d) A un accès illimité et gratuit à Internet, pour lequel la sphère privée du travailleur reste protégée.

10.2 D'un commun accord, le travailleur peut habiter en dehors de l'établissement d'affectation. Le repas ne doit pas nécessairement être pris à la maison.

11. Protection de la santé et de la personnalité

11.1 Les employeurs doivent, dans les rapports de travail, respecter et protéger la personnalité du travailleur, manifester les égards voulus pour sa santé et veiller au maintien de la moralité. Ils doivent notamment veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et à ce que les victimes de harcèlement sexuel ne subissent pas d'autres préjudices.

Ils doivent prendre les mesures nécessaires à la protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle des travailleurs :

a. Les employeurs informent et forment les locataires de services et les travailleurs, avant le début d'une mission, sur leurs droits et obligations en matière de harcèlement sexuel au travail et d'actes de violence, une simple remise écrite de matériel d'information étant insuffisante.

b. En application de l'art. 10, ils veillent à ce que les locataires de services offrent aux travailleurs des possibilités de se retirer.

c. Les partenaires sociaux mandatent un point de contact neutre et qualifié auquel les travailleurs peuvent s'adresser à tout moment.

d. Promotion de la formation continue spécifiquement professionnelle par temptraining.

Le point de contact remplit au moins les conditions et fonctions suivantes :

- *Les collaborateurs du centre d'accueil traitent les demandes des travailleurs de manière confidentielle.*
- *Le centre d'accueil doit disposer d'un nombre suffisant de conseillers qualifiés dans les domaines de la prise en charge des personnes physiquement ou psychiquement handicapées et/ou âgées, des conflits sur le lieu de travail.*
- *Le centre d'accueil propose des consultations individuelles en situation de crise et des supervisions. Les bailleurs de services veillent à ce que les travailleurs puissent bénéficier d'une supervision unique d'une heure au début de leur première mission. Le bailleur de services peut organiser lui-même la supervision en interne ou charger l'antenne d'organiser les supervisions pour les travailleurs qui lui sont annoncés. Les supervisions sont financées par temptraining via l'AFPL. Si nécessaire, les conseils ou la supervision doivent être donnés dans la langue maternelle de la personne encadrante ou une traduction doit être assurée.*

- *Le centre d'accueil présente chaque année aux partenaires sociaux un rapport d'activité sur ses prestations, qui contient au moins des informations sur les thèmes de consultation et le nombre de consultations et de supervisions. Le point de contact attire l'attention des partenaires sociaux sur les dysfonctionnements et peut faire des propositions d'amélioration.*
- *Avec l'accord du travailleur et du bailleur de services, l'antenne peut intervenir comme médiateur entre ce dernier et le locataire de services ou des tiers. Le bailleur de services est informé de cette activité.*
- *Les coordonnées de la cellule de contact sont mentionnées dans le contrat-cadre de travail ou dans le contrat d'engagement. Les travailleurs doivent être informés de la fonction de l'organe de contact et de leur droit de s'adresser à lui.*

11.2

a. Si le travailleur se sent atteint dans son intégrité personnelle ou harcelée sexuellement, ou s'il fait valoir une agression violente, il a le droit de se faire conseiller auprès de l'instance de contact mentionnée à l'art.11.1, lettre c.

b. Si l'employeur est informé d'agressions violentes, de harcèlement sexuel ou d'atteintes à l'intégrité personnelle, il doit prendre les mesures appropriées pour protéger le travailleur. Le résultat de l'enquête menée par le bailleur de services et les mesures prises doivent être consignés dans un procès-verbal et classés dans le dossier personnel. Le travailleur a le droit de le consulter et d'en recevoir une copie.

c. Si le travailleur fait valoir de manière crédible une agression violente ou un harcèlement sexuel ou toute autre atteinte grave à la personnalité rendant intolérable son maintien sur le lieu de travail, l'employeur doit immédiatement mettre à sa disposition un logement externe approprié ou en assumer les frais. Sont dans tous les cas considérés comme vraisemblables les actes annoncés auprès d'un centre de contact selon l'art. 11.1, lettre c ou dénoncés aux autorités. Le droit au salaire et au logement de remplacement subsiste jusqu'à une nouvelle affectation ou la fin des rapports de travail. Si de fausses accusations sont portées abusivement et contre toute bonne foi, le droit au salaire et au logement de remplacement peut être réclamé conformément au CO (ou au droit civil). D'autres revendications de droit civil sont réservées.

12. Délais de préavis

12.1 En dérogation à l'art. 5 et à l'art. 10 de la CCT Location de services, les missions effectuées auprès du même employeur en l'espace de douze mois sont additionnées pour le calcul du délai de résiliation. Demeurent réservés les délais de résiliation pendant le temps d'essai (cf. ch. 12.3 de l'annexe et art. 11 al. 1 CCT LS).

12.2 En dérogation à l'art. 5 et à l'art. 10 de la CCT Location de services, une nouvelle mission auprès du même employeur et du même locataire de services ne donne jamais lieu à une nouvelle période d'essai.

12.3 Un nouvel engagement auprès du même employeur auprès d'un nouveau locataire de services donne lieu à une nouvelle période d'essai de 3 semaines au maximum, la période d'essai ne devant pas dépasser la durée du premier tournus ou les 2/3 de la durée d'un engagement à durée déterminée. Après le temps d'essai, les délais de résiliation selon art. 12.1 s'appliquent. Ces temps d'essai raccourcis ne s'appliquent que lorsque le premier temps d'essai de 3 mois est écoulé.