

Travail intérimaire et placement de personnel

Sommaire

Généralités

Descriptif

Le travail intérimaire (location de services)

Demande d'autorisation

Le travail intérimaire des étrangers

Sûretés pour garantir les salaires

Obligations des agences

Contrat avec le travailleur

Contrat avec l'entreprise

Le placement de personnel

Obligations des agences de placement

Procédure

Recours

Généralités

La loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et son ordonnance (OSE) instituent un contrôle et imposent des obligations aux agences de travail intérimaire et de placement de personnel dans le but de protéger les personnes qui ont recours à leurs services.

La LSE définit également les obligations de l'employeur en cas de licenciements collectifs et fermetures d'entreprises.

Descriptif

Le travail intérimaire (location de services)

La situation du travailleur intérimaire se caractérise par un rapport triangulaire: il a un contrat de travail avec une agence (employeur de droit), mais il est occupé par une entreprise utilisatrice (employeur de fait). Les obligations qui découlent du contrat de travail sont principalement à charge de l'agence, mais l'entreprise utilisatrice est tenue de protéger la personnalité du salarié et d'observer les mesures de sécurité.

L'entreprise utilisatrice répond du dommage que pourrait causer l'intérimaire à des tiers. Si l'entreprise qui loue les services du travailleur est soumise à une convention collective, l'agence qui l'emploie doit lui appliquer les dispositions qui concernent le salaire et la durée du travail (art. 20 LSE). Cette disposition est très importante en pratique, notamment dans le domaine de la construction: il est nécessaire de contrôler de cas en cas que l'agence respecte la convention collective, notamment en cas de congé donné pendant une période de maladie donnant lieu à des versement d'indemnités journalières. Dans cette hypothèse la CCNT prévoit qu'une résiliation du rapport de travail est impossible.

La loi fédérale sur la location de services institue un contrôle sur l'activité des agences qui emploient des intérimaires et leur prescrit des obligations: dépôt de sûretés pour garantir le paiement des salaires, contrats écrits et détaillés, etc.

Demande d'autorisation

Les agences et leurs succursales qui louent les services de travailleurs doivent demander par écrit une autorisation à l'office cantonal du travail. Pour la location de services à l'étranger, une double autorisation est nécessaire: celle de l'office cantonal et celle du SECO (art. 12 LSE).

L'autorisation est accordée lorsque l'entreprise est inscrite au registre du commerce, dispose d'un local commercial approprié, n'exerce pas d'autres activités professionnelles pouvant nuire aux intérêts des demandeurs d'emploi ou des employeurs, est gérée par des personnes de nationalité suisse ou titulaires d'un permis C, qui jouissent d'une bonne réputation et sont capables d'assurer une location de services satisfaisant aux règles de la profession. L'autorisation concernant le placement à l'étranger n'est délivrée que si le personnel connaît les

conditions régnant dans les pays concernés (art. 13 LSE).

Le travail intérimaire des étrangers

Les agences ne peuvent engager en Suisse que des étrangers qui ont un permis leur permettant d'exercer une activité lucrative et de changer d'emploi (art. 21 LSE). Cependant, des exceptions à cette règle sont possibles pour protéger des intérêts économiques particuliers.

Sûretés pour garantir les salaires

L'agence doit fournir à l'office cantonal du travail des sûretés pour garantir les salaires des travailleurs; leur montant est proportionnel à l'étendue de son activité. L'autorisation n'est octroyée qu'après le versement des sûretés. Elles sont libérées au plus tôt un an après le retrait ou la suppression de l'autorisation. En cas de faillite de l'agence, elles sont employées pour couvrir les salaires des travailleurs dont les services ont été loués (art. 14 LSE et 38-39 OSE).

Obligations des agences

Les agences ne peuvent publier des offres d'emploi que sous leur propre nom, en indiquant leur adresse exacte et en mentionnant clairement que les travailleurs sont engagés pour la location de services.

Les agences n'utilisent les données relatives aux travailleurs que dans le cadre du placement; hors de ce cadre, elles ne peuvent en faire usage qu'avec l'accord exprès du travailleur, accord qui peut être révoqué (art. 18 LSE).

Contrat avec le travailleur

Le contrat, établi par écrit, doit contenir les points suivants (art. 19 al. 1 LSE):

- le genre de travail à fournir;
- le lieu de travail et le début de l'engagement;
- la durée de l'engagement ou le délai de congé;
- l'horaire de travail;
- le salaire, les indemnités et allocations éventuelles, ainsi que les déductions pour les assurances sociales;
- les prestations dues en cas d'heures supplémentaires, de maladie, de maternité, d'accident, de service militaire et de vacances;
- les dates de paiement du salaire, des allocations et autres prestations.

Pour être valable, le contrat doit être signé par les deux parties (art. 13 CO). Lorsque l'engagement est d'une durée indéterminée et qu'il s'agit de travail temporaire, le congé peut être donné moyennant un délai de deux jours au moins durant les trois premiers mois et de sept jours au moins entre le quatrième et le sixième mois d'un emploi ininterrompu.

En cas de placement dans une branche régie par une convention collective obligatoire (CCT étendue), le contrat doit respecter les conditions de salaires minimaux et de durée de travail.

Sont nuls les accords qui exigent du travailleur le paiement de prestations financières préalables ou qui empêchent ou entravent son transfert, après la fin du contrat, à l'entreprise qui loue ses services. Si l'agence ne possède pas d'autorisation, les contrats conclus avec des travailleurs sont nuls (art. 19 LSE).

Contrat avec l'entreprise

L'agence doit conclure un contrat écrit avec l'entreprise qui loue les services: il indique:

- qu'il s'agit d'un contrat de location de service;
- sa propre adresse et celle de l'autorité qui délivre l'autorisation;
- les qualifications professionnelles du travailleur et le genre de travail;
- le lieu de travail et le début de l'engagement;
- la durée de l'engagement ou les délais de congé;
- l'horaire de travail;
- le coût de la location de services, y compris les prestations sociales, les allocations, les indemnités et les prestations accessoires.

Sont nuls les accords qui empêchent l'entreprise de conclure un contrat de travail avec le travailleur après la fin de la mission intérimaire. Cependant, l'agence peut exiger de l'entreprise une indemnité lorsque la location de services a duré moins de trois mois et que le travailleur a poursuivi son activité pour l'entreprise moins de trois mois après la mission.

Les contrats conclus par une agence qui n'a pas d'autorisation sont nuls (art. 22 LSE).

Le placement de personnel

La loi fédérale soumet aussi au contrôle et impose des obligations aux agences qui mettent en contact employeurs et demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent conclure des contrats de travail.

Obligations des agences de placement

Le placeur ne peut publier des offres ou des demandes d'emploi que sous son propre nom et en indiquant son adresse exacte. Les annonces publiées doivent correspondre aux conditions réelles.

Le placeur ne peut utiliser les informations concernant des demandeurs d'emploi et des places vacantes que dans la mesure où elles sont nécessaires au placement. Il est tenu de garder le secret sur ces données; il ne peut en faire usage qu'avec l'assentiment écrit de la personne concernée (art. 7 LSE).

Si le placement est payant, le placeur doit conclure avec le demandeur d'emploi un contrat écrit qui mentionne les prestations du placeur et le prix. Sont nulles les clauses qui interdisent au demandeur d'emploi de s'adresser à un autre placeur ou l'obligent à verser une nouvelle somme s'il conclut plus tard un contrat avec le même employeur, sans l'aide du placeur (art. 8 LSE).

Le placeur peut exiger une taxe d'inscription et une commission; celle-ci, calculée en pour-cent du salaire annuel brut convenu avec la personne placée, n'est due par elle que si le placement a abouti à la conclusion d'un contrat. Le Conseil fédéral fixe les limites des taxes et commissions dues par le demandeur d'emploi. Il n'y a par contre pas de limite aux commissions versées par les entreprises

Le contrat conclu pour le placement de personnes pour des représentations artistiques doit mentionner le cachet brut, le cachet net et le taux de la commission de placement perçue par le placeur (art. 22 OSE).

Si c'est à l'étranger, la commission n'est due que si le travailleur obtient des autorités l'autorisation de travailler; cependant, un dédommagement est à verser pour couvrir la moitié des frais effectifs (ou plus dans des cas particuliers mais au maximum le montant de la commission de placement autorisée), dès que le contrat de travail a été signé, même si le placement n'aboutit pas (art. 9 LSE).

Procédure

Les cantons ont l'obligation de prévoir une procédure simple et rapide pour tous les litiges relevant du contrat de travail passé entre l'agence et le travailleur, dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. La somme réclamée détermine la valeur litigieuse.

Lors de telles procédures, et à condition que la valeur litigieuse n'excède pas Fr. 30'000.-, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires; toutefois, le juge peut infliger une amende à la partie téméraire et mettre à sa charge tout ou partie des émoluments et frais judiciaires.

Recours

Se référer aux autorités compétentes (cf. fiches cantonales).

Sources

Responsable rédaction: ARTIAS

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) (RS 823.11)

Ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) (RS 823.111)

Sites utiles

SECO - Placement privé et location de services