

White Paper

# Travail temporaire

Entre intégration sur le marché du travail  
et pénurie de main-d'oeuvre qualifiée



---

## Table des matières

Les prestataires de services de l'emploi prennent position	3
Passerelle vers le marché du travail	4
Le secret du moteur d'intégration	6
Aimant à main-d'œuvre qualifiée	8
Pénurie de personnel qualifié par branches	9
L'avenir: gestion RH, plateforme, intégration	10
Aspects juridiques	11

Renseignements:

D<sup>r</sup> Marius Osterfeld, économiste  
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

### **swisstaffing**

Union suisse des services de l'emploi  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf  
Tél.: +41 (0)44 388 95 40  
www.swisstaffing.ch  
info@swisstaffing.ch

La réimpression, même partielle,  
n'est autorisée que si la source est mentionnée.  
Avril 2019, ©swisstaffing

---

## Introduction

Sur le marché du travail, il n'y a pas de deuxième place quand il s'agit de pourvoir un poste – ni pour les entreprises, ni pour les chercheurs d'emploi. Pour l'économie, le recrutement des meilleurs collaborateurs est devenu un critère de compétitivité essentiel. Pour les employés, avoir les meilleures conditions de travail est un objectif prioritaire. L'emploi revêt une importance plus personnelle pour les candidats dans la mesure où il garantit les conditions matérielles de leur existence, les engage dans la vie économique et leur permet parfois même de s'accomplir. Les prestataires de services de l'emploi ont le privilège de pouvoir accompagner à la fois les entreprises et les candidats dans leurs recherches.

*Grâce à la flexibilité du «travail temporaire», le secteur a réussi en 2018 à mettre en relation 400 000 employeurs et chercheurs d'emploi.*

Avec un éventail de profils professionnels allant de l'auxiliaire non qualifié au spécialiste hautement qualifié, la branche navigue plus qu'aucune autre entre deux extrêmes: l'intégration au marché du travail et la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée – deux sujets brûlants qui occupent chacun le devant de la scène économique, politique et sociale. swissstaffing, union suisse des services de l'emploi, a souhaité en savoir plus sur le rôle de charnière rempli par le secteur temporaire sur le marché du travail suisse. C'est pourquoi elle a commandé à l'institut de sondages et d'études de marché gfs-zürich deux enquêtes approfondies auprès des travailleurs temporaires et des entreprises.

---

## Les prestataires de services de l'emploi prennent position

swissstaffing plaide pour une égalité de traitement entre les différentes formes de travail et œuvre à l'acceptation du travail flexible dans la société.

### **Pour aménager le monde du travail de demain, il faut:**

- des systèmes de sécurité sociale compatibles avec les différentes formes d'activité rémunérée et dont les prestations restent acquises en cas de changement d'activité;
- un rattachement clair des nouveaux rapports de services aux formes de travail existantes comme le statut d'indépendant, le travail temporaire, les contrats de travail ou les mandats;
- une politique de soutien durable à la formation initiale et continue tout au long de la vie professionnelle, toutes branches confondues.

### **Pour exploiter pleinement le potentiel d'intégration des formes de travail flexibles, il faut:**

- une culture économique qui reconnaisse les carrières dites en zigzag ou en arc;
- abaisser les barrières d'accès au marché du travail pour permettre une évolution dynamique de l'emploi;
- tendre vers une bureaucratie allégée et numérique dans le domaine des relations de travail.

### **Trois mesures pour une amélioration immédiate du potentiel d'intégration du secteur temporaire:**

- une signature numérique simplifiée pour les contrats de travail temporaire;
- un échange de dossier automatisé par voie numérique entre les prestataires de services de l'emploi et les ORP;
- une information appropriée des chercheurs d'emploi au sujet du travail temporaire.

### **Deux dangers pour le potentiel d'intégration du secteur temporaire:**

- l'introduction de quotas limitant le nombre de travailleurs temporaires;
- le renforcement de la protection contre les licenciements.

## Passerelle vers le marché du travail

Après avoir perdu leur emploi, les personnes concernées entament une phase critique dans leur parcours professionnel. «L'enjeu est énorme», assure Leif Agnéus, General Manager Manpower Suisse. «Plus la période de chômage s'allonge, plus l'expérience professionnelle se perd. Le manque de formation continue se fait ressentir, la confiance en soi s'éffrite et le spectre du chômage longue durée se profile.» Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que 70% des travailleurs temporaires jugent qu'une période de chômage prolongée est nocive pour leur métier. Environ 240 000 personnes – soit 57% des travailleurs temporaires – se sont retrouvées dans cette situation difficile en 2018 avant de solliciter l'aide d'un prestataire de services de l'emploi. Elles ont opté pour le travail temporaire faute de trouver un autre poste.

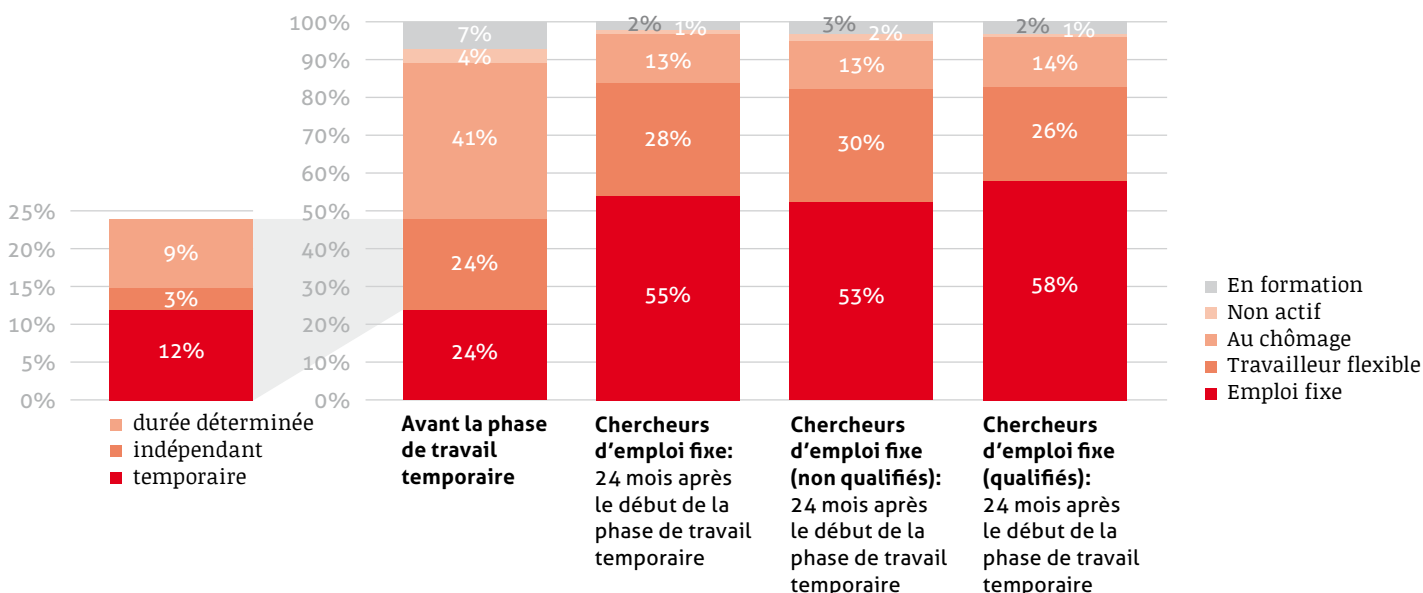
Un examen attentif montre que les trois quarts ou presque des personnes interrogées étaient au chômage, se sont vu résilier leur emploi fixe ou n'ont pas obtenu de prolongation de leur contrat de travail à durée limitée. Dans cette phase critique, l'échange personnel avec l'agence de placement et l'acceptation d'une première mission sont vécus comme une victoire. Une ouvrière de 40 ans le résume on ne peut mieux:

*«J'avais à cœur de ne pas devenir un numéro. Être une collaboratrice appréciée dans une agence de placement, cela permet de rester motivé.»*

### Enquête auprès des travailleurs temporaires

En novembre et décembre 2018, à la demande de swissstaffing, gfs-zürich a interrogé 4153 travailleurs temporaires résidant en Suisse et ayant travaillé à titre temporaire en 2017. Les personnes interrogées travaillaient dans des entreprises de travail temporaire de toute taille, parmi lesquelles les cinq plus grands membres de swissstaffing. Au total, 57 000 collaborateurs et collaboratrices ont été contactés. Le taux de participation s'est établi à 7%, un résultat satisfaisant pour une enquête en ligne. L'enquête a été effectuée en allemand, anglais, français, italien, espagnol et portugais.

Fig. 1 – Taux d'emploi des travailleurs temporaires



**Remarque:** l'illustration montre la situation de l'emploi des travailleurs temporaires avant leur dernière phase de travail temporaire en 2017 et 24 mois après le début. Les valeurs «24 mois après le début de la phase de travail temporaire» sont des effets moyens partiels (average partial effects) basés sur un modèle Multinomial Logit. La catégorie «Travailleurs flexibles» regroupe les indépendants, les travailleurs temporaires et les contrats à durée déterminée. La catégorie «En formation» regroupe les apprenants, les étudiants et les personnes en formation. Sont considérés comme «Non actifs» les femmes au foyer, les hommes au foyer et les personnes à la retraite.

Nombre d'observations: 1953.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Pour les personnes qui auraient privilégié une autre forme de travail, l'emploi temporaire n'est pas le but recherché, mais une passerelle possible vers un emploi fixe.

Parmi ces travailleurs temporaires, quatre sur cinq recherchent un emploi permanent et voient dans le travail temporaire un moyen d'y accéder. Leur espoir est loin d'être infondé puisque, 24 mois après être entrés dans une phase de travail temporaire, 55% de ces travailleurs avaient trouvé l'emploi fixe espéré. Si l'on prend en compte les formes de travail flexibles comme les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et le travail indépendant, 83% sont intégrés sur le marché du travail.

*La phase de travail temporaire n'est pas une période d'attente, mais d'apprentissage et de réorientation sur le marché du travail.*

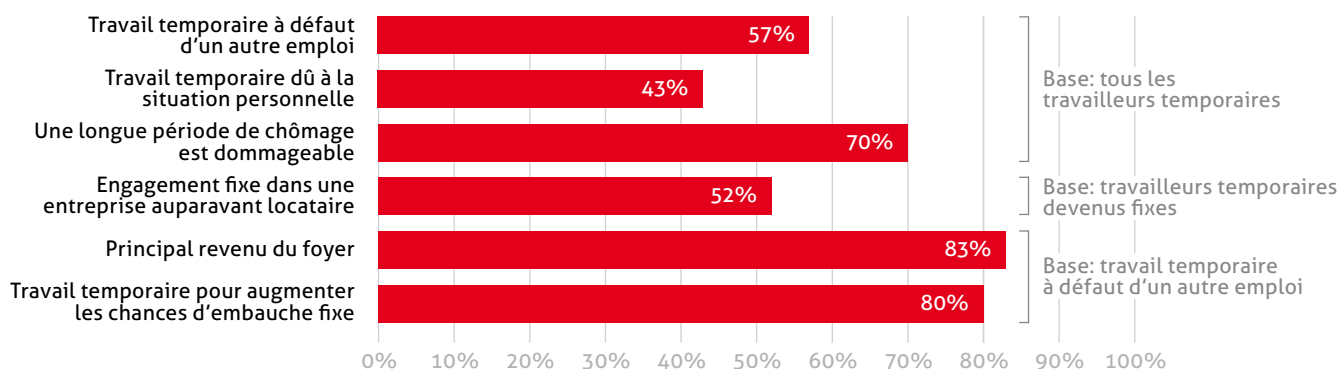
Comme le dit une Bernoise de 28 ans: «Accumuler une expérience professionnelle et le savoir nécessaire dans un emploi donné est aussi précieux que d'obtenir les conseils (du prestataire de services de l'emploi) en matière d'évolution et d'opportunités de carrière».

La capacité d'intégration du secteur temporaire est aussi précieuse pour les travailleurs temporaires

que pour les prestataires de services de l'emploi ou l'État. Pour les prestataires de services de l'emploi, les chercheurs d'emploi sont des collaborateurs de valeur qu'ils ont la chance de pouvoir accompagner dans leur retour à un emploi fixe. Pour l'État, le travail temporaire est doublement intéressant puisque, au lieu de verser des prestations de soutien, il perçoit des impôts et des contributions sociales.

C'est aux travailleurs temporaires que l'emploi temporaire apporte le plus. Il assure le niveau de vie de 80% des travailleurs temporaires qui auraient préféré une autre forme de travail et qui perçoivent le revenu principal au sein du foyer. Le travail temporaire leur offre l'opportunité de se réorienter sur le marché du travail hors de toute pression et allège la charge psychologique que représentent la perte d'emploi et l'entrée dans le chômage. «Les chercheurs d'emploi sont souvent motivés par les perspectives que nous leur offrons», explique Adrian Diethelm, directeur général d'Express Personal AG – un constat que partagent les économistes Rafael Di Tella, Robert MacCulloch et Andrew Oswald (2003). Dans l'ensemble de la population, 20% des gens sont insatisfaits de leur situation personnelle. Ce taux est deux fois plus élevé chez les chômeurs, où il atteint 40%. Pourquoi? Les gens se trouvent valorisés par la reconnaissance de leur travail et trouvent un espace pour les échanges sociaux. La participation à l'activité économique donne un sens à leur vie. Autrement dit, pour beaucoup d'entre eux, l'intégration sur le marché du travail est synonyme d'intégration dans la société.

Fig. 2 – Situation professionnelle des (anciens) travailleurs temporaires



**Remarque:** l'illustration montre une sélection de faits concernant la situation professionnelle des travailleurs temporaires. Les questions liées à la perte d'emploi, à l'activité principale et à l'embauche dans l'entreprise locataire sont des questions fermées (oui/non). Les autres questions appellent des réponses évaluées sur une échelle de 1 («Ne correspond pas») à 5 («Correspond tout à fait»). Les valeurs 4 et 5 ont été réunies pour le calcul des pourcentages.

Nombre d'observations: entre 1571 et 4008.

Source: swisstaffing, gfs-zürich 2019.

## Le secret du moteur d'intégration

Pourquoi donc le secteur temporaire a-t-il une telle capacité d'intégration? Pour la politique comme pour les administrations, il est essentiel de pouvoir répondre à cette question si l'on veut pérenniser le succès de la branche et exploiter d'autres potentiels. L'enquête commandée par swissstaffing à gfs-zürich apporte les éclairages nécessaires.

Le succès de la branche réside dans une combinaison unique reposant sur la flexibilité, le savoir-faire en matière de recrutement et la gestion du personnel. Les quatre raisons les plus souvent mentionnées par les entreprises faisant appel au travail temporaire sont la disponibilité à court terme d'une main-d'œuvre appropriée (82%), le soutien apporté sur des projets précis ou lors de fluctuations saisonnières (67 ou 66%) et la possibilité de découvrir de nouveaux collaborateurs (49%). La première raison, les besoins de personnel à court terme, offre aux chercheurs

d'emploi une chance de retrouver rapidement un emploi, car la concurrence avec d'autres candidats est moins forte.

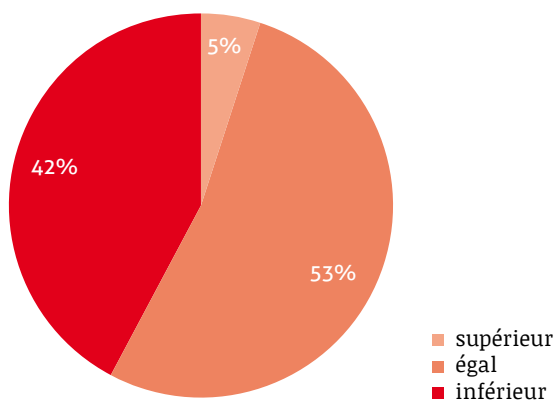
De plus, dans 42% des cas, les entreprises se montrent moins exigeantes au moment de recruter un travailleur temporaire par rapport à un permanent. Le ticket d'entrée est donc plus facile à décrocher. Une fois dans l'entreprise, le travailleur temporaire pourra faire valoir sa personnalité et ses performances au-delà de son seul CV. Voilà pourquoi un emploi temporaire évolue souvent vers un emploi fixe.

*51% des travailleurs temporaires devenus permanents sont employés chez leur ancienne entreprise de mission.*

### Enquête auprès des entreprises locataires

En novembre et décembre 2018, gfs-zürich a organisé à la demande de swissstaffing une enquête à laquelle 687 entreprises ont participé. Les clients de onze bailleurs de services, grands ou petits, ont été contactés, ainsi que des membres d'unions cantonales des arts & métiers et des abonnés à la newsletter de HRToday. L'enquête a été menée en allemand, français, italien et anglais.

Fig. 3 – Exigences au regard de la qualification des travailleurs temporaires par rapport aux travailleurs permanents

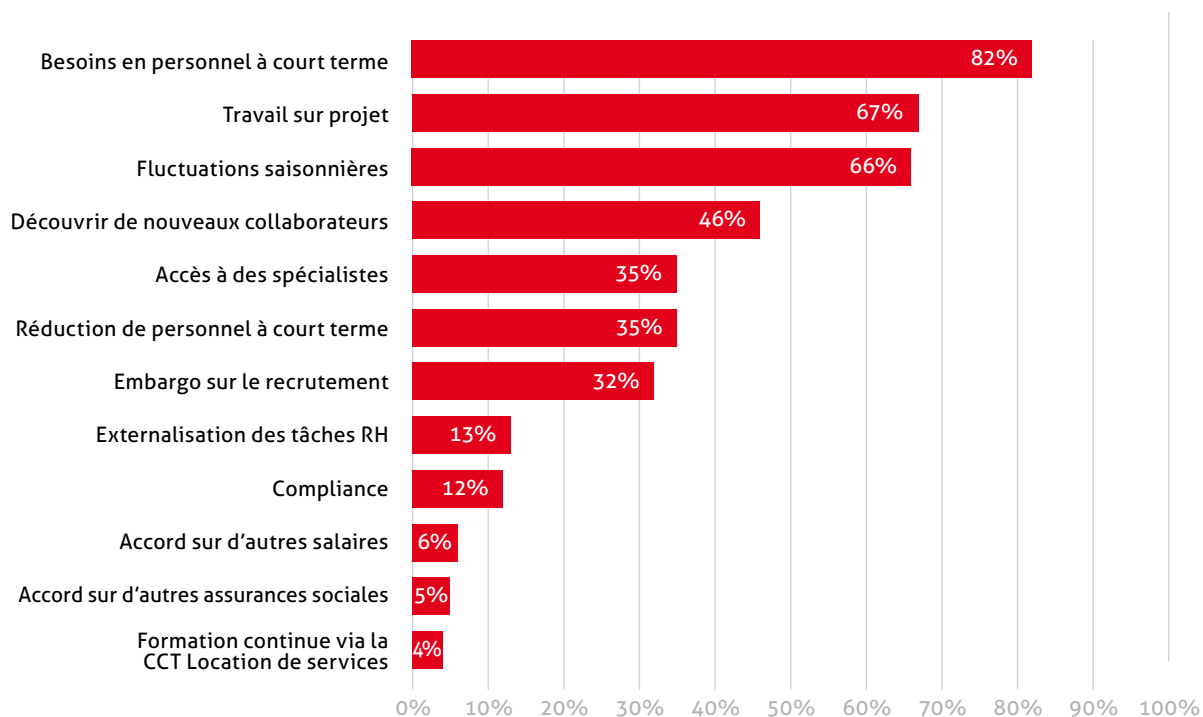


**Remarque:** l'illustration montre les exigences des entreprises en matière de qualification des travailleurs temporaires par rapport aux travailleurs permanents.

Nombre d'observations: 417.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

**Fig. 4 – Motifs du recours au travail temporaire du point de vue de l’entreprise**



**Remarque:** l’illustration montre pourquoi les entreprises utilisent le travail temporaire ou pourraient y faire appel si tel n’est pas le cas.

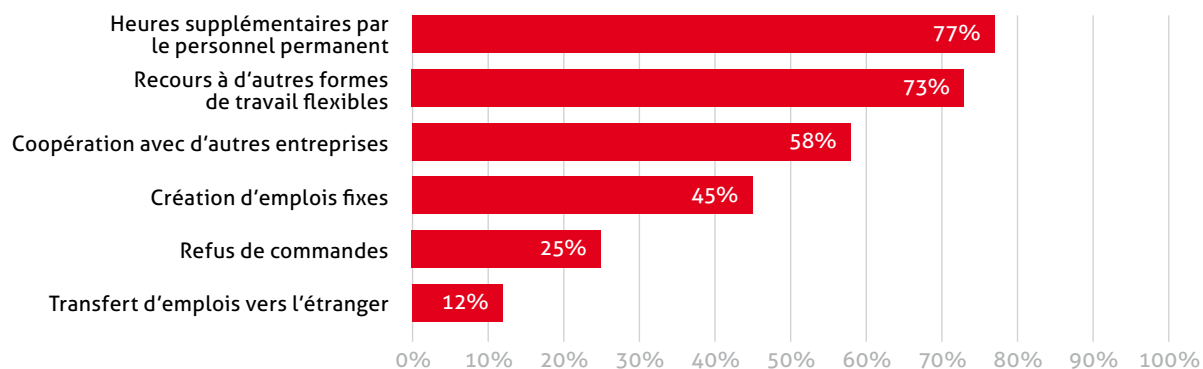
Nombre d’observations: 649.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Grâce à la flexibilité du travail temporaire et aux obstacles à l’embauche plus faibles, la création d’emplois soumis aux assurances sociales est plus rapide et plus fréquente. Sans l’existence du travail temporaire, seules 45% des entreprises créeraient des emplois fixes supplémentaires. Dans cette hypothèse, pour faire face aux pics de commande, il faudrait demander au personnel d’effectuer des heures supplémentaires (77%), miser sur d’autres formes de travail flexibles (73%) ou coopérer avec d’autres entreprises (58%).

À la place du travail temporaire, on aurait alors des contrats d’entreprise, des mandats et des sous-traitants. Par rapport à ces options, le travail temporaire présente l’avantage de combiner la flexibilité, un système de contrat facile à contrôler et la protection sociale des employés. Après avoir analysé un modèle économique complexe pour le marché du travail allemand, les économistes Elke Jahn et Enzo Weber (2016) en sont arrivés à la même conclusion: 50% des emplois temporaires représentent des emplois supplémentaires.

**Fig. 5 – Solutions de rechange par rapport au travail temporaire**



**Remarque:** l’illustration montre les mesures vers lesquelles les entreprises se tourneraient si elles ne pouvaient pas recourir au travail temporaire. Les responsables du personnel pouvaient répondre par oui ou par non.

Nombre d’observations: 419.

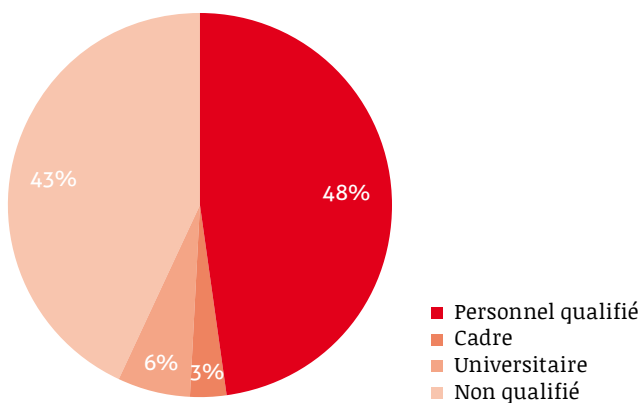
Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

## Aimant à main-d'œuvre qualifiée

Cette combinaison unique de flexibilité, de savoir-faire en matière de recrutement et de gestion du personnel se révèle aussi attrayante pour la main-d'œuvre qualifiée à fort besoin d'autonomie que pour les chercheurs d'emploi désireux de revenir sur le marché du travail. «La main-d'œuvre hautement qualifiée est toujours plus importante et plus demandée», confirme Nicole Burth, CEO du groupe Adecco Suisse. «Les entreprises optimisent leurs processus et déploient de plus en plus une stratégie par projets. La main-d'œuvre hautement qualifiée y répond parfaitement, avec une expertise dont elle peut faire bénéficier différentes entreprises dans le cadre de ce travail par projets.» Ces travailleurs

temporaires, également appelés «contractor», apprécient dans cette forme de travail la flexibilité, mais aussi le service fourni par les prestataires de services de l'emploi, lesquels s'occupent de l'administration et de la recherche de projets. Dans les métiers en proie à la pénurie, comme les soins ou le bâtiment, les employés profitent de la flexibilité offerte par le travail temporaire pour pouvoir peser davantage sur le temps de travail, le salaire ou la charge de travail. Avec tous ces avantages, le travail temporaire attire fortement la main-d'œuvre qualifiée et on comprend pourquoi 35% des entreprises utilisent le travail temporaire pour avoir accès à des spécialistes.

Fig. 6 – Travailleurs temporaires selon leur fonction



**Remarque:** l'illustration répartit les travailleurs temporaires selon la fonction exercée dans l'entreprise.

Nombre d'observations: 3897.

Source: swisstaffing, gfs-zürich 2019.

*En ces temps de pénurie de main-d'œuvre, le danger est grand pour les entreprises de faire figure de deuxième choix et de perdre une main-d'œuvre qualifiée au profit de la concurrence.*

Les prestataires de services de l'emploi complètent utilement les services internes de RH. Premièrement, la main-d'œuvre disponible peut être recrutée rapidement, fidélisée et développée au besoin – que ce soit parce que les chercheurs d'emploi ont perdu récemment leur travail, ne peuvent exercer une activité que pour une durée limitée pour des raisons personnelles ou ont obtenu une deuxième ou troisième chance. Le secteur temporaire est ainsi en mesure d'établir une passerelle entre la pénurie de main-d'œuvre et la fonction d'intégration. Deuxièmement, les presta-

taires de services de l'emploi appliquent d'autres stratégies de recrutement que les services de RH internes – que ce soit par des offres d'emploi publiées via les réseaux sociaux, le démarchage direct des chercheurs passifs ou le recours au vivier de talents en interne. La contribution du secteur au recrutement de personnel qualifié se reflète dans la qualification des travailleurs temporaires.

9% d'entre eux disposent d'un diplôme universitaire ou assument des responsabilités de cadre. 48% travaillent comme main-d'œuvre qualifiée. 43% travaillent comme main-d'œuvre non qualifiée. Entre-temps, compte tenu du manque de main-d'œuvre généralisé, le personnel fiable est devenu difficile à trouver, qualifié ou non. C'est ce que montrent les perspectives d'embauche en emploi fixe.

Après 24 mois, 58% des travailleurs qualifiés et 53% des travailleurs non qualifiés avaient trouvé un nouvel emploi fixe. 83% des non-qualifiés et 84% des qualifiés sont intégrés au marché du travail (voir Fig. 1).



## Pénurie de personnel qualifié par branches

Ce n'est pas toujours parce qu'un poste est difficile à pourvoir qu'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans l'enquête menée par swissstaffing et gfs-zürich auprès des entreprises et des travailleurs temporaires, les personnes interrogées indiquent si elles éprouvent des difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée ou s'il est facile de trouver du travail dans leur secteur. Les réponses apportées à la question de la pénurie révèlent de grandes disparités d'une branche à l'autre.

Alors qu'une large majorité d'entreprises déplore une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie métallurgique (83%), le second-œuvre (66%) et l'industrie mécanique et électrique (65%), le taux d'insatisfaction est au plus bas dans le commerce de détail (29%), la communication et les centres d'appel

(36%). Ce faible taux surprend par ailleurs dans des secteurs qui peinent à recruter comme la santé & les affaires sociales (40%) ou le secteur chimique/pharmaceutique (32%). Cela s'explique peut-être par l'accoutumance des entreprises à une pénurie permanente, ou encore par des taux de fluctuation élevés, des possibilités de recruter hors des frontières ou l'aptitude à faire émerger les talents dans l'entreprise.

Selon les estimations du personnel qualifié, les secteurs du génie civil (73%), du bâtiment (70%) et du second-œuvre (70%) arrivent en tête des secteurs touchés par la pénurie, suivis de près par l'hôtellerie/restauration (68%) et l'industrie métallurgique (68%). Dans le commerce de détail, en revanche, seulement 36% de la main-d'œuvre qualifiée juge la recherche d'emploi facile.

Tableau 1 – Difficultés de recrutement par branches

### Enquête auprès des entreprises

Métallurgie	83%
Second-œuvre	66%
Industrie mécanique et électrique	65%
Restauration et industrie hôtelière	57%
Nettoyage & ménage	56%
Autres prestations de services	56%
Génie civil	55%
Transport et stockage	53%
<b>Moyenne des personnes interrogées</b>	<b>50%</b>
Bâtiment	47%
Alimentation	46%
Banques et assurances	43%
Santé & affaires sociales	40%
Communication & centres d'appels	36%
Chimie & secteur pharmaceutique	32%
Commerce de détail	29%

### Enquête auprès des travailleurs qualifiés

Génie civil	73%
Bâtiment	70%
Second-œuvre	70%
Restauration et industrie hôtelière	68%
Métallurgie	68%
Santé & affaires sociales	63%
Alimentation	60%
<b>Moyenne des personnes interrogées</b>	<b>59%</b>
Industrie mécanique et électrique	58%
Communication & centres d'appels	55%
Transport et stockage	53%
Chimie & secteur pharmaceutique	53%
Nettoyage & ménage	52%
Autres prestations de services	51%
Banques et assurances	44%
Commerce de détail	36%

**Remarque:** le tableau montre, pour chaque branche, dans quelle mesure les entreprises jugent le recrutement des personnels qualifiés difficile et dans quelle mesure les employés jugent la recherche d'un emploi facile. Alors que les employés devaient répondre par oui ou par non à la question de savoir si la recherche d'un emploi pour un employé était jugée facile ou non à qualification égale, les entreprises étaient invitées à évaluer leurs difficultés de recrutement sur une échelle de 1 («Ne correspond pas») à 5 («Correspond tout à fait»). Les valeurs 4 et 5 ont été réunies pour le calcul du pourcentage pour les entreprises.

Seules les branches comptant plus de 20 observations ont été prises en compte.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

---

## L'avenir: gestion RH, plateforme, intégration

Depuis l'an 2000, le nombre de travailleurs temporaires a plus que doublé en Suisse. Cette évolution cache d'une part une demande de flexibilité croissante de la part des entreprises et des employés. D'autre part, elle exprime deux tendances importantes qui marquent le secteur et laissent entrevoir un potentiel de croissance supplémentaire: l'externalisation et la transition numérique. Dans le cadre du payrolling, par exemple, les prestataires de services de l'emploi assurent la comptabilité des salaires et la gestion RH pour une partie du personnel. D'un point de vue juridique, les employés travaillent à titre temporaire, mais sont engagés de facto par l'entreprise de mission. Même si les entreprises ne sont que 13% à utiliser le travail temporaire dans ce but, il s'agit malgré tout d'un volume élevé si on le mesure en heures de travail et en employés, puisque ce sont justement les grandes entreprises qui utilisent ce service. Le fait que 82% des membres de swissstaffing proposent le payrolling montre bien le pouvoir d'attractivité et le potentiel de ce service (voir swissstaffing, 2018).

Depuis quelques années, la transition numérique élève la fonction d'intégration du secteur temporaire à un niveau inédit. En effet, les nouvelles technologies

abaissent drastiquement le coût de traitement des commandes les plus petites via le travail temporaire tout en garantissant le versement des contributions sociales. Les représentants des salariés reprochent à cette évolution de faire émerger une nouvelle classe inférieure. Or, c'est le contraire qui est vrai.

*L'association du travail de plateforme et du travail temporaire a le potentiel de faire sortir les relations de travail informelles de l'économie souterraine et d'apporter une protection sociale.*

Une opportunité que la Fondation CH2048 entrevoit également dans un document de réflexion sur le partenariat social. Par ailleurs, le travail de plateforme apporte à tous ceux qui ne sont pas sur le marché du travail de nouvelles possibilités plus aisées d'entrer dans la vie économique et sociale. Les études prospectives le montrent: en 50 ans d'existence, le secteur temporaire n'a toujours pas épuisé son potentiel. Autrement dit, le travail temporaire ne se présente pas comme un défi, mais comme une solution aux questions sociales qui se posent aujourd'hui et demain.



---

## Aspects juridiques

### Salaires minimums

Les entreprises de travail temporaire reprennent les aux dispositions de la CCT en matière de salaires et de temps de travail qui ont été déclarées de force obligatoire ou qui se trouvent à l'annexe 1 de la CCT Location de services (cf. art. 3, al. 1 CCTL; art. 20 LSE [RS 823.11]; art. 48a OSE [RS 823.111]). Pour les autres branches, la CCT Location de services a ses propres salaires minimums à quelques exceptions près. Dans les zones de salaires normaux, le salaire minimum pour les non-qualifiés s'élève en 2019 à 3475 francs 13<sup>e</sup> mois inclus. Le salaire minimum des travailleurs qualifiés est de 4310 francs 13<sup>e</sup> mois inclus (voir art. 20 CCTL). Depuis 2012, le salaire minimum des personnes non qualifiées a augmenté en moyenne de 15,8% et celui des personnes qualifiées de 7,8%. Dans certaines branches pratiquant des salaires usuels plus élevés dans la région ou le secteur, la CCTL ne prévoit exceptionnellement pas de salaires minimums. Les salaires usuels plus élevés sont alors appliqués.

---

### Délais de résiliation

Travailleurs temporaires (art. 11, CCTL)	Travailleurs fixes (art. 335b al. 1 CO; art. 335c al. 1 CO)
Période d'essai: 2 jours	Période d'essai: 7 jours
3 premiers mois: 2 jours	1 <sup>re</sup> année de service: 1 mois
Du 4 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> mois: 7 jours	2 <sup>e</sup> -9 <sup>e</sup> année de service: 2 mois
Dès le 7 <sup>e</sup> mois: 1 mois	Dès la 9 <sup>e</sup> année de service: 3 mois

---

### Embauche dans l'entreprise de mission

Au bout de trois mois de travail temporaire, les entreprises locataires peuvent intégrer le travailleur temporaire à leur personnel permanent sans avoir à verser de dédommagement au prestataire de services de l'emploi (art. 22 al. 3 LSE). La loi cherche ainsi à équilibrer les intérêts entre le travail de placement fourni par le prestataire de services de l'emploi et la préservation du rôle de passerelle pour le travailleur temporaire.

---

### Prévoyance professionnelle (LPP)

Les employés ayant une obligation d'entretien vis-à-vis d'enfants sont obligatoirement assurés à partir du 1<sup>er</sup> jour. Si une mission dure plus de 3 mois, l'assurance est également obligatoire dès que le dépassement de cette durée est connu. Pour les autres employés, l'assurance peut être souscrite sur demande à partir du 1<sup>er</sup> jour de travail. Les missions accomplies durant les douze derniers mois auprès de la même entreprise locataire sont additionnées (voir CCTL art. 31).

---

### Assurance d'indemnité journalière maladie (IJM)

Tous les travailleurs temporaires qui ne perçoivent pas de rente AVS ont droit, en cas de maladie, à des indemnités pour pertes de gain et sont couverts par l'assurance indemnité journalière maladie (voir art. 29 CCTL, art. 324a CO). Les droits commencent à courir le jour de l'entrée en fonction convenue contractuellement. Après deux jours de carence, les employés soumis à l'obligation LPP ou exerçant une activité dans le cadre d'une CCT étendue peuvent prétendre à 720 jours d'indemnisation. Les autres ont droit à 60 jours d'IJM.

---

### Assurance-accidents

Les employés sont assurés contre les accidents professionnels à la SUVA pendant la durée de leur mission. La couverture d'assurance débute le jour de l'entrée en fonction convenue contractuellement. Les accidents non professionnels sont couverts conformément aux dispositions de la SUVA (art. 30 CCTL).

---

### Formation continue

Les travailleurs temporaires peuvent prétendre à des prestations de formation continue et à des indemnités pour pertes de gain généreuses en provenance du fonds de formation continue tempraining. Ils peuvent choisir parmi une offre de cours alimentée par plus de 800 institutions de formation en Suisse. Les conditions à remplir et les prestations se trouvent sur [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch).

---

## Liste d'ouvrages

Di Tella, Rafael; MacCulloch, Robert; Oswald, Andrew (2003): The Macroeconomics of Happiness, dans: The Review of Economics and Statistics 85 (4), pp. 809-827.

Foundation CH2048 (2018): CH2048 IMPULSE zur Sozialpartnerschaft und sozialen Sicherheit im digitalen Zeitalter, Lucerne.

Jahn, Elke; Weber, Enzo (2016): Identifying the Substitution Effect of Temporary Agency Employment, dans: Macroeconomic Dynamics 20 (5), pp. 1264-1281.

swisstaffing (2018): Les prestataires de services de l'emploi en Suisse 2018, Comment fonctionnent-ils? Que font-ils? Comment voient-ils leur avenir?, Dübendorf.

[www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf