

Travail intérimaire et placement de personnel

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 et de la travailleuse 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-e 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 ou de la travailleuse 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 CN 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 et travailleuses 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 et étrangères 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 et travailleuses ; 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 et travailleuses dont les services ont été loués (art. 14 LSE, art. 38 et 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 et travailleuses sont engagé-e-s pour la location de services.

Les agences n'utilisent les données relatives aux travailleurs et travailleuses que dans le cadre du placement ; hors de ce cadre, elles ne peuvent en faire usage qu'avec l'accord exprès du travailleur et de la travailleuse, 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). En cas de location de services, lorsque l'engagement est d'une durée indéterminée, 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 ou de la travailleuse 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 et travailleuses sont nuls (art. 19 LSE).

Contrat avec l'entreprise

L'agence doit conclure un contrat écrit avec l'entreprise qui loue les services. Le contrat doit indiquer les informations suivantes :

- 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 de la travailleuse ainsi que 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 et la travailleuse 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 ou la travailleuse 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 pourcent 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 limites 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 ou la travailleuse 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 ou la travailleuse, dont la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.-. La somme réclamée détermine la valeur litigieuse.

Lors de telles procédures, et à condition que la valeur litigieuse n'excède pas CHF 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

Travail intérimaire et placement de personnel

Généralités

Cette question est principalement réglée par le droit fédéral. Il convient donc de consulter la fiche fédérale correspondante.

En cas de question relative au droit du travail, il est possible de contacter le Service de la protection des travailleurs et des relations du travail.

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).

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.

Plus d'informations concernant les autorisations de pratiquer la location de services peuvent être consultées sur le site internet du Service de l'industrie, du commerce et du travail de l'État du Valais.

Procédure

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Recours

En cas de conflit en raison d'un contrat de travail intérimaire, c'est le **Tribunal du Travail** qui est compétent lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30.000 CHF. Attention toutefois, l'action doit être ouverte au tribunal du lieu de l'établissement commercial du bailleur de services ou de l'intermédiaire.

Si la valeur litigieuse excède 30.000 CHF, l'action doit être ouverte devant le **Tribunal de district** compétent.

Un recours au **Tribunal cantonal** contre les décisions du Tribunal du travail ou du Tribunal de district est généralement possible.

Sources

- Site internet du canton du Valais

Responsable rédaction: HESTS Valais

Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) (Sion)

Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

Sites utiles

Service de protection des travailleurs et des relations du travail
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Travail intérimaire et placement de personnel

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Le travail intérimaire et le placement de personnel sont régis par la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur l'emploi et la location de services (LSE). Ce domaine est principalement réglé par le droit fédéral. Il convient donc de consulter la fiche fédérale correspondante.

Conformément à la LSE, le placement privé de personnel et la location de services sont soumis à l'octroi d'une autorisation.. La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) délivre les autorisations et veille à ce que les entreprises de travail temporaire respectent les normes légales, notamment au niveau des conditions salariales et horaires, dans le déroulement de leurs activités.

Les entreprises bailleuses de services doivent également respecter les conditions minimales de salaire et de travail fixées par les conventions collectives applicables à la profession des travailleurs qu'elles placent auprès des entreprises qui recourent à leurs services.

Par ailleurs le SDE a conclu une convention avec l'Association vaudoise des entreprises de placement privé et de travail temporaire (AVEPT) pour améliorer l'adéquation entre offres et demandes d'emploi en faveur des personnes sans emploi. Cette convention règle, entre autres, les modalités de collaboration entre les Offices régionaux de placement (ORP) et les placeurs privés autorisés à exercer.

Les entreprises bailleuses de services doivent enfin respecter l'obligation d'annonce des postes vacants qui concernent les professions, les domaines d'activité ou les régions économiques qui enregistrent, au niveau suisse, un taux de chômage supérieur ou égal à 5 %. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) dresse chaque année une liste des groupes de professions soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants (liste des groupes de professions soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants).

Procédure

Voies de droit : Valeur litigieuse inférieure ou égale à 30 000 fr.

Le tribunal de prud'hommes est compétent.

Valeur litigieuse supérieure à 30 000 fr. et inférieure ou égale à 100 000 fr.

Le tribunal d'arrondissement est compétent.

Valeur litigieuse supérieure à 100 000 fr.

La chambre patrimoniale cantonale est compétente.

Pour des informations complémentaires, s'adresser aux :

- Tribunaux de prud'hommes

Recours

Les décisions rendues par la juridiction du travail peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Tribunal cantonal. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de la Cour d'appel civile dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation.

Sources

Recueil systématique de la législation fédérale Base législative vaudoise

Adresses

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) (Lausanne)

Lois et Règlements

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

Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT)

Loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp)

Sites utiles

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM)

Travail intérimaire et placement de personnel

Généralités

Le service de l'emploi et la location de services sont réglés de manière exhaustive par la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services du 6 octobre 1989 (LSE). Il y a lieu de se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Les autorités cantonales demeurent compétentes pour traiter les demandes d'autorisation et pour régler les litiges.

Procédure

En application de la législation fédérale, le placement privé de personnel et la location de services sont soumis à l'octroi d'une autorisation conformément à la législation fédérale en la matière. Le Service des arts et métiers et du travail (voir l'adresse ci-dessous) délivre les autorisations, exerce la surveillance de ce secteur et exécute les tâches que la législation fédérale confie aux cantons.

Recours

Le Conseil de prud'hommes du Tribunal de première instance connaît des litiges relevant du contrat de placement entre le placeur et le demandeur d'emploi et du contrat de travail entre le bailleur de services et le travailleur, quelle qu'en soit la valeur litigieuse (art. 19 Loi introductive à la LSE). La procédure est régie par le code de procédure civile suisse et les autorités sont définies conformément à la Loi du 30 juin 1983 instituant le Conseil de prud'hommes. Il est renvoyé à la fiche cantonale "Contrat de travail".

Sources

Conseil de prud'hommes, Me Carmen Bossart Steulet

Adresses

Renseignements juridiques - droit du travail (Porrentruy 2)
Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy 2)

Lois et Règlements

Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.11)
Ordonnance fédérale du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.111)
Loi du 6 décembre 2000 portant introduction de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services et de la Loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'i

Sites utiles

Site du Service de l'économie et de l'emploi SEE
Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes
Conseils juridiques - droit du travail et du bail

Travail intérimaire et placement de personnel

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

La location de services de personnel et le placement stable sont régis par la Loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004. Rattaché au Département de l'emploi et de la cohésion sociale (DECS), l'Office juridique et de surveillance du Service de l'emploi est chargé de l'application des dispositions légales dans ces domaines.

Procédure

En application de la législation fédérale, le placement privé de personnel et la location de services sont soumis à l'octroi d'une autorisation. Le Service de l'emploi traite les demandes d'autorisation d'exercer, délivre les titres correspondants, exerce la surveillance de ce secteur et exécute les tâches que la législation fédérale confie aux cantons en effectuant notamment des révisions de société (art. 49 LEmpl).

Recours

Sur la base des décisions rendues par le Service de l'emploi, un recours dûment motivé peut être interjeté en deux exemplaires auprès du Département de l'emploi et de la cohésion sociale (DECS), puis auprès du Tribunal cantonal (art. 74 LEmpl).

Adresse du Département de l'emploi et de la cohésion sociale (DECS): Rue de la Collégiale 12, Case postale 1, 2002 Neuchâtel.

Sources

Service de l'emploi

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004
Arrêté fixant les émoluments perçus en vertu de la loi sur le service de l'emploi, du 17 décembre 2014

Sites utiles

Travail intérimaire et placement de personnel

Généralités

Le travail intérimaire et le placement de personnel sont régis par la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE). Voir la fiche fédérale correspondante.

Le **Service public de l'emploi (SPE)** est chargé de l'application des dispositions légales dans ce domaine.

Descriptif

Placement de personnel

Le placement privé est la mise en relation des demandeurs d'emploi et employeurs afin qu'ils concluent, entre eux, des contrats de travail.

En consultant le Répertoire des entreprises de placement et de location de services titulaires d'une autorisation, la liste des agences de placements du canton peut être recherchée (rechercher l'entreprise).

Pour plus d'informations concernant le placement privé, consultez la page du SPE consacrée à ce sujet.

Travail intérimaire (location de services)

Le bailleur de services est celui qui engage ses travailleurs dans l'unique but de louer leurs services à d'autres entreprises.

En consultant le Répertoire des entreprises de placement et de location de services titulaires d'une autorisation, la liste des agences de location de services du canton peut être recherchée (recherche l'entreprise).

Pour plus d'informations concernant la location de service, consultez la page du SPE consacrée à ce sujet.

Procédure

Autorisation

L'ouverture d'une agence de placement privé ou d'une agence de location de services requièrent au préalable une autorisation d'exercer, délivrée par le Service public de l'emploi (SPE).

Pour obtenir l'autorisation, il est nécessaire de remplir et de signer les formulaires « Demande d'autorisation » et « Responsable de la gestion » (téléchargeables sur le site du SPE), puis de les retourner au SPE, accompagnés des attestations suivantes :

- extrait de l'office des poursuites des responsables (renseignements sur les deux dernières années) ;
- extrait du casier judiciaire central des responsables;
- certificat de bonnes mœurs des responsables;
- copie d'une pièce d'identité valable des responsables;
- curriculum vitae ainsi qu'une copie des certificats de travail et des diplômes des responsables;
- extrait du registre du commerce certifié conforme à l'original (sauf pour les bureaux de placement gérés par des organisations professionnelles et d'utilité publique).

Si toutes les conditions sont remplies, la décision d'octroi de l'autorisation sera transmise, accompagnée d'un bulletin de versement pour l'émolument. L'émolument perçu pour l'octroi de l'autorisation s'élève à 1500 francs au plus. (REMT art.11 al.1)

Après réception du paiement dans les 30 jours, l'autorisation cantonale est établie.

Recours

Les litiges opposant, d'une part, le placeur et la placeuse au demandeur et à la demandeuse d'emploi au sujet du contrat de placement et, d'autre part, le bailleur et la bailleuse de services au travailleur et à la travailleuse au sujet du contrat de travail sont de la compétence de la **juridiction des prud'hommes**. La loi sur la justice est applicable. (LEMT art.27)

Voir la fiche cantonale sur le contrat de travail.

Sources

Loi sur l'emploi et le marché du travail (LEMT)

Règlement sur l'emploi et le marché du travail (REMT)

Service public de l'emploi (SPE)

Adresses

Service public de l'emploi - SPE (Fribourg)

Lois et Règlements

Loi sur l'emploi et le marché du travail (LEMT)

Règlement sur l'emploi et le marché du travail (REMT)

Sites utiles

Service public de l'emploi (SPE)

Travail intérimaire et placement de personnel

Généralités

Se référer à la fiche fédérale.

Les travailleuses et les travailleurs intérimaires employés par des agences 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, sont au bénéfice d'une convention collective de travail - CCT Location de services 2024 - 2027.

Descriptif

La Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et la Loi genevoise sur le service de l'emploi et la location de services (LSELS - J 2 05) dans le canton de Genève, définissent les obligations de l'employeur en cas de licenciements collectifs et fermetures d'entreprises.

Procédure

Les demandes d'autorisations d'exercer des agences de placement et de celles qui louent les services de travailleurs doivent être adressées à l'Office cantonal de l'emploi.

Les litiges relatifs aux contrats de travail intérimaires sont de la compétence du Tribunal des prud'hommes. Il convient de se référer à la fiche Travail: le contrat de travail.

Recours

Contre un jugement du Tribunal des prud'hommes, la voie de recours est ouverte auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice.

Sources

Législation citée

Adresses

Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (Genève 3)
Office cantonal de l'emploi - OCE (Genève 2)
Tribunal des prud'hommes (Genève 3)

Lois et Règlements



Sites utiles

OCIRT

La clé - répertoire d'adresses