



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Libre circulation des personnes et relations du travail
Emploi et placement

Les contrats de location de services dans l'informatique

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Christine Chassot
Effingerstrasse 31, 3003 Berne
christine.chassot@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch



Autorisation obligatoire

- **Art. 12 al. 1 LSE Autorisation obligatoire**

Les employeurs (bailleurs de services) qui font commerce de céder à des tiers (entreprises locataires de services) les services de travailleurs doivent avoir obtenu une autorisation de l'office cantonal du travail.

- **Art. 12 al. 2 LSE Autorisation fédérale si activités transfrontalières**

Commerce de location de services (art. 29 al. 2 OSE)

– Régulièrement: plus de 10 contrats en l'espace de 12 mois et dans l'intention de réaliser un profit

– Chiffre annuel \geq 100 000 francs

→ Ces deux conditions sont des conditions alternatives!!!

Exception

Seulement si mise à disposition occasionnelle et exceptionnelle, à savoir que la location de services n'entre pas dans l'offre normale de l'entreprise



Location de « travailleurs »

- Arrêt du Tribunal fédéral: 2A.425/2006

→ La location de services se caractérise par la cession à l'entreprise locataire de services du droit de donner des instructions aux travailleurs

≠ contrat de mandat

≠ contrat d'entreprise

→ Examen des contrats et de la situation concrète

Les critères de distinction ci-après permettent de conclure à la fourniture d'une prestation de travail sous la forme de la location de services:

- Rapport de subordination: le pouvoir de direction
- Intégration du travailleur dans l'entreprise de mission
- Décompte des heures effectuées
- Risque commercial de la prestation de travail
- Responsabilité



Vérification des contrats par les autorités

- **Art. 17 LSE Obligation de renseigner**

Sur requête de l'autorité qui délivre l'autorisation, le bailleur de services est tenu de fournir tous les renseignements nécessaires ainsi que les documents requis.

Dans la pratique, on a observé que de nombreux contrats contenaient beaucoup d'erreurs manifestes et importantes

→ De pratique constante, nous requérons des entreprises qu'elles travaillent avec des contrats agréés.



Principes généraux – Contrat de travail

- Contrat écrit (art. 19 al. 1 LSE)
 - Exception: si la mission n'excède pas 6 heures (48 OSE)
 - En l'absence de contrat écrit (art. 19 al. 3 LSE)
 - ³ « *Si les exigences relatives à la forme ou au contenu ne sont pas remplies, les conditions de travail selon les usages locaux et professionnels ou les dispositions légales en la matière sont applicables, à moins que des conditions plus favorables aient été conclues verbalement* ».
- Le contrat écrit ne constitue pas une condition de validité mais seulement un moyen de preuve et de protection



Contrat de travail

Article 19 Contrat de travail

² Le contrat contiendra les points suivants:

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



Contrat de travail

Contrat de travail temporaire	
Contrat-cadre de travail Prend effet à chaque signature d'un contrat de mission Règle les principes généraux applicables à toutes les missions N'oblige ni l'employeur à offrir une mission ni le travailleur à accepter une mission proposée	Contrat de mission Validité limitée à la mission Règle les détails de la mission
Contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie)	
Contrat-cadre de travail Conclu pour une durée indépendante des missions Règle les principes généraux applicables lors de travaux exécutés chez le bailleur ou chez le locataire de services	Avenant Règle les détails de mission chez un client Risque d'absence de mission endossé par le bailleur de services Obligation d'accepter toute mission que lui assigne le bailleur de services



Accidents

Affiliation

- Sont assurés à titre obligatoire auprès de la SUVA les travailleurs des entreprises et administrations des entreprises de travail temporaire (66 al. 1 let. o LAA).
- Les entreprises de travail temporaire comprennent leur propre personnel ainsi que celui dont elles louent les services à autrui (art. 85 OLAA)
- Si l'entreprise occupe des travailleurs qui n'ont rien à faire avec la location de services (entreprise mixte) elle peut affilier ces travailleurs auprès d'autres assureurs

- **Entreprises de travail temporaire:** SUVA (art. 66 al. 1 let. o LAA)
(but: en cas de litige éviter les conflits de compétence)
- **Entreprises de travail en régie** qui n'ont pas pour but principal de louer leurs collaborateurs → entreprises d'assurance privées, caisses publiques d'assurance-accidents, caisses-maladie (art. 68 LAA)

Si une entreprise de location de services refuse de donner des informations sur ses activités de location, les autorités cantonales compétentes sont habilitées à transmettre à la SUVA les données statistiques du nombre d'heures de mission réalisées. (art. 34a par. 1 let. b LSE)



Affiliation à la prévoyance professionnelle

- Lorsque le travailleur a été engagé avec un contrat de mission de durée indéterminée ou de durée déterminée dépassant trois mois, il doit être affilié à la LPP dès le premier jour des rapports contractuels.
 - Lorsqu'un contrat de mission d'une durée limitée à moins de trois mois est prolongé au-delà de trois mois, le travailleur doit être affilié à la LPP dès que la prolongation a été convenue.
 - De même, le travailleur doit être affilié à la LPP dès que l'ensemble des missions qu'il a effectuées atteint une durée totale de plus de trois mois et qu'il n'y a pas plus de **3 mois** d'interruption entre les missions.
- Les autres conditions telles que le salaire annuel minimum (20'520 francs) ou l'âge (17 ans) doivent toutefois également être remplies.
- Les missions peuvent être effectuées auprès de différentes entreprises locataires de services et ne pas se suivre immédiatement.



Résiliation des rapports de travail

- Pendant le temps d'essai:
 - * 2 jours **ouvrables** sauf si la branche ne connaît pas de jours non ouvrés.
- Après le temps d'essai:
 - * 2 jours **ouvrables** au moins pendant les 3 premiers mois d'une mission ininterrompue
 - * 7 jours au moins du 4e au 6e mois d'une mission ininterrompue
 - * 1 mois dès le 7e mois de mission
 - * 2 mois de la 2e à la 9e année de service
 - * 3 mois pour la fin d'un mois dès la 10e année de service.
- Une mission ininterrompue signifie le total des semaines de travail accomplies au titre de différentes missions pour autant que ces missions cumulées n'aient pas été séparées (sauf en cas de maladie ou d'accident) par un intervalle de plus de :

Durée des missions cumulées:

jusqu'à trois mois
du 4e au 6e mois
dès le 7e mois

Interruption:

2 semaines
3 semaines
5 semaines

ATTENTION: Travail en régie: délais ordinaires de résiliation: 49 OSE, 335b et 335c CO



Concurrence

- **Concurrence vis-à-vis des bailleurs de services: articles 340ss CO**

- * le nouvel employeur se trouve dans une situation de concurrence face à l'ancien employeur: il offre des prestations semblables destinées à une clientèle identique
- * le travailleur, au cours de son activité au sein de l'entreprise, a eu accès au cercle de clientèle ou à des secrets de fabrication ou d'entreprise et
- * leur utilisation dans une autre entreprise est de nature à causer à l'ancien employeur un préjudice sensible

→ de manière générale, ces conditions sont **rarement** remplies

- **Concurrence vis-à-vis du locataire de services**

Les accords qui retiennent ou empêchent directement le travailleur d'être engagé dans **l'entreprise de mission après l'échéance** de son contrat de travail sont interdits (art. 19 al. 5 LSE)



Contrat de location de services

- Sont considérés comme nuls et non avenus les accords qui retiennent ou empêchent directement l'entreprise de mission de conclure un contrat de travail avec le travailleur **au terme du contrat de location de services.**
- En revanche, le contrat de location de services peut prévoir le versement d'une indemnité par l'entreprise de mission:
 - si la mission dure moins de trois mois
 - et si le travailleur est engagé par l'entreprise de mission moins de trois mois après la fin de sa mission dans ladite entreprise
- **Responsabilité**
Le bailleur de services ne répond en aucune manière envers le locataire de services du résultat des prestations fournies par le personnel mis à disposition. Il répond uniquement du bon choix du travailleur.