



## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire**

**Prolongation et modification du 29 mars 2016**

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 13 décembre 2011, du 20 juin 2013 et du 11 décembre 2014<sup>1</sup>, qui étend la convention collective de travail de la branche du travail temporaire, est prorogée.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit:

*Art. 2*

<sup>1</sup> L'extension s'applique sur tout le territoire suisse.

<sup>2</sup> L'extension s'applique à toutes les entreprises qui

- a. sont titulaires d'une autorisation de location de services fédérale ou cantonale conformément à la loi sur le service de l'emploi et la location de services et
- b. dont l'activité principale est la location de services.

<sup>3</sup> L'extension s'applique à tous les travailleurs qui sont loués par les entreprises indiquées à l'alinéa 2. 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 empêchements de travailler du directeur de l'entreprise ou pics de travail).

*Art. 3*

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions (art. 7 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté

<sup>1</sup> FF 2011 8459, 2013 5561, 2014 9509

doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail de la branche du travail temporaire annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

#### *Art. 7, al. 7*

<sup>7</sup> Les cotisations professionnelles sont encaissées sur la base de la somme des salaires AVS par l'Association paritaire exécution, formation continue et fonds social.  
...

#### *Art. 8, al. 6*

<sup>6</sup> 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, al. 2*

<sup>2</sup> ... les employeurs s'engagent à ne pas laisser accomplir le travail au noir.

#### *Art. 11* Résiliation

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un préavis de deux jours ouvrables.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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, al. 2 et 3*

<sup>2</sup> 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 13<sup>ème</sup> 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.

<sup>3</sup> Le travail du dimanche est rémunéré avec un supplément de 50% (salaire de base + part 13<sup>ème</sup> salaire).

*Art. 13, al. 1*

<sup>1</sup> 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).

*Art. 14, al. 1*

<sup>1</sup> 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.

*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. 18, al. 1*

<sup>1</sup> Les classes salariales, les classifications de salaires et les salaires saisis sur temp-data ... sont réputés parties intégrantes de cette CCT Location de services.

*Art. 20* Salaire minimum

<sup>1</sup> Les salaires minimums suivants (en CHF), soumis à l'AVS, doivent être respectés:

	2016	2017	2018
Employés sans formation professionnelle	41 600/an ou 3200/mois × 13 ou 17.56/h	42 900/an ou 3300/mois × 13 ou 18.11/h	44 200/an ou 3400/mois × 13 ou 18.66/h
Employés sans formation professionnelle au Tessin	39 000/an ou 3000/mois × 13 ou 16.46/h		
Employés sans formation professionnelle dans une région de hauts salaires	44 200/an ou 3400/mois × 13 ou 18.66/h	45 500/an ou 3500/mois × 13 ou 19.20/h	46 800/an ou 3600/mois × 13 ou 19.75/h
Employés avec formation professionnelle	53 300/an ou 4100/mois × 13 ou 22.50/h	53 950/an ou 4150/mois × 13 ou 22.77/h	55 250/an ou 4250/mois × 13 ou 23.32/h
Employés avec formation professionnelle au Tessin	52 000/an ou 4000/mois × 13 ou 21.95/h		
Employés avec formation professionnelle dans une région de hauts salaires	57 200/an ou 4400/mois × 13 ou 24.14/h	57 850/an ou 4450/mois × 13 ou 24.42/h	59 150/an ou 4550/mois × 13 ou 24.97/h

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Les régions de hauts salaires concernent l'agglomération de Berne, l'arc lémanique ainsi que les cantons de BS, BL, ZH et GE. 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sont considérés comme employés spécialisés, les travailleurs qui bénéficient de quatre ans 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 1000 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:

	2016	2017	2018
Employé spécialisé	46 904/an ou 3608/mois × 13 ou 19.80/h	47 476/an ou 3652/mois × 13 ou 20.04/h	48 620/an ou 3740/mois × 13 ou 20.52/h
Employé spécialisé dans une région de hauts salaires	50 336/an ou 3872/mois × 13 ou 21.25/h	50 908/an ou 3916/mois × 13 ou 21.49/h	52 052/an ou 4004/mois × 13 ou 21.97/h
Employé spécialisé dans le canton du TI	45 760/an ou 3520/mois × 13 ou 19.31/h	45 760/an ou 3520/mois × 13 ou 19.31/h	45 760/an ou 3520/mois × 13 ou 19.31/h

Le calcul des salaires bruts pour les employés sans formation professionnelle, avec formation professionnelle ainsi que pour les employés spécialisés se définit pour l'année 2016 selon l'annexe 2.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Base pour le calcul des heures annuelles: 52.07 semaines à 42 heures = 2187 heures

#### *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. 24, al. 2*

<sup>2</sup> Demeurent réservées des réglementations internes à l'entreprise et celles de conventions collectives dans des entreprises connaissant le travail en équipes 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. 26, al. 1*

<sup>1</sup> 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.

*Art. 28, al. 1 et 3*

<sup>1</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

*Art. 29, al. 2, al. 3 let. a*<sup>2</sup> *Primes:*

- a) *Prise en charge des primes:* les primes sont payées par le travailleur à hauteur de 50 % au maximum, la participation devant s'élever à 2.5 % 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 pendant cette période d'attente supplémentaire 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. ...

<sup>3</sup> *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;

*Art. 31, al. 4 et 5*

<sup>4</sup> Salaire mensuel assuré

Le salaire mensuel assuré doit être calculé selon l'exemple suivant:

Salaire horaire, dont les cotisations AVS sont déduites (dès le 1.1.2015 max. CHF 38.65 – correspond au maximum LPP sur la base du salaire horaire)	CHF	25.75
Montant de coordination à déduire	CHF	11.25
Salaire horaire assuré (min. CHF 1.60)	CHF	14.45
Multiplié par les heures de travail effectives durant le mois		150
Salaire mensuel assuré	CHF	2175.00

<sup>5</sup> Les montants «maximaux» et «minimaux» ainsi que le «montant de coordination» changent à chaque modification de la LPP. Ils sont indiqués par la fondation 2<sup>e</sup> pilier de swissstaffing sur tempdata et publiés en temps voulu.

*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). ...

*Art. 33* Commissions professionnelles paritaires régionales

Trois commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR: CPRA, CPRR, CPRT), définies par région linguistique, sont en place et veillent à l'exécution dans les domaines sans organes 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

<sup>1</sup> 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, pour autant qu'il existe 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.

<sup>2</sup> 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, al. 1*

<sup>1</sup> 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. ...

*Art. 38, al. 2, 3, 4, 5 et 6*

<sup>2</sup> 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, encou-



rus 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. ...

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La CPSLS ou les CPPR peuvent prononcer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence de francs 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. ...

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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. ...

*Art. 39, al. 2, 3, et 4*

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

*Annexe I***Liste des CCT non étendues pour lesquelles s'applique le principe de primauté selon art. 3 CCT**

Branche	CCT (désignation succincte)
<i>Arts et métiers</i>	
Menuiserie	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Industrie du bois	Industrie du bois suisse
Industrie automobile/garages	Garagistes AG Garagistes BE et JU Garagistes BS et BL Garagistes LU/NW/OW Garagistes SO Garagistes ZG Garagistes ZH
Revêtements de sol	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<i>Industrie</i>	
Entretien textiles/laveries	Bardusch AG Basel (Textil-Leasing)
<i>Tertiaire</i>	
Ports	Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG
Domaine de la santé	Aargauer Kantonsspitaler Case per anziani TI (ROCA) Hôpital du Jura Istituti Ospidaliери Privati TI Zuger Kantonsspital AG Personal Bernischer Spitäler Inselgruppe AG
Transport aérien	ISS Aviation Genève ISS Aviation Zürich – ständig beschäftigtes Personal (Beschäftigungsgrad von mind. 50%) ISS Aviation Zürich – 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 Swissport International AG, Station Zürich

---

Branche	CCT (désignation succincte)
Poste/transports/ logistique	Poste CH SA PostLogistics SA CarPostal PostFinance AG

---

## Annexe 2

## Module de calcul des salaires minimums CCT Location de services pour les employés sans formation professionnelle, avec formation professionnelle et pour les employés spécialisés, pour l'année 2016

### Employés sans formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Salaire normal 3200/mois	Haut salaire 3400/mois	TI 3000/mois
Salaire de base / heure	17.56	18.66	16.46
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.56	0.60	0.53
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.51	1.60	1.42
13 <sup>ème</sup> salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.64	1.74	1.53
<b>Salaire brut/heure</b>	<b>21.27</b>	<b>22.60</b>	<b>19.94</b>

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

	Salaire normal 3200/mois	Haut salaire 3400/mois	TI 3000/mois
Salaire de base / heure	17.56	18.66	16.46
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.56	0.60	0.53
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.92	2.04	1.80
13 <sup>ème</sup> salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.67	1.77	1.57
<b>Salaire brut/heure</b>	<b>21.71</b>	<b>23.07</b>	<b>20.36</b>

### Employés avec formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Salaire normal 4100/mois	Haut salaire 4400/mois	TI 4000/mois
Salaire de base / heure	22.50	24.14	21.95
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.72	0.77	0.70
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.93	2.08	1.89
13 <sup>ème</sup> salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.09	2.25	2.04
<b>Salaire brut/heure</b>	<b>27.24</b>	<b>29.25</b>	<b>26.58</b>

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

	Salaire normal 4100/mois	Haut salaire 4400/mois	TI 4000/mois
Salaire de base / heure	22.50	24.14	21.95
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.72	0.77	0.70
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.46	2.64	2.40
13 <sup>ème</sup> salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.14	2.29	2.09
Salaire brut/heure	27.82	29.84	27.14

**Employés spécialisés, de 20 à 49 ans**

	Salaire normal 3608/mois.	Haut salaire 3872/mois	TI 3520/mois
Salaire de base / heure	19.80	21.25	19.31
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.63	0.68	0.62
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.70	1.83	1.66
13 <sup>ème</sup> salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.84	1.98	1.80
Salaire brut/heure	23.98	25.74	23.39

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

	Salaire normal 3608/mois	Haut salaire 3872/mois	TI 3520/mois
Salaire de base / heure	19.80	21.25	19.31
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.63	0.68	0.62
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.17	2.32	2.11
13 <sup>ème</sup> salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.88	2.02	1.84
Salaire brut/heure	24.48	26.27	23.88

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

**Arc lémanique**

1290	Versoix	1278	La Rippe
1295	Mies + Tannay	1274	Grens
1291	Commugny	1275	Chésereux
1296	Coppet	1276	Gingins
1297	Founex	1270	Trélex
1279	Chavanne-de-Bogis	1267	Coinsins
1298	Céligny	1271	Givrins
1299	Crans	1272	Genolier
1263	Crassier	1267	Vich
1262	Eysins	1268	Begnins
1260	Nyon	1273	Le Muids
1277	Borex	1196	Gland

---

1184	Vinzel	1032	Romanel-sur-Lausanne
1183	Bursins	1052	Le Mont-sur-Lausanne
1195	Bursinel + Dully	1066	Epalinges
1180	Rolle	1000	Le Chalet-à-Gobet/ Lausanne 25
1185	Mont-sur-Rolle		
1166	Perroy	1033	Cheseaux-sur- Lausanne
1273	Arzier		
1269	Bassins	1073	Savigny
1170	Aubonne	1090	La Croix
1165	Allaman	1096	Villette
1164	Buchillon	1091	Grandvaux
1162	St-Prex	1096	Cully
1163	Etoy	1009	Pully
1175	Lavigny	1095	Lutry
1168	Villars-sous-Yens	1098	Epesses
1167	Lussy	1071	Rivaz
1132	Lully	1071	St-Saphorin Lavaux
1135	Denens	1070	Puidoux
1136	Bussy-Chardonney	1071	Chexbres
1143	Apples	1802	Corseaux
1113	St-Saphorin-sur-Morges	1803	Chardonne
1134	Vufflens-le-Château	1805	Jongny
1112	Echichens	1800	Vevey
1026	Echandens	1806	St-Légier
1110	Morges	1804	Corsier-sur-Vevey
1122	Romanel-sur-Morges	1806	La Chiésaz
1121	Bremblens	1807	Blonay
1028	Préverenges	1814	La Tour de Peilz
1025	St-Sulpice	1816	Chailly-Montreux
1026	Denges	1820	Montreux
1024	Ecublens	1815	Clarens
1302	Vufflens-la-Ville	1823	Glion
1030	Bussigny-près-Lausanne	1824	Caux
1023	Crissier	1820	Veytaux
1020	Renens	1820	Territet
1008	Prilly	1844	Villeneuve
1000	Lausanne		

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2016 et a effet jusqu'au 31 décembre 2018.

L'arrêté du 23 octobre 2015 concernant la prorogation étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire est abrogé.

29 mars 2016

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La vice-présidente de la Confédération, Doris Leuthard  
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr