



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche de la location de services

Modification du 11 décembre 2025

*Le Conseil fédéral suisse
arrête:*

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail de la branche de la location de services annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 13 décembre 2011, du 20 juin 2013, du 11 décembre 2014, du 23 octobre 2015, du 29 mars 2016, du 17 novembre 2017, du 12 décembre 2028, du 15 février 2021, du 25 mai 2021, du 30 novembre 2022, du 14 décembre 2023, du 9 février 2024, du 5 décembre 2024 et du 16 janvier 2025¹, est étendu:

Art. 20, al. 1 et 5 (Salaire minimum)

¹ Les salaires minimums^{2,3} suivants (en CHF), soumis à l'AVS, selon les tableaux dans annexe 2 doivent être respectés:

	2026
Employés sans formation professionnelle	50 277/an ou 3867.45/mois × 13 ou 21.22/h
Employés sans formation professionnelle au Tessin	44 834/an ou 3448.80/mois × 13 ou 18.92/h
Employés sans formation professionnelle dans une région de hauts salaires	53 050/an ou 4080.75/mois × 13 ou 22.39/h

¹ FF 2011 8459; 2013 5561; 2014 9509; 2015 7897; 2016 3236; 2017 7397; 2018 7753; 2021 263; 2021 1337; 2022 2982; 2023 2867; 2024 368, 3069; 2025 178
² Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).
³ Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	2026
Employés sans formation professionnelle Genève	53 780/an ou 4136.90/mois \times 13 ou 22.70/h
Employés avec formation professionnelle	61 273/an ou 4713.29/mois \times 13 ou 25.86/h
Employés avec formation professionnelle au Tessin	56 940/an ou 4379.96/mois \times 13 ou 24.03/h
Employés avec formation professionnelle dans une région de hauts salaires	65 432/an ou 5033.24/mois \times 13 ou 27.62/h

⁵ Sont considérés comme employés spécialisés les travailleurs qui bénéficient de quatre années 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:

	2026
Employé spécialisé	53 920/an ou 4147.70/mois \times 13 ou 22.76/h
Employé spécialisé dans le canton du Tessin	50 106.8/an ou 3854.36/mois \times 13 ou 21.15/mois
Employé spécialisé dans une région de hauts salaires	57 580/an ou 4429.25/mois \times 13 ou 24.30/h

Le calcul des salaires bruts pour les employés sans formation professionnelle, les employés avec formation professionnelle ainsi que pour les employés spécialisés pour l'année 2026 se définit selon l'annexe 2.

La partie restante de l'al. 1 demeure inchangé.

Annexe 1

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

Branche	CCT (désignation succincte)
Construction principale	Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali del Cantone Ticino
<i>Artisanat</i>	
Menuiserie	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Peinture	Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura del Cantone Ticino
Industrie du bois	Industrie du bois suisse
Industrie automobile/garages	Garagistes AG
	Garagistes BE
	Garagistes BS et BL
	Garagistes LU/NW/OW
	Garagistes ZG
	Garagistes ZH
Revêtements de sol	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<i>Industrie</i>	
Entretien textiles/laveries	Bardusch AG (Textil-Leasing)
Industrie horlogère et microtechnique	Industries horlogère et microtechnique suisses / Unia Industries horlogère et microtechnique suisses / Syna GAV der Deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik
<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
	Berner Spitäler und Kliniken
	GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen
	CCT Santé 21 version privé et version droit public
	CCT du secteur des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES)

Branche	CCT (désignation succincte)
	CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN)
Transport aérien	<p>ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG – ständig beschäftigtes Personal (Beschäftigungsgrad von mind. 50 %)</p> <p>ISS Facility Services und Vebego Airport AG– Teilzeitangestellte im Stundenlohn</p> <p>Swissport Basel</p> <p>Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire horaire</p> <p>CCT Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire mensuel</p> <p>Gate Gourmet Zürich AG, Monatslohn</p> <p>Gate Gourmet Zürich. Teilzeit Stundenlohn</p>
Poste/transports/ logistique	<p>Poste CH</p> <p>Swiss Post Cargo CH SA</p> <p>CarPostal</p> <p>PostFinance SA</p> <p>IMS (Immobilien Management und Services AG)</p>

Annexe 2

Module de calcul des salaires minimums pour les employés sans formation professionnelle, avec formation professionnelle et pour les employés spécialisés pour l'année 2026

Employés sans formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Salaire normal 3867.45/mois	Haut salaire 4080.75/mois	TI 3448.80/mois	GE 4136.90/mois
Salaire de base / heure	21.22	22.39	18.92	22.70
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.82	1.92	1.63	1.95
13 ^e salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	1.98	2.09	1.76	2.11
Salaire brut / heure	25.70	27.12	22.92	27.49

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

	Salaire normal 3867.45/mois	Haut salaire 4080.75/mois	TI 3448.80/mois	GE 4136.90/mois
Salaire de base / heure	21.22	22.39	18.92	22.70
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.32	2.45	2.07	2.48
13 ^e salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.02	2.13	1.80	2.16
Salaire brut / heure	26.24	27.69	23.40	28.07

Employés avec formation professionnelle, de 20 à 49 ans

	Salaire normal 4713.29/mois	Haut salaire 5033.24/mois	TI 4379.96/mois
Salaire de base / heure	25.86	27.62	24.03
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.83	0.88	0.77
Indemnité vacances (8,33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.22	2.37	2.07
13 ^e salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.41	2.57	2.24
Salaire brut / heure	31.32	33.44	29.11

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

	Salaire normal 4713.29/mois	Haut salaire 5033.24/mois	TI 4379.96/mois
Salaire de base / heure	25.86	27.62	24.03
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.83	0.88	0.77
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.83	3.02	2.63
13 ^e salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.46	2.63	2.28
Salaire brut / heure	31.98	34.15	29.71

Employés spécialisés, de 20 à 49 ans

	Salaire normal 4147.70/mois	Haut salaire 4429.25/mois	TI 3854.36/mois
Salaire de base / heure	22.76	24.30	21.15
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.73	0.78	0.68
Indemnité vacances (8.33 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	1.96	2.09	1.82
13 ^e salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.12	2.26	1.97
Salaire brut / heure	27.57	29.43	25.62

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

	Salaire normal 4147.70/mois	Haut salaire 4429.25/mois	TI 3854.36/mois
Salaire de base / heure	22.76	24.30	21.15
Indemnité pour jours fériés (3,2 % du salaire de base)	0.73	0.78	0.68
Indemnité vacances (10,6 % du salaire de base, avec l'indemnité jours fériés)	2.49	2.66	2.31
13 ^e salaire (8,33 % du salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés)	2.16	2.31	2.01
Salaire brut / heure	28.14	30.05	26.15

Annexe Prise en charge (Live-In) à la CCT Location de services

1. Définition et champ d'application

- | | |
|-----|--|
| 1.1 | La présente annexe complète les dispositions normatives de la CCT LS; en tant que complément, elle fait partie intégrante de la CCT LS. En tant que réglementation spéciale, les dispositions de la présente annexe priment sur celles de la CCT LS. Si des aspects ne sont pas réglés dans cette annexe, les dispositions de la CCT LS et de l'art 17a-e OLTr 2 s'appliquent. Les dispositions de la LTr et de ses ordonnances demeurent réservées. |
| 1.2 | La présente annexe s'applique aux employeurs louant les services de travailleurs qui, dans le cadre d'une prise en charge en direct, fournissent des prestations d'économie domestique sous forme d'aide et de soutien à domicile à des personnes nécessitant une prise en charge, telles que des personnes âgées, des malades ou des personnes handicapées, et qui s'occupent de ces personnes, les aident dans la gestion de leur quotidien et leur tiennent compagnie, et qui, de ce fait, vivent en règle générale au domicile de la personne à prendre en charge. |
| 1.3 | Les personnes n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans ne peuvent pas être engagées pour ce type de prise en charge. |

2. Définition du mandat et obligation de documentation

- | | |
|-----|---|
| 2.1 | L'employeur évalue systématiquement les besoins d'encadrement du client et définit par écrit un cahier des charges sur la base de cette évaluation. |
| 2.2 | Ce cahier des charges est évalué chaque mois et adapté si nécessaire selon 2.1. |
| 2.3 | Les travailleurs sont tenus de documenter par écrit les activités qui sortent du cadre du cahier des charges et d'en informer l'employeur au plus tard à la fin du mois ou de la mission. |
| 2.4 | Au début des rapports de travail, un exemplaire de la CCT Location de services avec son annexe «live-in» et du contrat de travail doit être remis au travailleur. |
| 2.5 | Le temps de travail, le temps de service de disponibilité et le temps libre (y.c. pauses) ou les écarts par rapport aux plans d'intervention (hebdomadaires/mensuels) planifiés à l'avance doivent être enregistrés en permanence et visés au moins toutes les deux semaines par les parties contractantes. Pour les missions de courte durée (jusqu'à 2 semaines au maximum), ces données doivent être visées au plus tard à la fin de l'intervention. |

2.6	Le bailleur de services établit un décompte complet des salaires et du temps de travail. Celui-ci comprend, outre les salaires versés, les suppléments et les déductions, au moins les heures de travail et de service de disponibilité effectuées, les interventions effectuées pendant les heures de service de disponibilité, les heures de travail effectuées la nuit et le dimanche ainsi que les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
-----	--

3. Durée hebdomadaire normale du travail

3.1	La durée normale de travail hebdomadaire contractuelle est de 42h/semaine (selon l'art. 12 CCT LS).
3.2	Il faut planifier au moins 40 heures de travail. Le temps de travail planifié ne doit pas dépasser 9 heures par jour.
3.3	Les prestations de l'OPAS sont prises en compte dans le temps de travail normal et minimal.

4. Définition du service de disponibilité

4.1	Pendant le temps de service de disponibilité, le travailleur peut quitter le domicile, mais il doit veiller à respecter le délai d'intervention.
4.2	Si le travailleur n'est pas autorisé à quitter son domicile en raison des instructions de l'établissement d'intervention, la période n'est pas considérée comme du temps de service de disponibilité, mais comme du temps de travail.
4.3	En cas de demande de travail pendant le service de disponibilité, le temps écoulé depuis le début de l'intervention jusqu'à la fin de l'intervention ainsi que l'éventuel temps de trajet sont considérés comme temps de travail et doivent être payés comme tels, y compris les suppléments.

5. Temps de repos, pauses et définition du temps libre

5.1	Pendant les périodes qui ne sont pas définies comme temps de travail ou comme service de disponibilité dans le plan d'intervention, ainsi que pendant le repos hebdomadaire consécutif de 35 heures, le travailleur n'est pas à la disposition de la personne prise en charge. La surveillance de la personne prise en charge ou l'assistance en cas de besoin doivent être assurées, si nécessaire, d'une autre manière.
-----	---

6. Modèle de temps de travail

Le travail, les services de disponibilité et le temps libre doivent être réglés dans le contrat de mission.

7. Indemnisation et allocations

7.1	Comme salaire minimum dans le modèle Live-In, le salaire minimum suivant pour les employés spécialisés selon l'art. 20 al. 5 et annexe 2 CCT LS doit être impérativement respecté dans toutes les régions de Suisse. Les dispositions relatives aux salaires minimaux légaux selon l'art. 20, ch. 8, demeurent réservées.
	2026
	Employés spécialisés 53 920/an ou 4147.70/mois x13 ou 22.76/h
7.2	Le salaire minimum pour les travailleurs disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de la branche en Suisse ou d'un diplôme équivalent et d'une expérience de travail dans leur pays d'origine est obligatoirement le salaire minimum suivant pour personnes avec formation professionnelle selon l'art. 20 al. 1 et annexe 2 CCT LS, pour toutes les régions de Suisse.
	2026
	Employés avec formation 61 273/an ou 4713.29/mois x13 ou 25.86/h professionnelle
	Sont considérés comme diplômes de formation de la branche les diplômes d'assistant(e) en soins et santé communautaire CFC, d'assistant(e) médical(e) CFC, d'assistant(e) en soins et santé communautaire AFP (avec au moins 3 ans de pratique professionnelle), de gestionnaire en intendance CFC, d'employé(e) en intendance AFP (avec au moins 3 ans de pratique professionnelle) et d'assistant(e) socio-éducatif(ve) CFC. Les diplômes étrangers sont pris en compte pour le classement salarial si la formation étrangère correspondante est d'une durée égale ou supérieure à la formation suisse.
7.3	[...]
7.4	Le supplément de salaire pour le travail du dimanche est de 50 % pour l'encadrement Live-in. Tous les autres suppléments et indemnités sont régis par la CCT LS.
7.5	Le service de disponibilité est indemnisé de la manière suivante à l'intérieur d'une période de disponibilité: <ol style="list-style-type: none"> Si aucune à deux interventions par période de disponibilité: 30 % du salaire horaire. Si le travailleur est appelé et intervient plus de deux fois au cours d'une période disponibilité, la totalité de la période de disponibilité est considérée comme du temps de travail.

7.6	Toutes les interventions pendant le service de disponibilité doivent être documentées par le travailleur.
8. Frais de voyage	<p>Les frais de voyage aller et retour de l'étranger vers la Suisse doivent être payés par l'employeur au moyen de l'indemnité forfaitaire suivante, pour autant que le voyage soit organisé par l'employé(e) lui-même(elle):</p> <ul style="list-style-type: none"> – jusqu'à 100 km: min. 100 francs – 100–200 km: min. 200 francs – 200–300 km: min. 300 francs – À partir de 300 km: min. 400 francs <p>L'indemnité n'est versée qu'une seule fois pour l'ensemble du voyage de l'étranger vers la Suisse et retour (aller et retour). Dans la mesure où le voyage est organisé par l'employeur, celui-ci prend en charge les frais. Ils ne peuvent pas être déduits du salaire.</p>
9. Nourriture et hébergement	Pour le logement et la nourriture effectivement fournis et attestés, il est possible de déduire au maximum 33 francs par jour ou 990 francs par mois
10. Conditions de travail et de vie	
10.1	<p>Les salariés qui vivent dans le même ménage privé que la/les personne(s) dont ils s'occupent y ont droit:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) à une alimentation saine et suffisante. L'employé(e) peut exiger de pouvoir préparer lui-même ses propres repas. Il/elle a droit pour cela à l'utilisation commune de la cuisine et des ustensiles de cuisine, ainsi qu'à son propre compartiment de réfrigérateur. b) Une chambre individuelle pouvant être fermée à clé. Celle-ci doit <ul style="list-style-type: none"> – répondre aux exigences en matière d'hygiène – être bien éclairé par la lumière du jour et la lumière artificielle – être bien chauffé et ventilé, – être suffisamment meublé (entre autres avec un lit, une table, une chaise et une armoire ou une commode) et – être suffisamment spacieux pour pouvoir y passer également le temps de présence convenu et le temps libre. c) À l'utilisation illimitée des installations sanitaires (toilettes, salle de bains avec douche ou bain) et à l'utilisation commune de la buanderie. d) À un accès illimité et gratuit à Internet, pour lequel la sphère privée du travailleur reste protégée.
10.2	D'un commun accord, le travailleur peut habiter en dehors de l'établissement d'affectation. Le repas ne doit pas nécessairement être pris à la maison.

11. Protection de la santé et de la personnalité

11.1

Les employeurs doivent, dans les rapports de travail, respecter et protéger la personnalité du travailleur, manifester les égards voulus pour sa santé et veiller au maintien de la moralité. Ils doivent notamment veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et à ce que les victimes de harcèlement sexuel ne subissent pas d'autres préjudices.

Ils doivent prendre les mesures nécessaires à la protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle des travailleurs:

- a. Les employeurs informent et forment les locataires de services et les travailleurs, avant le début d'une mission, sur leurs droits et obligations en matière de harcèlement sexuel au travail et d'actes de violence, une simple remise écrite de matériel d'information étant insuffisante.
 - b. En application de l'art. 10, ils veillent à ce que les locataires de services offrent aux travailleurs des possibilités de se retirer.
 - c. Les partenaires sociaux mandatent un point de contact neutre et qualifié auquel les travailleurs peuvent s'adresser à tout moment.
 - d. Promotion de la formation continue spécifiquement professionnelle par temptraining.
-

11.2

- a. Si le travailleur se sent atteint dans son intégrité personnelle ou harcelé sexuellement, ou s'il fait valoir une agression violente, il a le droit de se faire conseiller auprès de l'instance de contact mentionnée à l'art. 11.1, let. c.
 - b. Si l'employeur est informé d'agressions violentes, de harcèlement sexuel ou d'atteintes à l'intégrité personnelle, il doit prendre les mesures appropriées pour protéger le travailleur. Le résultat de l'enquête menée par le bailleur de services et les mesures prises doivent être consignés dans un procès-verbal et classés dans le dossier personnel. Le travailleur a le droit de le consulter et d'en recevoir une copie.
 - c. Si le travailleur fait valoir de manière crédible une agression violente ou un harcèlement sexuel ou toute autre atteinte grave à la personnalité rendant intolérable son maintien sur le lieu de travail, l'employeur doit immédiatement mettre à sa disposition un logement externe approprié ou en assumer les frais. Sont dans tous les cas considérés comme vraisemblables les actes annoncés auprès d'un centre de contact selon l'art. 11.1, let. c ou dénoncés aux autorités. Le droit au salaire et au logement de remplacement subsiste jusqu'à une nouvelle affectation ou la fin des rapports de travail. Si de fausses accusations sont portées abusivement et contre toute bonne foi, le droit au salaire et au logement de remplacement peut être réclaté conformément au CO (ou au droit civil). D'autres revendications de droit civil sont réservées.
-

12. Délais de préavis

12.1	En dérogation à l'art. 5 et à l'art. 10 de la CCT Location de services, les missions effectuées auprès du même employeur en l'espace de douze mois sont additionnées pour le calcul du délai de résiliation. Demeurent réservés les délais de résiliation pendant le temps d'essai (art. 12.3 de l'annexe et art. 11 al. 1 CCT LS).
12.2	En dérogation à l'art. 5 et à l'art. 10 de la CCT Location de services, une nouvelle mission auprès du même employeur et du même locataire de services ne donne jamais lieu à une nouvelle période d'essai.
12.3	Un nouvel engagement auprès du même employeur auprès d'un nouveau locataire de services donne lieu à une nouvelle période d'essai de 3 semaines au maximum, la période d'essai ne devant pas dépasser la durée du premier tourmus ou les 2/3 de la durée d'un engagement à durée déterminée. Après le temps d'essai, les délais de résiliation selon art. 12.1 s'appliquent. Ces temps d'essai raccourcis ne s'appliquent que lorsque le premier temps d'essai de 3 mois est écoulé.

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et a effet jusqu'au 31 décembre 2027.

11 décembre 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi