

Andere gesetzliche Publikationen

Autres publications légales

Altre pubblicazioni legali

Arbeitsvertrag

Contrat de travail

Contratto di lavoro

■ Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Verband swissstaffing einerseits, die Gewerkschaft Unia, die Gewerkschaft Syna, der Kaufmännische Verband Schweiz (KV Schweiz) sowie der Verband Angestellte Schweiz andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Personalverleih:

Art. 3 Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen

¹ Der GAV Personalverleih gilt auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleihs die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG (SR 823.11) und Art. 48a AVV (SR 823.111) von im Einsatzbetrieb geltenden GAV,

- die allgemein verbindlich erklärt sind, oder
- die als nicht allgemeinverbindlich erklärte Regelungen sozialpartnerschaftliche Verträge gemäss Listen Anhang 1 darstellen,
- sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 20 AVG.

² Nicht übernommen werden die Bestimmungen bezüglich Krankentaggeldversicherung, berufliche Vorsorge, Beiträge für Vollzug und Weiterbildung, sofern die im vorliegenden GAV Personalverleih vorgesehenen Lösungen mindestens gleichwertig mit den Bestimmungen der für die Branchen gültigen ave GAV sind.

³ Die quantitativen Eckwerte der Gesamtarbeitsverträge gemäss Anhang 1 sowie deren Änderungen treten 30 Tage nach Publikation durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der elektronischen Datenbank swisstempdata in Kraft. Die Eckwerte der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge gemäss Art. 3, Abs. 1 werden ebenfalls durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der elektronischen Datenbank swisstempdata publiziert.

⁴ ...

Art. 5 Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers im Verleihbetrieb definiert sind (mit Ausnahme von Probezeit und Kündigungsfrist), werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt. 22 entlohnte Arbeits-, Ferien- und Feiertags-, Krankheits- und Unfalltage gelten als ein Monat.

Art. 7 Vollzug, berufliche Weiterbildung und Sozialfonds

¹ Den Gesamtarbeitsvertragsparteien des GAV Personalverleih steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

² ...

³ Sie (die Vertragsparteien) übertragen den Vollzug, die Förderung und Durchführung der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung und die Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der verliehenen Arbeitnehmenden einem paritätisch zusammengesetzten Verein, wobei der Vollzug in GAV-Bereichen den dafür vorgesehenen Organen unter Entschädigungsfolge delegiert wird. Der Verein hat gemäss Art. 2 und 3 AVEG Rechnung zu legen und das Jahresbudget zu erstellen. Die Geschäftsführung für den Bereich Vollzug liegt bei der Unia, die für den Bereich Weiterbildung bei swissstaffing. Die Geschäftsführung für den Bereich Sozialfonds liegt bei der Stiftung 2. Säule swissstaffing.

⁴ Zur Finanzierung werden von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern zusammen Berufsbeiträge von 1,0 Lohnprozent erhoben. Dabei beträgt der Arbeitgeberanteil 0,3%, der Anteil der Arbeitnehmenden 0,7%. ...

⁶ Die Weiterbildungsangebote der Branchen-GAV stehen den verliehenen Arbeitnehmenden im Rahmen der entsprechenden Elemente offen.

⁷ Das Inkasso der Berufsbeiträge erfolgt auf der Basis der SUVA-Lohnsumme durch den paritätischen Verein Vollzug, Weiterbildung und Sozialfond. ...

Art. 8 Verein Vollzug und Weiterbildung, Sozialfonds

¹ Die ... Organisation für den Vollzug, den Sozialfonds, die Förderung der Weiterbildung sowie die Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat die Rechtsform eines Vereins. ...

² Die Geschäftsstelle Vollzug wird durch die UNIA geführt. ...

³ Die Geschäftsstelle Weiterbildung wird durch swissstaffing geführt. ...

⁴ Die Geschäftsstelle Sozialfonds wird durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing geführt. ...

⁶ Die Finanzierung erfolgt durch die unterstellten Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber. Die Beträge werden auf der Basis der abgerechneten Suva-Lohnsumme bei den Arbeitgebern erhoben. Sie ersetzen alle Vollzugs- und Weiterbildungs- (Parifonds)beiträge der in Art. 3 erfassten Gesamtarbeitsverträge.

Art. 9 Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit

¹ Arbeitnehmende werden nicht als Streikbrecher in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.

² ... die Arbeitgeber verpflichten sich, keine Schwarzarbeit auszuführen.

Art. 10 Probezeit

¹ Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, geltend die ersten drei Monate als Probezeit.

² Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

³ Für Arbeitnehmende mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.

⁴ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

Art. 11 Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei unbefristeten Einsätzen beträgt:

- Während der ersten drei Monate, zwei Arbeitstage
- Vom vierten bis und mit sechstem Monat, 7 Tage
- Ab dem 7. Monat, einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats.

Art. 12 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die 43. – 45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.

² Die 10. bis und mit maximal 12. Tagesarbeitsstunde und die 46. bis maximal 50. Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit und wird an Wochentagen mit 25% Lohnzuschlag, an Sonntagen mit 50% Lohnzuschlag ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111).

Art. 13 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,6%). Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33%).

² Die Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

Art. 14 Feiertage

¹ Die Arbeitnehmenden haben nach Ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Feiertagsentschädigung mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3,2% auf den AHV-Lohn abzugelten. Die Arbeitnehmenden haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für den 1. August, sofern er auf einen Werktag fällt.

² Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammen gezählt. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Art. 15 Kurzabsenzen

Die Arbeitnehmenden haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unentgeltlichen Absenzen.

Heirat des Arbeitnehmenden, Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in	3 Tage
Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern:	1 Tag
Geburt oder Heirat eines Kindes:	1 Tag
Umzug des eigenen Haushalts	1 Tag
Militärische Inspektion	½ Tag
Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall	bis zu 3 Tage
Erfüllung gesetzlicher Pflichten	nötige Stunden

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär- oder Zivildienst

¹ Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischen Militär- oder Zivildienst:

- 80% des Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr und
- nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala.

Berechnungsgrundlage ist die vertragliche vereinbarte Normalarbeitszeit.

² Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.

³ Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva, Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet. Die Lohnausfallentschädigung gemäss Art. 16 Abs. 1 gilt als um diese Beiträge gekürzt.

⁴ Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.

Art. 17 Mutterschaft

¹ ...

² ...

³ Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Art. 28 entschädigt.

Art. 18 Entlohnung

¹ Die ... in swisstempdata erfassten Lohnklassen, Lohneinteilungen und Löhne gelten als integrierender Bestandteil dieses GAV Personalverleih.

² Es besteht ein Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

Art. 19 Lohnklasseneinteilung

Die Einreihung in die entsprechenden Lohnklassen erfolgt durch den Arbeitgeber und ist im Einsatzvertrag aufzuführen. Während der Probezeit kann der Arbeitgeber die Einreihung einmal korrigieren.

Art. 20 Mindestlohn

¹ Es sind die folgenden AHV pflichtigen Mindestjahreslöhne einzuhalten:

- Ungeleimte: CHF 39'000/Jahr od. CHF 3000/Mt. x 13 od. CHF 16.46/Std. (Basislohn)
- Ungeleimte Hochlohngebiet: CHF 41'600/Jahr od. CHF 3200/Mt. x 13 od. CHF 17.56/Std. (Basislohn)
- Geleimte: CHF 52'000/Jahr od. CHF 4000/Mt. x 13 od. CHF 21.95/Std. (Basislohn)
- Geleimte Hochlohngebiet: CHF 55'900/Jahr od. CHF 4300/Mt. x 13 od. CHF 23.59/Std. (Basislohn)

Für die Berechnung der Bruttolöhne siehe Anhang 2.

² Hochlohngebiet: Agglomeration Bern, BS, BL, ZH, GE, arc lémannique.

³ Grenzgebiet TI und Westjura: Im ersten Vertragsjahr kann der Mindestlohn von Fr. 39'000 für Ungeleimte um 10%, im zweiten Vertragsjahr um 5% unterschritten werden. Nach dem zweiten Vertragsjahr läuft diese Übergangsregelung aus. Die paritätische Kommission definiert die Grenzgebiete.

⁴ Für Lehrgänger im ersten Beschäftigungsjahr nach der Lehre kann der Mindestlohn (für Geleimte) um 10% reduziert werden.

⁵ Basis für die Jahresstundenberechnung: 52,07 Wochen à 42 Stunden = 2187 Stunden.

⁶ ...

Art. 21 Sonderfälle

Auf Antrag kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) mit Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der entsprechenden Branche bei Arbeitnehmenden unter 17 Jahren, Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie bei Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit von den erfassten Tarifen Abweichungen um bis zu 15% bewilligen.

Art. 22 Örtliche Berechnungsgrundlage

Grundlage für die Lohnberechnung und sämtliche Leistungen und Abzüge bildet der Ort des Einsatzbetriebes.

Art. 23 Lohnauszahlung

Die Lohnzahlung muss mindestens einmal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Tag des auf den Beschäftigungsmonat unmittelbar folgenden Monats.

Art. 24 Lohnzuschläge

¹ Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.

² Vorbehalten bleiben betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit (Gesundheitswesen, Gastronomie, öffentlicher Verkehr und Regiebetriebe, Tourismus etc). Deren gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sind im Bereich der Lohnzuschläge auch für das verliehene Personal anzuwenden.

Art. 25 Nachtarbeit

Vorübergehende Nachtarbeitsstunden 2300-0600 oder vorübergehende Nachtarbeitschichten (2300-0600, resp. 2200-0500 oder 0000-0700) werden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen.

Art. 26 Arbeitssicherheit / Spezielle/gefährliche Arbeiten

¹ Bewilligungsinhaber für den Arbeitsverleih haben der Vollzugskommission gegenüber die Einhaltung der relevanten EKAS-Richtlinie nachzuweisen.

² Die Arbeitsverleiher haben die Personalberaterinnen und die Arbeitnehmenden bezüglich Arbeitssicherheit zu instruieren und bestätigen das auf dem Einsatzvertrag. Die Vertragspartner definieren Lernziele und Unterrichtseinheiten für die Grundinstruktion.

³ ...

Art. 27 Auswärtige Verpflegung

Sieht ein Branchenvertrag, dessen Lohnvorschriften integrierender Bestandteil dieses Vertrages sind, eine Entschädigung für auswärtige Verpflegung vor, ist diese auch verliehenen Arbeitnehmenden auszurichten.

Art. 28 Krankheit

¹ Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während eines Einsatzes, so hat er Anspruch auf Lohnausfallentschädigung. Alle Arbeitnehmenden, die keine AHV-Rente beziehen, sind obligatorisch für ein Krankentaggeld bei einer anerkannten Krankenkasse oder einer schweizerischen Versicherungsgesellschaft versichert. Die Bedingungen und Leistungen sind in Art. 29 dieses Vertrags geregelt. Die Leistungen dieser Versicherungen gelten als Lohnfortzahlung im Sinne von Artikel 324a OR. AHV-berechtigte Arbeitnehmer werden gemäss Art. 324a OR entschädigt. Die Versicherung beginnt am Tage des Arbeitsantritts.

² Die Leistungen betragen mindestens 80% des durchschnittlichen Lohns, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt.

³ Nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

- Für Arbeitnehmende, die in Einsatzbetrieben tätig sind, wo ein ave GAV gültig ist, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen
- Für Arbeitnehmende, die gemäss diesem GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen
- Für Arbeitnehmende, die weder in einem Einsatzbetrieb mit ave GAV tätig noch gemäss diesem GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen.

⁴ ... Der Arbeitnehmende ist über den Leistungsumfang, den Leistungssträger und die Prämien mit dem Rahmenarbeitsvertrag oder dem Einsatzvertrag schriftlich zu informieren. Bei Erkrankung muss der Arbeitnehmende sofort den Arbeitgeber, und nicht nur die Einsatzfirma, benachrichtigen.

⁵ Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt.

Art. 29 Krankentaggeld-Versicherung

¹ Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die dem GAV Personalverleih unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entspre-

chenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern¹. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers und mit der hälftigen Prämienbeteiligung des Arbeitgebers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR vollumfänglich abgegolten.

² Prämien:

- a) Prämientragung: Der Prämienanteil für die Arbeitnehmenden beträgt maximal 50%, im Maximum 3,0% während des ersten Vertragsjahres, danach maximal 2,5%. Allfällige Prämienüberschüsse sind jährlich zur Verbilligung der Prämien zu verwenden.
- b) Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub und unter Einhaltung von zwei Karenztagen ab, so hat er während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall darf dem Arbeitnehmenden maximal die Hälfte der nach der Rabattskala der Krankenversicherer (Anhang 3) hochgerechneten Prämie belastet werden, im Maximum 3,0% während des ersten Vertragsjahres, danach maximal 2,5%.

³ Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes am Tag der Arbeitsaufnahme,
- b) Entschädigung analog zu den Kriterien der suva nach höchstens zwei Karenztagen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Während einer aufgeschobenen Leistungspflicht ist der Lohnausfall zu gleichen Bedingungen vom Arbeitgeber zu entrichten,
- c) Die Bezugsberechtigung ist gemäss Art. 28 zu definieren,
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt,
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG und Art. 109 KVV in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidenden Arbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist kann auf Wunsch des ausscheidenden Arbeitnehmenden ohne Gesundheitsprüfung bis auf zwei Tage reduziert werden.

⁴ ...

Art. 31 Berufliche Vorsorge

¹ Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden sind gemäss den Bestimmungen des BVG verpflichtet, sich einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge anzuschliessen.

Das Reglement hat mindestens folgende Punkte sicherzustellen:

² Versicherungspflicht

Arbeitnehmende mit Unterstützungs-pflichten gegenüber Kindern	obligatorisch ab 1. Tag
Übrige Arbeitnehmende	freiwillig ab 1. Tag
Arbeitnehmende mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden	obligatorisch ab 1. Tag
Arbeitnehmende mit zeitlich beschränkten Verträgen bis zu 3 Monaten	nicht versicherungspflichtig, freiwillige Möglichkeit
Bei Verlängerung eines vorbestehenden Vertrages auf über 3 Monate	ab Kenntnis obligatorisch
Ab der 14. Arbeitswoche	immer obligatorisch

³ Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt.

⁴ Versicherter Monatslohn

Der versicherte Monatslohn muss gemäss folgendem Beispiel berechnen und versichert werden:

Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden (max. CHF 36.85 - entspricht dem BVG-Maximum berechnet auf die Stunde)	CHF 25.75
Abziehender Koordinationsbeitrag	CHF 10.75
Versicherter Stundenlohn (min. CHF 1.55)	CHF 15.00
Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats	150
Versicherter Monatslohn	CHF 2'250.00

⁵ Die "maximalen" und "minimalen" Beträge, sowie der "Koordinationsbeitrag" ändern sich bei jeder BVG-Anpassung. Sie werden durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing in swisstempdata erfasst und jeweils rechtzeitig publiziert.

Art. 32 Vollzug

Die gemeinsame Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV Personalverleih obliegen im Rahmen der Bestimmungen des GAV Personalverleih der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA). ...

Art. 33 Regionale paritätische Berufskommissionen

Es bestehen bis spätestens 12 Monate nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung drei nach Sprachregionen definierte regionale paritätische Berufskommissionen (RPKA), die für den Vollzug der Bereiche ohne Branchen-Vollzugsorgane zuständig sind. Mit der Übertragung des Vollzugs wird namentlich auch die Kompetenz zur Kontrolle der Bestimmungen dieses GAV sowie die Kompetenz zum Ausfällen von Konventionalstrafen übertragen. Die SPKA wird in diesem Fall zur Aufsichtsinstanz.

Art. 34 Zusammenarbeit mit paritätischen Berufskommissionen anderer Branchenverbände

¹ Zur effizienten Durchsetzung des vorliegenden GAV Personalverleih überträgt die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPKA) den Vollzug der Bereiche mit ave-GAV und GAV gem.

Anhang 1, die Branchen-Vollzugsorganen haben, den entsprechenden paritätischen Berufskommissionen und entschädigt diese. Mit der Übertragung des Vollzugs wird die Kontrolle der minimalen Arbeitsbedingungen, namentlich auch die Kompetenz zum Ausfällen von Konventionalstrafen im Rahmen der Bestimmungen ihres GAV, übertragen.

² Die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPKA) stellt die Koordination sicher und nimmt die Interessen der Verleihbranche wahr. Sie kann die Angemessenheit von Konventionalstrafen aus nicht ave-erklärten GAV überprüfen.

Art. 35 Betriebsprüfungen

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) und die regionalen paritätische Berufskommissionen Arbeitsverleih (RPKA) können Betriebsprüfungen zur Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des GAV Personalverleih, namentlich der Arbeitszeit- und Lohnbestimmungen, der minimalen Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung sowie der Leistung der Beiträge an den Vollzugs-, Weiterbildungs- und Sozialfonds, anordnen und durchsetzen. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPKA) stellt die Koordination sicher.

Art. 36 Prüfinstanzen

Die Betriebsprüfungen werden im Auftrag der paritätischen Kommission (SPKA/RPKA) durch beauftragte, spezialisierte Unternehmen/Institutionen vollzogen.

Art. 37 Konsequenzen bei kleinen oder geringen Verstößen gegen den GAV Personalverleih

¹ Bei kleinen oder geringfügigen Verstößen entscheidet die paritätische Kommission (SPKA/RPKA) über die Verrechnung der Kontrollkosten. Dabei wird berücksichtigt, ob die festgestellten Verstöße korrigiert wurden und ob den Verpflichtungen nachgekommen worden ist.

² Die kontrollierten Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigungen im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen

Art. 38 Konsequenzen bei festgestellten Verstößen

¹ Bei festgestellten Verstößen durch Branchenvollzugsorgane gelten die Bestimmungen der vorrangigen anwendbaren GAV.

² Sowohl die SPKA als auch die RPKA können der fehlbaren Unternehmung neben einer Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Verfahrens- und Kontrollkosten für die in Art. 35 GAV und Art. 357b, Abs. 1 OR erwähnten Gegenstände auferlegen. Dies gilt auch für Aufwendungen von durch SPKA und RPKA beauftragten Dritten.

³ Der finanzielle Ausgleich der festgestellten Verletzung geht zu Lasten der kontrollierten Unternehmung. Sie ist verpflichtet, der SPKA/RPKA innerhalb eines Monats nach schriftlicher Eröffnung des Entscheids den Nachweis der Ausgleichszahlungen schriftlich zu erbringen.

⁴ Die SPKA/RPKA kann gegenüber Betrieben, die Bestimmungen des GAV Personalverleih verletzen, Konventionalstrafen von bis zu Fr. 50'000.- aussprechen. Für die Bemessung der Konventionalstrafen werden die Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, die Kontrolldauer, die Anzahl kontrollierter Arbeitnehmer, strafmildernde Elemente wie rasche Nachzahlung der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, strafverschärfende Elemente wie Verletzung nicht geldwerter GAV-Bestimmungen sowie ein Zuschlag für besondere Schwere bei mehrfacher Verletzung berücksichtigt.

⁵ Bei Rückfall oder mehrmaliger Verletzung des GAV Personalverleih kann der volle Rahmen der Konventionalstrafe ausgeschöpft werden. Dabei ist die Grösse der fehlbaren Unternehmung angemessen zu berücksichtigen.

⁶ Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) zu bezahlen. Die SPKA sorgt dafür, dass die Konventionalstrafe zur Deckung der Kontrollkosten eingesetzt wird und allfällige Überschüsse in angemessener Weise, vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke des vorliegenden Vertrages, verwendet werden.

...

Art. 39 Rekursinstanz

¹ Es wird eine Rekurskommission geschaffen, welche sich aus je zwei von der Vereinsversammlung des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendvertretern zusammensetzt.

² Die Rekurskommission behandelt und entscheidet über Rekurse von Betroffenen gegen Unterstellungsentscheide, Feststellungsentscheide, verhängte Konventionalstrafen, Kontrollentscheidungen, namentlich die Auferlegung von Kontrollkosten, Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Weiterbildungen, Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Massnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der SPKA und RPKA.

Anhang 1

Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Art. 3 GAV das Vorrangprinzip gilt

Die Texte dieser GAV sind – unter Angabe der anwendbaren Bestimmungen – auf der folgenden Internet-Seite elektronisch einsehbar:

<http://www.unia.ch/GAV-Personalverleih.3337.0.html?&L=0>

GAV Bezeichnung	Branche
Aare Seeland Mobil AG	Branche öv
Aargauer Kantonsspital	Gesundheitswesen
AGED AGET Genève (Transports et Déménagements)	Transport / Schifffahrt
Aide et soins à domicile, Genève	Gesundheitswesen
Alcan Rorschach AG	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Anschlaggergewerbe von Zürich u.U.	Anschlaggergewerbe/Holzmontage
Anschlussvereinbarung Payot zum Gesamtarbeitsvertrag für den deutschsprachigen Buchhandel	Buchhandel
Apotheken Genf	Apotheken und Drogerien
Appenzeller Bahnen	Branche öv
Arbonia AG + H. Forster AG, Arbon	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie

Association des cliniques privées de Genève (ACPG)	Labor/Medizin/Pflege privat
Association patronale des confiseurs-pâtisseries, chocolatiers, glaciers de Genève	Bäckereien
Ausgegliederte Geschäftseinheiten der Schweizerischen Post (GAV KG)	Branche Post/Transport/Logistik
Aushilfen Post	Branche Post/Transport/Logistik
Autogewerbe Kt. AG	Autogewerbe/Garagen
Autogewerbe Kt. BE+JU	Autogewerbe/Garagen
Autogewerbe Kt. BL+BS	Autogewerbe/Garagen
Autogewerbe Kt. LU/NW/OW	Autogewerbe/Garagen
Autogewerbe Kt. SO	Autogewerbe/Garagen
Autogewerbe Kt. UR	Autogewerbe/Garagen
Autogewerbe Kt. ZH	Autogewerbe/Garagen
Autotrasporti del Canton Ticino	Transport / Schifffahrt
Avireal	Luftverkehr
Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel	Textilpflege/Wäschereien
Baselland Transport AG	Branche öv
Basler Chemische Industrie	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Bauhauptgewerbe Kt. Genf	Bauhauptgewerbe
Bauwerk Parkett AG St. Margrethen	Bodenlegerei
Bernische Spitäler	Gesundheitswesen
BLS AG	Branche öv
Boulangerie Industrielle SA (BISA), Vésenaz	Bäckereien
Buchhandel der Romandie	Buchhandel
Bureaux d'architectes à Genève	Bauplanungsgewerbe
Bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois	Bauplanungsgewerbe
Bureaux d'ingénieurs à Genève	Bauplanungsgewerbe
Busbetriebe des Kantons Solothurn	Busbetriebe
Busch Ateliers & Cie, Chevènement/JU	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Caran d'Ache SA, Genève	Schreibwarenproduktion (inkl. Büromaterial)
Cargologic	Transport / Schifffahrt
Case per anziani	Gesundheitswesen
Casino Magro, Suisse romande	Detailhandel
Chemins de fer du Jura	Branche öv
Chocosuisse Verband Schweizer Schokoladenindustrie	Schokoladenindustrie
Ciba Spezialitätenchemie	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Cilag AG Schaffhausen	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Cimo Cie industrielle de Monthey SA	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Commerce de détail non alimentaire ct. de GE	Detailhandel
Compagnie générale de navigation sur le lac Léman	Branche öv
Coop	Detailhandel
Crema AG	Lebens-/Genussmittelindustrie
Detailhandel im Kt. Basel Stadt	Detailhandel
Deutschsprachiger Buchhandel	Buchhandel
Directories	Branche Post/Transport/Logistik
DPD GAV	Branche Post/Transport/Logistik
Drehteileindustrie Schweiz	Drehteileindustrie
Einheitsvertrag Huntsman (Vantico), Monthey	Chemisch-pharmazeutische Industrie
elvetino SA, Zürich	Gastgewerbe
Energie Wasser Bern (Städt. Werke Bern)	Energie-Produktion/-Handel
Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino	Gesundheitswesen
Etablissements médico-sociaux (EMS) pour personnes âgées, Genève	Labor/Medizin/Pflege privat
Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)	Schreinerergewerbe
Fédération genevoise des établissements médico-sociaux	Gesundheitswesen
Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden	Brauereien/Getränkhandel
fenaco	Lebens-/Genussmittelindustrie
Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi	Branche öv
Firmenich SA, Genève	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura	Gesundheitswesen
Fox Town Factory Stores, Mendrisio	Detailhandel
Garages et entreprises similaires canton de Neuchâtel	Autogewerbe/Garagen
Garagistes canton de FR	Autogewerbe/Garagen
Gate Gourmet Zürich	Luftverkehr
Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori ed intonacatori	Malerei- und Gipsergewerbe
Gesundheitsnetz Wallis (GNW)	Gesundheitswesen
Givaudan Vernier SA	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Globus	Detailhandel
Grafische Industrie	Grafische Industrie
Haco / Narida AG Gümligen	Lebens-/Genussmittelindustrie
Hafner- und Plattenlegergewerbe	Plattenleger- und Hafnergewerbe
Hero Lenzburg	Lebens-/Genussmittelindustrie
Hôpital du Jura	Gesundheitswesen
Hydro Exploitation SA, Sion	Energie-Produktion/-Handel

ISS Aviation Genf	Luftverkehr
ISS Aviation Zürich	Luftverkehr
Istituti Ospidaliari Privati del Cantone Ticino	Gesundheitswesen
Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Karton Deisswil AG, Deisswil	Papier-, Karton- und Zellstoffindustrie
La Rapida SA., Giostamp SA., Mecacub Sa.	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Les Transports Publics du Chablais (TPC)	öv
Login Berufsbildung	Branche öv
Lonza Walliser Werke, Visp	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Matterhorn Gotthard Bahn	Branche öv
MES SA, Stabio	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Metalor Technologies SA, Neuchâtel	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Migros	Detailhandel
Nahverkehrsbetriebe des Kantons Bern	Busbetriebe
Nahverkehrsbetriebe Kanton St. Gallen	Branche öv
Naville S.A., Carouge	Detailhandel
Nestlé Basel (Thomy + Franck)	Lebens-/Genussmittelindustrie
Nestlé Broc	Lebens-/Genussmittelindustrie
Nestlé Kolonlingen (Berner Alpenmilch)	Lebens-/Genussmittelindustrie
Nestlé Orbe SA	Lebens-/Genussmittelindustrie
Nestlé Waters (Suisse) SA	Brauereien/Getränkhandel
Nova Autoservice AG, Barbengo neu: Dallmayr	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Novartis Consumer Health SA, Nyon	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Opernhaus Zürich AG, techn. Personal	Kinos / Theater / Kunst / Freizeit
Personnel de vente en boulangerie, pâtisserie, confiserie, canton de Genève	Detailhandel
Philip Morris, Neuchâtel	Tabakindustrie
Plattenlegergewerbe SO und AG (ohne Baden)	Plattenleger- und Hafnergewerbe
Polievertrag	Bauhauptgewerbe
Post	Branche Post/Transport/Logistik
PostLogistics AG	Branche Post/Transport/Logistik
Presse romande	Presse
Quincailliers et commerce de métaux, Genève	Detailhandel
Rahmen-GAV Kt. Waadt (Bahn, Nahverkehr, Schifffahrt)	Branche öv
Regionalverkehr Bern-Solothurn	Branche öv
Regionalverkehr Bern-Solothurn Autobus	Branche öv
Reinigung Genf (Unternehmen mit weniger als 16 Mitarbeitenden)	Reinigung
Reiseartikel- und Lederwarenindustrie Schweiz	Lederindustrie
Rhätische Bahn	Branche öv
SBB / SBB Cargo	Branche öv
Schauspielhaus Zürich	Kinos / Theater / Kunst / Freizeit
Schweiz. Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe	Bäckereien
Schweiz. Bildhauer- u. Steinmetzgewerbe	Bildhauer- u. Steinmetzgewerbe
Schweiz. Textil- und Bekleidungsindustrie	Textil-/Bekleidungsindustrie
Schweizer Brauerei-Verband SBV, Zürich	Brauereien/Getränkhandel
Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie	Papier-, Karton- und Zellstoffindustrie
Schweizerische Holzindustrie	Holzindustrie
Schweizerische Südostbahn	Branche öv
Secteur de la vente Delémont	Detailhandel
Secteur sanitaire parapublic vaudois	Gesundheitswesen
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri	Gesundheitswesen
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri	Gesundheitswesen
Siegfried AG Zofingen	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Siegwerk Holding AG/SICPA AARBERG	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Skyguide	Luftverkehr
SR Technics	Luftverkehr
SRG SSR idée suisse	Presse
Stadler Fahrzeuge AG, Bussnang + Altenrhein	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Stadler Stahlguss AG, Biel	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Stadttheater Bern	Kinos / Theater / Kunst / Freizeit
Südpack Bioggio SA	Verpackung
SWISS Bodenpersonal	Luftverkehr
Swisscom Gruppe	Branche Post/Transport/Logistik
Swissport Baggage Sorting AG	Luftverkehr

Swissport Basel	Luftverkehr
Swissport Genf	Luftverkehr
Swissport International AG, Station Zürich	Luftverkehr
Syngenta Monthey SA	Chemisch-pharmazeutische Industrie
Teleperformance	Branche Post/Transport/Logistik
Theater Basel	Kinos / Theater / Kunst / Freizeit
Thurbo AG	Branche öv
UCIFA Union Centralschweizerischer Cigarrenfabrikanten	Tabakindustrie
Uhren-/Mikrotechnikindustrie (CP)	Uhren-/Mikrotechnikindustrie
Uhren-/Mikrotechnikindustrie Deutschland	Uhren-/Mikrotechnikindustrie
UIG Union industrielle genevoise	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
UKBB Universitätskinderhospital beider Basel	Gesundheitswesen
Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz	Transport / Schifffahrt
Unilever Bestfoods, Schweiz AG, Thayngen	Lebens-/Genussmittelindustrie
Vereinbarung Maschinenindustrie	Maschinen-/Elektronik-/Metallindustrie
Vetropack, St-Prex	Glasindustrie
Viteos, Société multiénergie - vorher: SIM Services industriels des montagnes neuchâteloises	Energie-Produktion/-Handel
Wander AG, Neuenegg	Lebens-/Genussmittelindustrie
Zentralbahn AG	Branche öv
Zuckerfabrik/Raffinerie Aarberg/Frauenfeld AG	Zuckerindustrie
Zuger Kantonsspital	Gesundheitswesen

Beantragter Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe, die a. Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach Arbeitsvermittlungsgesetz sind und b. gemäss Artikel 66 des Unfallversicherungsgesetzes in der Klasse 70C SUVA-versichert sind und c. bezüglich der verliehenen Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr eine Lohnsumme von mindestens Fr. 1'200'000.- aufweisen.

³ Betriebe, die gegenüber der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) glaubhaft machen können, dass sie die Lohnsumme von Fr. 1'200'000.- konjunkturell bedingt lediglich vorübergehend überschreiten, werden von der SPKA vom Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitnehmende, die von Betrieben gemäss Ziffer 1 verliehen werden. Ausgenommen sind Arbeitnehmende mit Löhnen über dem maximal versicherten Verdienst nach SUVA.

⁵ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Dauer von drei Jahren ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, 30. Juli 2009

SECO – Direktion für Arbeit

¹ Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG, SR 832.10) oder den Versicherungsvertrag (VVG, SR 221.229.1)

(05171248)

■ Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit l'Association swissstaffing d'une part, le Syndicat Unia, le Syndicat Syna, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) et Employés Suisse d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur convention collective de travail (CCT) de la branche du travail temporaire:

Art. 3 Entreprises dotées d'autres conventions collectives de travail

¹ La CCT pour le travail temporaire est également applicable là où une autre convention de travail s'applique pour une entreprise locataire de services. Le cas échéant elle reprend, à l'exclusion de ses propres dispositions, les dispositions concernant les salaires et la durée du travail visées à l'art. 20 LSE (RS 823.11) et à l'art. 48a OSE (RS 823.111) des CCT en vigueur dans l'entreprise locataire de services:

- qui font l'objet d'une décision d'extension, ou
- qui représentent, en tant que réglementations sans extension, des conventions entre partenaires sociaux, selon listes annexe 1,
- ainsi que d'éventuelles dispositions relatives à la retraite-vieillesse flexible selon l'art. 20 LSE.

² Ne sont pas reprises les dispositions concernant l'assurance d'indemnité journalière maladie, la prévoyance professionnelle, les contributions pour l'exécution et la formation continue, pour autant que les solutions prévues dans la présente CCT soient au moins équivalentes à celles retenues par la CCT étendue en vigueur pour les branches.

³ Les indices quantitatifs de ces conventions collectives de travail selon annexe 1 ainsi que leurs modifications entrent en vigueur 30 jours après leur publication par les organisations de travailleurs, sur la banque de données électroniques swisstempdata. Les

organisations de travailleurs publient également dans swisstempdata les indices des conventions collectives de travail étendues selon l'al. 1.

Art. 5 Durée d'engagement

Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du travailleur dans l'entreprise de location de services (à l'exception du temps d'essai et du délai de congé), les périodes de travail qui sont fournies dans la même entreprise de location de services en une période de 12 mois seront additionnées. Vingt-deux jours rémunérés de travail, vacances et jours fériés, maladie et accidents sont réputés un mois.

Art. 7 Exécution, formation continue et fonds de prévoyance sociale

¹ Les parties signataires de la CCT pour le travail temporaire ont envers les employeurs et travailleurs intéressés un droit commun au respect des dispositions de la convention collective de travail selon l'art. 357b CO.

² ...
³ Elles (les parties signataires) confient à une association de composition paritaire l'exécution, la promotion ainsi que la réalisation de la formation et du perfectionnement en cours d'emploi, tout comme la promotion de la sécurité au travail et de la protection de la santé des travailleurs placés, l'exécution dans des domaines CCT étant déléguée aux organes prévus à cet effet, moyennant le versement d'indemnités. Ladite association doit, selon les art. 2 et 3 LECCT, présenter des comptes et établir le budget annuel. La direction est assurée par Unia pour ce qui concerne le domaine de l'application et par swisstaffing pour ce qui concerne celui de la formation. Le fonds social est géré par la fondation ² pilier de swisstaffing.

⁴ Aux fins de financement du fonds social, des contributions professionnelles de 1,0 % du salaire seront perçues conjointement auprès des travailleurs et des employeurs. La part de l'employeur s'élevé à 0,3%, celle des travailleurs à 0,7%. ...

⁵ ...
⁶ Les offres de formation continue des branches doivent être ouvertes aux collaborateurs temporaires dans le cadre des règlements y afférents.

⁷ Les cotisations professionnelles sont encaissées sur la base de la somme des salaires SUVA par l'Association paritaire Exécution, formation continue et Fonds social. ...

Art. 8 Association exécution, association formation continue, fondation de prévoyance sociale

¹ L'organisation ... aux fins de l'exécution, du fonds social, de la promotion de la formation continue et de la sécurité au travail comme de la protection de la santé revêt la forme juridique d'une association. ...

² Le secrétariat « Application » est assuré par Unia. ...

³ Le secrétariat « Formation » est assuré par Swisstaffing. ...

⁴ Le secrétariat « Fonds social » est assuré par la fondation ² pilier de Swisstaffing. ...

⁵ ...
⁶ Le financement est assuré par les travailleurs soumis et les employeurs soumis. Les montants seront perçus sur la base de la masse salariale selon décompte Suva auprès des employeurs. Ils remplacent toutes les contributions d'exécution et de formation continue (contributions parifonds) des conventions collectives de travail figurant sous art. 3.

Art. 9 Interdiction du placement de briseurs de grève et interdiction du travail au noir

¹ Des travailleurs ne seront pas placés, en tant que briseurs de grève, dans des entreprises locataires qui font la grève conformément à la loi.

² ... les employeurs s'obligent à ne pas y recourir.

Art. 10 Temps d'essai

¹ Pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée, dont un engagement donne naissance à un nouveau rapport de travail, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai.

² Si le temps d'essai est effectivement interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement imposé d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé d'autant.

³ Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, les deux premiers tiers sont réputés temps d'essai, mais au maximum trois mois.

⁴ Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant préavis de deux jours ouvrables.

Art. 11 Résiliation

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, 7 jours
- dès le 7^e mois, le délai de résiliation est d'un mois pour le même jour du mois suivant.

Art. 12 Temps de travail

¹ Le temps de travail normal de la semaine est de 42 heures. Les 43^e – 45^e heures hebdomadaires sont réputées heures supplémentaires à payer sans supplément ou à compenser à 1:1.

² Les 10^e – 12^e heures de travail quotidien au maximum et les 46^e – 54^e heures de travail hebdomadaire au maximum sont réputées heures supplémentaires et seront payées les jours de semaine avec un supplément de salaire de 25%, les dimanches avec un supplément de 50%. Demeurent réservées les dispositions de la loi sur le travail (RS 822.11) et de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (RS 822.111).

Art. 13 Vacances

¹ Pour les travailleurs, le droit aux vacances est de 25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans révolus 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%).

² Le paiement du salaire des vacances doit avoir lieu, pour des rapports de travail uniques de trois mois au maximum, directement avec le versement du salaire, mais doit figurer séparément sur le décompte de salaire. Le versement du salaire des vacances pour tous les autres rapports de travail ne peut avoir lieu qu'en cas d'exercice du droit aux vacances ou en cas de cessation définitive des rapports de travail, pour autant que l'exercice du droit ne soit pas possible ou qu'il ne soit pas admis par la loi pendant le délai de résiliation. Le crédit courant de jours de vacances doit figurer sur les décomptes de salaire.

Art. 14 Jours fériés

¹ Les travailleurs ont droit, à l'échéance de 13 semaines, à l'indemnité de perte de salaire pour tous les 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% sur le salaire AVS. Les travailleurs ont droit, dès le premier jour de travail, à l'indemnité de perte de salaire pour le 1^{er} août, s'il tombe sur un jour ouvrable.

² Les engagements qui sont fournis dans la même entreprise de location de services sur une période de douze mois sont additionnés. La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

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 inévitables suivantes:

mariage du travailleur, cas de décès d'une personne vivant dans la communauté familiale ou du/de la partenaire	3 jours
décès de frères et sœurs, parents, grands-parents et beaux-parents	1 jour
naissance ou mariage d'un enfant	1 jour
déménagement de son propre ménage	1 jour
inspection militaire	1/2 jour
soins dispensés à un enfant malade, 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. 16 Service militaire obligatoire ou service civil suisses

¹ Les travailleurs ont droit après le temps d'essai, sous le régime d'un contrat de travail de durée indéterminée, à la perte de gain pendant le service militaire obligatoire ou le service civil suisses:

- 80% du salaire pour une durée de 4 semaines par an au maximum et
- après deux ans d'engagement ininterrompu, 80% du salaire selon échelle hermoise.

La base de calcul est le temps de travail normal convenue par contrat.

² Si les prestations du régime des allocations pour perte de gain sont supérieures à celles de l'employeur, la différence revient au travailleur.

³ Lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles au fond d'application et au fond de formation sur les prestations du régime des allocations pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement. L'indemnité pour perte de salaire visée à l'al. 1 est réputée réduite à concurrence de ces cotisations.

⁴ Les prestations susmentionnées sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a/b CO.

Art. 17 Maternité

¹ ...
² ...
³ Les pertes de salaire dues à des absences par suite de maladie pendant la grossesse seront indemnisées selon art. 28.

Art. 18 Rémunération

Les classes salariales, les classifications de salaires et les salaires ... dans swisstempdata sont réputés parties intégrantes de la CCT pour le travail temporaire.

Art. 19 Classification de salaire

La classification dans les classes de salaire respectives est faite par l'employeur et doit figurer dans le contrat individuel de travail. Pendant le temps d'essai, l'employeur peut corriger une fois la classification.

Art. 20 Salaire minimum

¹ Les salaires minimums annuels soumis à l'AVS suivants doivent être respectés:

- Sans formation professionnelle:
Fr. 39'000/an ou Fr. 3000/mois x13 ou Fr. 16.46/hre (salaire de base)
- Sans formation professionnelle région de hauts salaires:
Fr. 41'600/an ou Fr. 3200/mois x13 ou Fr. 17.56/hre (salaire de base)
- Avec formation professionnelle:
Fr. 52'000/an ou Fr. 4000/mois x13 ou Fr. 21.95/hre (salaire de base)
- Avec formation professionnelle région de hauts salaires:
Fr. 55'900/an ou Fr. 4300/mois x13 ou Fr. 23.59/hre (salaire de base)

Pour le calcul des salaires bruts, voir annexe 2.

² Région de hauts salaires: agglomération de Berne, BS, BL, ZU, GE, arc lémanique.

³ Région frontalière TI et Jura ouest: Durant la première année de contrat, le salaire minimum de 39 000 francs pour personnes sans formation professionnelle peut être réduit de 10%, et de 5% durant la deuxième année de contrat. Après la deuxième année de contrat, cette réglementation transitoire tombe. La commission paritaire définit les régions frontalières.

⁴ Pour les personnes en première année d'emploi après avoir achevé leur apprentissage, le salaire minimum (pour personnes avec formation professionnelle) pourra être réduit de 10%.

⁵ Base du calcul des heures annuelles: 52,07 semaines à 42 heures = 2187 heures.

⁶ ...

Art. 21 Cas spéciaux:

Sur demande, la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services peut autoriser, moyennant autorisation de la commission paritaire d'application compétente pour la branche en question, des écarts pouvant aller jusqu'à 15% par rapport aux barèmes saisis pour des collaborateurs de moins de 17 ans, des écoliers, stagiaires et personnes qui sont occupés pendant 2 mois au maximum durant l'année civile, ainsi que des personnes dont les capacités physiques ou intellectuelles sont limitées.

Art. 22 Base de calcul locale

Le lieu de l'entreprise locataire de services constitue la base du calcul du salaire et de toutes les autres prestations et déductions.

Art. 23 Versement du salaire

Le versement du salaire doit avoir lieu au moins une fois par mois et, en fait, au plus tard le 5 du mois suivant directement le mois de travail.

Art. 24 Suppléments de salaire

¹ Les suppléments pour heures supplémentaires, travail nocturne et dominical ne peuvent pas être cumulés. C'est le barème le plus élevé qui s'applique.

² Demeurent réservées des réglementations internes de l'entreprise et celles de conventions collectives dans des entreprises connaissant le travail par roulement d'équipes et le travail dominical institutionnalisés (domaine de la santé, restauration, transports publics et régies publiques, tourisme, etc.). Les dispositions de conventions collectives de travail dans ces entreprises doivent être appliquées, en matière de suppléments de salaire, pour le personnel temporaire également.

Art. 25 Travail nocturne

Les heures de travail nocturne occasionnelles 23h00-06h00 ou les équipes de nuit occasionnelles (23h00-06h00, resp. 22h00-05h00 ou 00h00-07h00) seront payées avec un supplément de 25%. Demeurent réservées les dispositions de la loi sur le travail et de ses ordonnances respectives.

Art. 26 Sécurité au travail/travaux spécialement dangereux

¹ 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.

² Les bailleurs de services doivent instruire les conseillers en personnel et les collaborateurs concernant la sécurité au travail et confirmer cela sur le contrat d'engagement. Les partenaires à la convention définissent les objectifs didactiques ainsi que les unités d'enseignement pour l'instruction de base.

³ ...

Art. 27 Repas pris à l'extérieur

Si une convention de branche dont les prescriptions salariales font partie intégrante de la présente convention prévoit une indemnité pour repas pris à l'extérieur, celle-ci doit également être versée aux travailleurs intérimaires.

Art. 28 Maladie

¹ Si un travailleur ou une travailleuse tombe malade pendant un engagement, il ou elle a droit à l'indemnité de perte de gain. Tous les travailleurs qui ne touchent pas une rente AVS sont obligatoirement assurés pour une indemnité journalière maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue ou d'une société suisse d'assurance. Les prestations de ces assurances sont réputées constituer le salaire dû selon l'art. 324a CO. Les travailleurs ayant droit à l'AVS sont indemnisés conformément à l'art. 324a CO. L'assurance débute le jour de l'entrée en fonction.

² Les prestations s'élèvent au moins à 80% du salaire moyen, pour autant que l'empêchement de travail soit au moins de 25%.

³ A l'échéance d'un délai d'attente de 2 jours au plus, le droit suivant prend naissance:

- travailleurs actifs dans des entreprises locataires de services où une CCT étendue est en vigueur: prestations en espèces durant 720 jours sur une période de 900 jours
- travailleurs soumis à la LPP en vertu de cette CCT pour le travail temporaire: prestations en espèces durant 720 jours sur une période de 900 jours
- 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 pour le travail temporaire: prestations en espèces durant 60 jours.

⁴ ... Le travailleur sera informé par écrit, dans le contrat-cadre de travail ou dans le contrat individuel, de l'étendue des prestations, de l'organe d'assurance assumant les prestations et des primes. En cas de maladie, le travailleur doit immédiatement en aviser l'employeur et non seulement la firme qui loue ses services.

⁵ Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise de location de services, les périodes de travail qui sont fournies dans la même entreprise en une période de 12 mois seront additionnées.

Art. 29 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

¹ Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CCT pour le travail temporaire pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel¹. ...

² Primes:

a) Prise en charge des primes: les primes sont payées par le travailleur à hauteur de max. 50 % et de max. 3,0% de son salaire la première année du contrat, puis à hauteur de max. 2,5%. Les éventuels excédents de primes doivent être utilisés chaque année pour réduire le montant des primes.

b) Paiement différé des indemnités journalières: si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec deux jours de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Le cas échéant, la moitié au maximum de la prime extrapolée selon l'échelle de rabais des assureurs-maladie peut être imputée au travailleur, à hauteur de max. 3,0% du salaire la première année de son contrat, puis de max. 2,5%.

³ Conditions minimales d'assurance: Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement;
- b) versement d'une indemnité analogue aux critères de la SUVA après deux jours de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée, la perte de salaire doit être payée aux mêmes conditions par l'employeur;
- c) droit aux prestations à définir en conformité avec l'art. 28;
- d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 25%;
- e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement à l'étranger ou d'autres dispositions légales contrares ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible;
- f) libération des primes pendant la durée de la maladie;
- g) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal et de l'art. 109 OAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de son entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions

d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente peut être réduit à deux jours au maximum, sans examen de santé, si le travailleur le souhaite.

⁴ ...

Art. 31 Prévoyance professionnelle

¹ Les employeurs et les travailleurs sont tenus selon les dispositions de la LPP de s'affilier auprès d'une institution de la prévoyance professionnelle. Le règlement doit garantir au moins les points suivants:

² Obligation de s'assurer

Travailleurs avec obligation d'entretien d'enfants	obligatoirement dès le 1 ^{er} jour
Autres travailleurs	facultativement dès le 1 ^{er} jour
Travailleurs au bénéfice d'une durée de contrat indéterminée ou de contrats qui ont été conclus pour une période de plus de 3 mois	obligatoirement dès le 1 ^{er} jour
Travailleurs avec contrat de durée déterminée au-dessous de 3 mois	pas d'obligation de les assurer, possibilité (selon volonté)
En cas de prolongation d'un contrat préexistant à plus de 3 mois	obligatoire dès que le collabor. en a connaissance
Dès la 14 ^e semaine de travail	toujours obligatoire

³ Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise de location de services, les périodes de travail qui sont fournies dans la même entreprise en une période de 12 mois seront additionnées.

⁴ Salaire mensuel assuré

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

Salaire horaire, dont les cotisations AVS sont déduites (max. CHF 36.85 - correspond au maximum LPP calculé à l'heure)	CHF 25.75
Montant de coordination à déduire	CHF 10.75
Salaire horaire assuré (min. CHF 1.55)	CHF 15.00
Multiplié par les heures de travail effectives durant le mois	150
Salaire mensuel assuré	CHF 2'250.00

⁵ Les cotisations "maximales" et "minimales" ainsi que le "montant de coordination" changent à toute adaptation de la LPP. Elles seront saisies par la fondation 2e pilier de swisstempdata et publiées chaque fois en temps voulu.

Art. 32 Exécution

La mise en œuvre, l'exécution et la réalisation communes des dispositions de la CCT pour le travail temporaire incombent, dans le cadre de ces dispositions, à la Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services. L'organisation, les tâches et les compétences seront réglées dans un règlement.

Art. 33 Commissions paritaires professionnelles régionales

Douze mois au plus tard après l'entrée en vigueur de la déclaration de force obligatoire, trois commissions paritaires professionnelles régionales (RPKA), définies par région linguistique, sont en place et veillent à l'exécution dans les domaines sans organes d'exécution de branche. La déléation de l'exécution implique notamment aussi la déléation de la compétence de contrôler les dispositions de la présente CCT, ainsi que de la compétence de prononcer des peines conventionnelles. Le cas échéant, la SPKA devient instance de surveillance.

Art. 34 Collaboration avec les commissions paritaires professionnelles d'autres associations de branche

¹ Aux fins d'une mise en application efficace de la présente CCT pour le travail temporaire, la Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) confie l'exécution des domaines dotés d'une CCT étendue ou d'une CCT selon l'annexe 1 et possédant des organes d'exécution de branche aux commissions paritaires professionnelles y afférentes et les indemnise. La déléation de l'exécution implique notamment aussi la déléation du contrôle des dispositions de travail minimales, et donc aussi de la compétence de prononcer des peines conventionnelles, dans le respect de la CCT concernée.

² La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) assure la coordination et représente les intérêts de la branche du travail temporaire. Elle peut contrôler l'adéquation des peines conventionnelles prévues par les CCT non étendues.

Art. 35 Contrôles de gestion

La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) et les commissions paritaires professionnelles régionales (RPKA) peuvent ordonner et faire aboutir des contrôles de gestion visant à vérifier le respect de la CCT pour le travail temporaire, soit ses dispositions concernant la durée du travail et les salaires, les prestations minimales dues par l'assurance d'indemnité journalière maladie ainsi que le versement des contributions dues au fonds paritaire d'application, de formation et social. La Commission paritaire professionnelle suisse (SPKA) assure la coordination.

Art. 36 Instances de contrôle

Les contrôles de gestion seront exécutés sur mandat de la commission paritaire (SPKA/RPKA) par des entreprises/institutions mandatées et spécialisées en la matière.

Art. 37 Conséquences en cas de petites ou infimes contraventions à la CCT pour le travail temporaire

¹ En cas de petites ou infimes contraventions, la commission paritaire (SPKA/RPKA) décide sur la facturation des coûts du contrôle. A ce sujet, il sera tenu compte du fait que les contraventions constatées ont été corrigées ou non ou s'il a été donné suite ou non aux obligations.

² Les entreprises contrôlées n'ont pas droit à des indemnités en rapport avec les contrôles de gestion ordonnés.

Art. 38 Conséquences en cas de contraventions établies

¹ En cas de contraventions établies par les organes d'exécution de branche, les dispositions applicables sont celles des CCT applicables en priorité.

² Tant la SPKA que les RPKA peuvent infliger à l'entreprise fautive, outre une peine conventionnelle, les frais de procédure et les frais de contrôle, dûment justifiés, encourus pour les objets mentionnés

à l'art. 35 CCT et à l'art. 357b, al. 1, CO. Il en va de même pour les dépenses supportées par des tiers mandatés par la SPKA ou la RPKA.

³ La compensation financière de la contravention constatée est à charge de l'entreprise contrôlée. Elle est tenue de fournir par écrit à la SPKA/RPKA, dans le délai d'un mois à compter de la notification écrite de la décision, la preuve des paiements compensatoires.

⁴ La SPKA/RPKA peut prononcer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence de Fr. 50'000.- à l'égard des entreprises qui contreviennent aux dispositions de la CCT pour le travail temporaire. 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 non pécuniaires à la CCT, ainsi qu'un supplément pour infraction grave en cas de récidive.

⁵ En cas de récidive ou de violations répétées de la CCT pour le travail temporaire, il est possible d'épuiser la peine conventionnelle maximale prévue. Il y a lieu de prendre en compte, dans ce contexte, la taille de l'entreprise fautive.

⁶ Une peine conventionnelle prononcée définitivement doit être payée à la SPKA dans les 30 jours. La Commission paritaire professionnelle suisse de la location de services (SPKA) 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. ...

7 ...

Art. 39 Instance de recours

¹ Il est créé une Commission de recours, se composant respectivement de deux représentants des employeurs et des travailleurs désignés par l'Assemblée générale de l'association Fonds paritaire d'application, de formation et social pour le secteur de la location des services.

² La Commission de recours examine et tranche les recours des intéressés dirigés contre la SPKA et la RPKA et portant sur les décisions d'assujettissement, 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 et les décisions concernant les demandes de soutien de mesures relevant de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Annexe 1

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

Les textes de ces CCT sont à disposition sous forme électronique – en indiquant les dispositions applicables – sur le site internet suivant :

http://www.unia.ch/GAV-Personalverleih.3337.0.html?&L=0

Nom de la CCT	Branche
Aare Seeland Mobil AG	Branche des transports publics
AGED AGET Genève (Transports et Déménagements)	Transport / Navigation
Aide et soins à domicile, GE	Santé
Alcan Rorschach AG	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Appenzeller Bahnen	Branche des transports publics
Arbonia AG + H. Forster AG, Arbon	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Association des brasseries suisses, Zurich	Brasseries, commerce de boisson
Association des cliniques privées de Genève (ACPG)	Laboratoires/Médecin/Soins privés
Association patronale des confiseurs-pâtisseries, chocolatiers, glaciers de Genève	Boulangeries
Association suisse des fabricants d'articles de voyage et de maroquinerie	Industrie du cuir
Autotransports del Canton Ticino (transport routier)	Transport / Navigation
Auxiliaires de la Poste	Branche Poste/Transports/Logistique
Avenant Payot à la CCT allemande des libraires et éditeurs	Librairie
Avireal	Transport aérien
Bardusch AG/Blanchisserie centrale ZEBÄ, Bâle	Entretien des textiles/blanchisseries
Baselland Transport AG	Branche des transports publics
Bauwerk Parkett AG St. Margrethen (parquets)	Pose de revêtements de sol
BLS SA	Branche des transports publics
Boulangerie Industrielle SA (BISA), Vésenaz	Boulangeries
Boulangerie, pâtisserie et confiserie, Suissev	Boulangeries
Branche automobile, AG	Automobiles, garages
Branche automobile, BE+JU	Automobiles, garages
Branche automobile, BL+BS	Automobiles, garages
Branche automobile, LU/NW/OW	Automobiles, garages
Branche automobile, SO	Automobiles, garages
Branche automobile, UR	Automobiles, garages
Branche automobile, ZG	Automobiles, garages
Branche automobile, ZH	Automobiles, garages
Bureaux d'architectes à Genève	Secteur de la planification
Bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois	Secteur de la planification
Bureaux d'ingénieurs à Genève	Secteur de la planification
Busch Ateliers & Cie, Chevèze/JU	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Caran d'Ache SA, Genève	Production de matériel d'écriture (y.c. matériel de bureau)
Cargologic	Transport / Navigation

Carreleurs SO et AG (sans Baden)	Poëliers et carreleurs
Case per anziani (établissements pour personnes âgées)	Santé
Casino Magro, Suisse romande	Commerce de détail
CCT DPD	Branche Poste/Transports/Logistique
CCT-cadre, VD (rail, trafic local, navigation)	Branche des transports publics
CFF / CFF Cargo	Branche des transports publics
Chemins de fer du Jura	Branche des transports publics
Chocosuisse Fédération des fabricants suisses de chocolat	Industrie du chocolat
Ciba Spécialités chimiques	Industrie chimique et pharmaceutique
Cilag AG Schaffhausen	Industrie chimique et pharmaceutique
Cimo Cie industrielle de Monthey SA	Industrie chimique et pharmaceutique
Commerce de détail non alimentaire ct. de GE	Commerce de détail
Commerce de détail, BS	Commerce de détail
Compagnie générale de navigation sur le lac Léman	Branche des transports publics
Compagnies d'autobus du canton de Soleure	Entreprises de bus
Contrat unique de Huntsman (Vantico), Monthey	Industrie chimique et pharmaceutique
Convention de l'industrie des machines	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Convention des contremaitres	Secteur principal de la construction
Coop	Commerce de détail
Cremo SA	Industrie agroalimentaire
Directories	Branche Poste/Transports/Logistique
elvetino SA, Zurich	Hôtellerie-restauration
Energie Wasser Bern (Städt. Werke Bern)	Production et négoce d'énergie
Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino (hôpital cantonal)	Santé
Etablissements médico-sociaux (EMS) pour personnes âgées, Genève	Laboratoires/Médecin/Soins privés
Fédération genevoise des établissements médico-sociaux	Santé
Feldschlösschen Boissons SA, Rheinfelden	Brasseries, commerce de boisson
fenaco	Industrie agroalimentaire
Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi (transport régional)	Branche des transports publics
Firmenich SA, Genève	Industrie chimique et pharmaceutique
Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura	Santé
Fox Town Factory Stores, Mendrisio	Commerce de détail
Garages et entreprises similaires canton den Neuchâtel	Automobiles, garages
Garagistes canton de FR	Automobiles, garages
Gate Gourmet Zurich	Transport aérien
Givaudan Vernier SA	Industrie chimique et pharmaceutique
Globus	Commerce de détail
Groupe Swisscom	Branche Poste/Transports/Logistique
Haco / Narida AG Gümligen	Industrie agroalimentaire
Hero Lenzburg	Industrie agroalimentaire
Hôpital cantonal de Zoug	Santé
Hôpital du Jura	Santé
Hôpitaux bernois	Santé
Hôpitaux cantonaux d'Argovie	Santé
Hydro Exploitation SA, Sion	Production et négoce d'énergie
Industrie chimique bâloise	Industrie chimique et pharmaceutique
Industrie du décolletage, Suisse	Industrie du décolletage
Industrie graphique	Industrie graphique
Industrie horlogère et micro-technique Suisse alémanique	Industrie horlogère et micro-technique
Industrie horlogère et micro-techniques, Suisse (CP)	Industrie horlogère et micro-technique
Industrie suisse du bois	Industrie du bois
Industrie suisse du papier et de la cellulose	Industrie du papier, du carton et de la cellulose
Industrie suisse du textile et de l'habillement	Industrie textile et de l'habillement
ISS Aviation Genève	Transport aérien
ISS Aviation Zurich	Transport aérien
Istituti Ospidaliari Privati del Cantone Ticino (cliniques privées)	Santé
Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Karton Deisswil AG, Deisswil	Industrie du papier, du carton et de la cellulose
Les Transports Public du Chablais (TPC)	Branche des transports publics
Librairie (Suisse romande)	Librairie
Librairie suisse alémanique	Librairie
Login Berufsbildung	Branche des transports publics
Matterhorn Gotthard Bahn	Branche des transports publics
Menuiseries et fabriques de meubles et de cadres, TI	Menuiserie
MES SA, Stabio	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Metalor Technologies SA, Neuchâtel	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Migros	Commerce de détail

Nahverkehrsbetriebe des Kantons Bern (transport à courtes distances)	Entreprises de bus
Nahverkehrsbetriebe Kanton St. Gallen (transport à courtes distances)	Branche des transports publics
Naville S.A., Carouge	Commerce de détail
Nestlé Basel (Thomy + Franck)	Industrie agroalimentaire
Nestlé Broc	Industrie agroalimentaire
Nestlé Konolfingen (lait des Alpes bernoises)	Industrie agroalimentaire
Nestlé Orbe SA	Industrie agroalimentaire
Nestlé Waters (Suisse) SA	Brasseries, commerce de boisson
Nettoyage Genève (entreprises de moins de 16 employés)	Nettoyage
Nova Autoservice AG, Barbengo à désormais : Dallmayr	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Novartis Consumer Health SA, Nyon	Industrie chimique et pharmaceutique
Opernhaus Zürich AG, personnel technique (opéra)	Cinémas / théâtres / arts / loisirs
Personnel de vente en boulangerie, pâtisserie, confiserie, canton de Genève	Commerce de détail
Pharmacies Genève	Pharmacies et Drogueries
Philip Morris, Neuchâtel	Industrie du tabac
Plâtriers, stucateurs, monteurs en cloison sèche, plafonneurs et crépisseurs, TI	Peintres et plâtriers
Poëliers et carreleurs, Suisse	Poëliers et carreleurs
Poseurs en menuiserie, Zurich et environs	Pose menuiserie/montage
Poste	Branche Poste/Transports/Logistique
PostLogistics SA	Branche Poste/Transports/Logistique
Presse romande	Presse
Quincailliers et commerce de métaux, Genève	Commerce de détail
Regionalverkehr Bern-Solothurn (transport régional)	Branche des transports publics
Regionalverkehr Bern-Solothurn Autobus (transport régional)	Branche des transports publics
Réseau santé Valais	Santé
Rhätische Bahn (chemins de fer rhétiques)	Branche des transports publics
Schauspielhaus Zürich (théâtre municipal)	Cinémas / théâtres / arts / loisirs
Schweizerische Südostbahn (chemins de fer du Sud-Est)	Branche des transports publics
Sculpteurs et tailleurs de pierre, Suisse	Sculpture et taille de la pierre
Secteur de la vente Delémont	Commerce de détail
Secteur principal de la construction pour le canton de Genève	Secteur principal de la construction
Secteur sanitaire parapublic vaudois	Santé
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri (aide et soins à domicile)	Santé
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri (aide et soins à domicile)	Santé
Siegfried AG Zofingen	Industrie chimique et pharmaceutique
Siegwerk Holding AG/SICPA AARBERG	Industrie chimique et pharmaceutique
Skyguide	Transport aérien
Sociétés du groupe de la Poste Suisse	Branche Poste/Transports/Logistique
SR Technics	Transport aérien
SRG SSR idée suisse	Presse
Stadler Fahrzeuge AG, Bussnang + Altenrhein (constructeur de matériel roulant)	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Stadler Stahlguss AG, Bienne (fonte d'acier)	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Stadttheater Bern (théâtre municipal)	Cinémas / théâtres / arts / loisirs
Südpack Bioggio SA	Emballage
SWISS personnel au sol	Transport aérien
Swissport Baggage Sorting AG	Transport aérien
Swissport Bâle	Transport aérien
Swissport Genève	Transport aérien
Swissport International AG, Station Zurich	Transport aérien
Syngenta Monthey SA	Industrie chimique et pharmaceutique
Teleperformance	Branche Poste/Transports/Logistique
Theater Basel	Cinémas / théâtres / arts / loisirs
Thurbo AG	Branche des transports publics
UCIFA Union des fabricants de cigares de la Suisse centrale	Industrie du tabac
UTG Union industrielle genevoise	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
UKBB Hôpital pédiatrique universitaire des deux Bâle	Santé
Ultra-Brag (ports), Bâle + Muttenz	Transport / Navigation
Unilever Bestfoods, Schweiz AG, Thayngen	Industrie agroalimentaire
Usines valaisannes Lonza, Viège	Industrie chimique et pharmaceutique
Vetropack, St-Prex	Industrie du verre

Viteos, Société multi-énergie - auparavant : SIM Services industriels des montagnes neuchâtelaises	Production et négoce d'énergie
Wander AG, Neuenegg	Industrie agroalimentaire
Zentralbahn AG	Branche des transports publics
Zuckerfabrik/Raffinerie Aarberg/Frauenfeld AG	Industrie du sucre

Champ d'application demandé

¹ L'extension s'applique sur tout le territoire suisse.

² L'extension s'applique à toutes les entreprises qui

- 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
- qui sont assurées dans la classe 70C de la SUVA conformément à l'article 66 de la loi sur l'assurance-accident et
- qui ont, en ce qui concerne les travailleurs loués, une masse salariale d'au moins 1'200'000.- francs par année civile.

³ Les entreprises qui peuvent rendre vraisemblable auprès de la Commission professionnelle paritaire suisse (SPKA) que la masse salariale de 1'200'000 francs sera dépassée uniquement provisoirement pour des raisons conjoncturelles, seront exclues par la SPKA du champ d'application de l'extension.

⁴ L'extension s'applique à tous les travailleurs qui sont loués par les entreprises indiquées à l'alinéa 1. Sont exclus les travailleurs dont le salaire dépasse le gain maximal assuré par la SUVA.

⁵ L'extension est valable pour une durée de trois ans à partir de l'entrée en vigueur de l'extension.

Toute opposition à cette demande doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les trente jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, le 20 juillet 2009

SECO – Direction du travail

¹ Selon la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal, RS 832.10) ou la loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA, RS 221.229.1)

(05171250)

Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè swissstaffing da una parte, il Sindacato UNIA, il Sindacato SYNA, la società svizzera degli impiegati del commercio nonché la società impiegati Svizzeri dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale:

Art. 3 Aziende con altri contratti collettivi di lavoro

¹ Il CCL per il settore del prestito di personale si applica anche se un'azienda acquisitrice sottostà già a un altro contratto collettivo di lavoro. In questi casi – fatta salva l'applicazione delle disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale – il CCL per il settore del prestito di personale recepisce esclusivamente le disposizioni vincolanti concernenti il salario e la durata del lavoro ai sensi dell'articolo 20 LC (RS 823.11) e dell'articolo 48a OC (RS 823.111), disciplinate dai CCL esistenti nelle aziende,

- che sono dichiarate d'obbligatorietà generale, oppure
- che rappresentano – in quanto regolamentazioni non dichiarate d'obbligatorietà generale – contratti tra i partner sociali, secondo l'elenco di cui all'Appendice 1
- nonché eventuali disposizioni concernenti il pensionamento flessibile conformemente all'articolo 20 LC.

² Non vengono invece recepite le disposizioni concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, la previdenza professionale, i contributi per l'applicazione e la formazione continua, ammesso che le soluzioni previste dal presente CCL per il settore del prestito di personale siano almeno equivalenti alle disposizioni dei CCL DOG dei rispettivi settori.

³ I parametri quantitativi fondamentali dei contratti collettivi di lavoro elencati all'Appendice 1, nonché le loro modifiche, entrano in vigore decorsi 30 giorni dalla pubblicazione da parte delle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica swissmpdata. Anche i principali parametri dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale conformemente all'art. 3 CPV 1 vengono pubblicati dalle parti contraenti nella banca dati elettronica.

4 ...

Art. 5 Durata dell'impiego

Per tutte le prestazioni definite in base alla durata dell'impiego del lavoratore presso l'azienda acquisitrice (ad eccezione del periodo di prova e del periodo di disdetta) vengono addizionate tutte le missioni compiute sull'arco di 12 mesi presso la medesima azienda acquisitrice. Ventidue giorni retribuiti di lavoro, di vacanza, festivi, di malattia o infortunio sono considerati un mese.

Art. 7 Applicazione, aggiornamento professionale e fondo sociale

¹ Ai sensi dell'articolo 357 b CO, le parti contraenti il CCL per il settore del prestito di personale esercitano in comune il diritto di esigere l'adempimento delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati.

2 ...

³ Esse affidano l'applicazione, la promozione e l'esecuzione delle misure di formazione e perfezionamento professionale così come la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute dei lavoratori a prestito a un'associazione composta in modo paritetico, fermo restante che nei settori coperti da CCL l'applicazione è delegata agli organi paritetici competenti. L'associazione deve presentare annualmente un resoconto e allestire un preventivo conformemente agli articoli 2 e 3 LOCL. La gestione degli affari è affidata al sindacato Unia per quanto riguarda l'ambito dell'applicazione e a swissstaffing per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale. Il Fondo sociale è invece gestito dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing.

⁴ Il finanziamento è assicurato da contributi professionali versati dai datori di lavoro e dai lavoratori; la somma dei contributi delle due parti deve ammontare all'1% della massa salariale. La quota

a carico dei datori di lavoro è dello 0,3%, quella dei lavoratori è dello 0,7%. ...

5 ...

6 L'offerta di corsi di formazione e aggiornamento professionale proposta dai CCL settoriali si rivolge anche al personale a prestito, alle condizioni stabilite dai pertinenti regolamenti.

7 L'incasso dei contributi professionali in base alla massa salariale soggetta alla SUVA viene effettuato dall'Associazione per l'applicazione, per l'aggiornamento professionale e per il fondo sociale. Il Regolamento disciplina l'organizzazione e l'utilizzazione dei fondi nei singoli casi.

Art. 8 Associazione per l'applicazione, la formazione e il fondo sociale

1 L'organizzazione ... per l'applicazione, il fondo sociale, la promozione della formazione e dell'aggiornamento professionale, nonché per la promozione della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute ha la forma giuridica di associazione. ...

2 Il Segretariato per l'applicazione è gestito dal sindacato Unia. ...

3 Il Segretariato per la formazione continua è gestito da swissstaffing. ...

4 Il Segretariato per il Fondo sociale è gestito dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing. ...

5 ...

6 Il finanziamento è garantito dai lavoratori e dai datori di lavoro assoggettati, i cui contributi, stabiliti in base alla massa salariale soggetta alla Suva, sono prelevati dai datori di lavoro. Queste tratte sostituiscono ogni sorta di contributo a fondi d'applicazione e formazione (Parifonds) previsti dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 3.

Art. 9 Divieto di prestare crumiri e divieto di lavoro nero

1 Non è consentito il prestito di crumiri ad aziende in cui ha luogo uno sciopero legale.

2 ... i datori di lavoro si impegnano a non eseguire opere in nero.

Art. 10 Periodo di prova

1 Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la cui assunzione determina l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro, i primi tre mesi d'impiego sono considerati periodo di prova.

2 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

3 Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, sono considerati periodo di prova i primi due terzi di tale durata, al massimo comunque tre mesi.

4 Durante il periodo di prova il contratto può essere disdetta in ogni momento, rispettando un termine di preavviso di due giorni.

Art. 11 Disdetta

La disdetta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato deve avvenire con un preavviso di:

- due giorni lavorativi, durante i primi tre mesi
- sette giorni, dal quarto al sesto mese di lavoro (compreso)
- un mese, ovvero per lo stesso giorno del mese successivo, a partire dal settimo mese di lavoro.

Art. 12 Orario di lavoro

1 L'orario di lavoro settimanale normale ammonta a 42 ore. Le ore di lavoro prestate in più - dalla 43^a alla 45^a ora settimanale - sono considerate ore supplementari senza supplemento o compensabili in tempo libero di pari durata.

2 Le ore di lavoro prestate in più - a partire dalla 10^a ora di lavoro giornaliero fino al massimo alla 12^a, nonché a partire dalla 46^a ora di lavoro settimanale fino al massimo alla 50^a - sono considerate ore di lavoro straordinario e indennizzate con un supplemento del 25% per i giorni settimanali e del 50% per le domeniche. Sono fatte salve le disposizioni della legge sul lavoro (RS 822.11) e dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (RS 822.111).

Art. 13 Vacanze

1 Fino al compimento del 20° anno di età e a partire dal 50° anno di età il lavoratore ha diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza (10,6%). Tutti gli altri lavoratori hanno diritto a 20 giorni lavorativi (8,33%) di vacanza.

2 Per rapporti di lavoro di durata massima di 3 mesi, il salario per le vacanze può essere versato direttamente con il salario, ma deve essere indicato separatamente nel conteggio salariale. Per tutti gli altri rapporti di lavoro, il salario per le vacanze può essere versato soltanto al momento delle vacanze o in caso di cessazione definitiva del rapporto di lavoro, ammesso che fruire delle vacanze durante il periodo di disdetta non sia possibile o sia vietato dalla legge. I conteggi salariali devono regolarmente riportare il saldo aggiornato dei giorni di vacanza.

Art. 14 Giorni festivi

1 Trascorse 13 settimane, il lavoratore ha diritto all'indennità per la perdita di guadagno per tutti i giorni festivi ufficiali equiparabili alla domenica che cadono su un giorno lavorativo. Il datore di lavoro è libero di indennizzare il giorno festivo con un supplemento forfetario pari al 3,2% del salario soggetto all'AVS.

2 Le missioni di lavoro compiute sull'arco di 12 mesi presso la medesima azienda acquisitrice vengono addizionate. Quale base di calcolo viene considerato l'orario di lavoro normale stipulato per contratto. Il lavoratore ha diritto sin dal primo giorno di lavoro all'indennità per la perdita di guadagno il 1° agosto, ammesso che esso cada su un giorno lavorativo.

Art. 15 Assenze di breve durata

Dopo il periodo di prova i lavoratori hanno diritto a un'indennità per la perdita di guadagno dovuta alle loro assenze inevitabili nei casi seguenti:

Matrimonio del lavoratore, decesso di un membro del nucleo familiare o del partner convivente	3 giorni
Decesso di fratelli/sorelle, genitori, nonni e suoceri	1 giorno
Nascita o matrimonio di un/a figlio/a	1 giorno
Proprio trasloco	1 giorno
Ispezione militare	½ giorno
Cura dei figli malati: al massimo, per ogni caso di malattia	3 giorni
Adempimento di obblighi legali	le ore necessarie

L'indennità è calcolata in base all'orario di lavoro normale stabilito dal contratto.

Art. 16 Servizio militare o civile obbligatorio

1 Dopo il periodo di prova, nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori hanno diritto a percepire un'indennità per la perdita di guadagno durante il servizio militare o civile obbligatorio prestato in Svizzera:

- l'80% del salario per una durata di quattro mesi l'anno al massimo e
- dopo due anni di impiego senza interruzione l'80% del salario secondo la scala bernese.

L'indennità è calcolata in base all'orario di lavoro normale stabilito dal contratto.

2 Se le prestazioni dell'indennità di perdita di guadagno sono superiori alle prestazioni versate dal datore di lavoro, la differenza va a favore del lavoratore.

3 Se, per ragioni d'ordine amministrativo, vengono trattenuti dalle prestazioni dell'IPG (Indennità di perdita di guadagno) contributi alla SUVA, al fondo di applicazione e formazione, tali contributi non vengono rimborsati ai lavoratori. L'indennità per perdita di guadagno secondo l'articolo 16 cpv., in tal caso, viene considerata ridotta dell'importo di tali deduzioni.

4 Le prestazioni summenzionate sono considerate una prosecuzione del pagamento del salario da parte del datore di lavoro ai sensi degli articoli 324 a+b CO.

Art. 17 Maternità

1 ...

2 ...

3 Le indennità per le perdite di guadagno dovute a malattia durante la gravidanza sono versate conformemente alle disposizioni dell'articolo 28 del presente CCL.

Art. 18 Retribuzione

1 Le classi salariali, le assegnazioni alle classi e i salari inseriti nel sistema swisstemdata costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale.

2 Sussiste un diritto alla 13^a mensilità.

Art. 19 Assegnazione alle classi salariali

Il datore di lavoro ha il compito di assegnare ogni lavoratore alla classe salariale che gli corrisponde e di riportare tale assegnazione nel contratto di impiego del lavoratore.

Art. 20 Salario minimo

1 Devono essere rispettati i seguenti salari minimi soggetti all'AVS:

- Lavoratori non qualificati:
Fr. 39'000/anno o Fr. 3000/mese x 13 o Fr. 16.46/ ora (salario di base)
- Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato:
Fr. 41'600/anno o Fr. 3200/mese x 13 o Fr. 17.56/ora (salario di base)
- Lavoratori qualificati:
Fr. 52'000/anno o Fr. 4000/mese x 13 o Fr. 21.95/ora (salario di base)
- Lavoratori qualificati in zona con salario elevato:
Fr. 55'900/anno o Fr. 4300/mese x 13 o Fr. 23.59/ora (salario di base)

Per il calcolo dei salari lordi si veda l'Appendice 2.

2 Zona a salario elevato (agglomerazione BE, BS, BL, ZH, GE, Arco del Lemano).

3 Zone di frontiera del Ticino e del Giura occidentale: Nel primo anno di questo contratto il salario minimo di 39'000 franchi per lavoratori senza qualifica può essere ridotto del 10%, nel secondo anno del 5%. Dopo il secondo anno questa regola transitoria decade. La Commissione paritetica definisce le zone di frontiera.

4 Nel primo anno dopo l'apprendistato il salario minimo (per lavoratori qualificati) può essere ridotto del 10%

5 Base per il calcolo delle ore annuali: 52,07 settimane a 42 ore ciascuna = 2187 ore.

6 ...

Art. 21 Casi particolari

Dietro richiesta, la Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC) può - con il consenso della commissione professionale paritetica competente - autorizzare salari fino al 15% inferiori alle tariffe fissate per i lavoratori d'età inferiore ai 17 anni, studenti, praticanti e persone che lavorano al massimo due mesi durante l'anno civile, nonché per persone con limitate capacità di rendimento fisico o intellettuale.

Art. 22 Base di calcolo locale

La base di calcolo per il salario e per tutte le prestazioni e deduzioni è costituita dal luogo in cui si trova l'azienda acquisitrice.

Art. 23 Versamento del salario

Il versamento del salario deve avvenire almeno una volta al mese, al più tardi il quinto giorno del mese immediatamente successivo al mese d'impiego.

Art. 24 Supplementi salariali

1 I supplementi per lavoro straordinario, notturno e domenicale non possono essere accumulati. Viene preso in considerazione ogniqualevolta il supplemento più elevato.

2 Sono fatte salve le regolamentazioni dei CCL e aziendali per il lavoro a turni e per i settori in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato (ambito sanitario, gastronomia, trasporti pubblici, enti pubblici e aziende del turismo). Per quanto riguarda i supplementi salariali, le disposizioni dei CCL vigenti in questi ambiti si applicano anche al personale a prestito.

Art. 25 Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno, dalle 23.00 alle 06.00, prestate provvisoriamente o i turni di lavoro notturno (2300-0600, risp. 2200-0500 o 0000-0700) prestati provvisoriamente sono indennizzati con un supplemento del 25%. Sono fatte salve le disposizioni della legge sul lavoro e delle relative ordinanze.

Art. 26 Sicurezza sul lavoro / lavori speciali e lavori pericolosi

1 I titolari di autorizzazioni per l'attività di collocamento e prestito di personale devono dimostrare alla Commissione d'applicazione che il rispetto delle direttive della CFSL è garantito.

2 Le aziende prestatrici devono impartire ai consulenti del personale e ai lavoratori istruzioni in materia di sicurezza sul lavoro e confermare l'avvenuta istruzione nel contratto di missione. Le parti contraenti definiscono gli obiettivi di apprendimento e i contenuti delle lezioni necessarie per l'istruzione di base.

3 ...

Art. 27 Pasti fuori sede

Se un contratto collettivo settoriale, le cui disposizioni salariali sono parte integrante del presente contratto, prevede un'indennità

per i pasti in caso di lavoro fuori sede, tale indennità è dovuta anche al personale a prestito.

Art. 28 Malattia

1 Se un lavoratore o una lavoratrice si ammala durante la missione, ha diritto all'indennità per perdita di guadagno. Tutti i lavoratori che non sono a beneficio di una rendita AVS, sono obbligatoriamente assicurati per un'indennità giornaliera in caso di malattia presso un'assicurazione malattia riconosciuta o presso una compagnia svizzera d'assicurazione. Le condizioni e le prestazioni sono disciplinate all'articolo 29 del presente contratto. Le prestazioni di tale assicurazione equivalgono all'indennità per perdita di guadagno ai sensi dell'articolo 324a CO. I lavoratori che beneficiano di una rendita AVS sono indennizzati conformemente all'articolo 324a CO. La copertura assicurativa inizia il giorno dell'entrata in servizio.

2 Le prestazioni ammontano almeno all'80% del salario medio, premesso che l'incapacità lavorativa raggiunga almeno il 25%.

3 Trascorso un termine di attesa della durata massima di 2 giorni, matura il seguente diritto:

- per lavoratori impiegati in aziende in cui vige un CCL DOG, prestazioni in denaro per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi
- per lavoratori assoggettati alla LPP in virtù del CCL per il settore del prestito di personale, prestazioni in denaro per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi
- per lavoratori che non operano in un'azienda sottoposta a un CCL DOG, né sono assoggettati alla LPP in virtù del presente CCL per il settore del prestito di personale prestazioni in denaro per 60 giorni sull'arco di 360 giorni consecutivi.

4 ... Insieme al contratto quadro o contratto d'impiego, al lavoratore deve essere comunicato il volume delle prestazioni, l'ente che fornisce le prestazioni e i premi dell'assicurazione malattia. In caso di malattia, il lavoratore deve immediatamente informare, oltre all'azienda acquisitrice, anche il datore di lavoro.

5 Per tutte le prestazioni che vengono definite in funzione della durata di impiego presso l'azienda prestatrice, vengono addizionate tutte le missioni compiute dal lavoratore per la medesima azienda prestatrice sull'arco di 12 mesi.

Art. 29 Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia

1 *Continuazione del pagamento dello stipendio da parte dell'assicurazione collettiva:* L'azienda è tenuta ad assicurare collettivamente i lavoratori assoggettati al CCL per il settore del prestito di personale per un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso per malattia, tenuto conto dell'ultimo salario versato in base alla normale durata lavorativa prevista dal contratto¹. Con il versamento delle indennità giornaliere dell'assicurazione collettiva e con la partecipazione del 50% del datore di lavoro al premio, l'obbligo di continuare a pagare lo stipendio ai sensi degli articoli 324a e 324b CO è interamente tacitato.

2 *Premi:*

a) *Pagamento dei premi:* la parte dei premi a carico dei lavoratori ammonta al massimo al 50%, al massimo al 3,0% durante il primo anno di questo contratto, poi al massimo al 2,5%. Le eventuali eccedenze di premi vengono destinate ogni anno alla riduzione dei premi.

b) *Pagamento differito delle indennità giornaliere:* qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e due giorni di attesa per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80% del salario perso durante il periodo di differimento. In tal caso, il lavoratore deve pagare al massimo la metà del premio dell'assicurazione di indennità giornaliera differita in base alla scala delle riduzioni dell'assicuratore, al massimo il 3,0% durante il primo anno di questo contratto, poi al massimo il 2,5%. L'azienda deve giustificare in base alla struttura tariffaria ufficiale dell'assicuratore (tabella) l'entità del premio necessario.

3 *Condizioni minime d'assicurazione:* le condizioni assicurative devono prevedere almeno quanto segue:

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui il lavoratore inizia il lavoro,
- b) il versamento di un'indennità in maniera analoga ai criteri della SUVA dopo al massimo due giorni di attesa, a carico del lavoratore. Durante un obbligo di prestazione rinviato, la perdita di guadagno deve essere corrisposta dal datore di lavoro alle stesse condizioni,
- c) il pagamento dell'indennità va definito in base all'art. 28.
- d) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 25%,
- e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi, salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza durante il quale non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute,
- f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia,
- g) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMAL e dell'art. 109 OAMAL, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale è stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa può su richiesta del lavoratore uscente essere ridotto fino a due giorni.

4 ...

Art. 31 Previdenza professionale

1 Il datore di lavoro e il lavoratore sono obbligati, in conformità alle disposizioni della LPP, ad aderire a un'istituzione di previdenza professionale.

Il Regolamento deve garantire almeno i seguenti punti:

2 *Obbligo di assicurazione*

lavoratori con obblighi di assistenza nei confronti di figli	obbligatoria dal 1° giorno
altri lavoratori	facoltativa dal 1° giorno

lavoratori con contratti a tempo indeterminato o contratti la cui durata supera i tre mesi	obbligatoria dal 1° giorno
lavoratori con contratti di durata limitata fino a tre mesi	nessun obbligo di assicurazione, possibilità di assicurarsi facoltativamente
prorogato a una durata che supera tre mesi	presa di conoscenza della proroga
a partire dalla 14 ^a settimana di lavoro	sempre obbligatoria

3 Per tutte le prestazioni che vengono definite in funzione della durata di impiego presso l'azienda prestatrice, vengono addizionate tutte le missioni compiute dal lavoratore sull'arco di 12 mesi per la medesima azienda prestatrice.

4 Salario mensile assicurato

Il salario mensile assicurato deve essere calcolato e assicurato secondo il seguente esempio:

Salario orario, dal quale vengono dedotti i contributi AVS (max. CHF 36.85 - corrisponde al massimo LPP riportato all'ora)	CHF 25.75
Importo di coordinamento da dedurre	CHF 10.75
Salario orario assicurato (min. CHF 1.55)	CHF 15.00
Moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente prestate durante il mese	150
Salario mensile assicurato	CHF 2'250.00

5 Gli importi „massimi“ e „minimi“ nonché gli importi di coordinamento cambiano ogniqualvolta subentra un adeguamento della LPP. I cambiamenti vengono registrati dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing nel sistema swisstemdata e pubblicati tempestivamente.

Art. 32 Applicazione

L'attuazione, applicazione ed esecuzione congiunta delle disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale è di competenza della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del collocamento di personale (CPPC). ...

Art. 33 Commissioni professionali paritetiche regionali

Entro 12 mesi al più tardi dall'entrata in vigore della Dichiarazione di obbligarietà generale del presente CCL vengono istituite tre commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR), definite in base alle regioni linguistiche, alle quali viene affidata l'applicazione dei settori privi di organi d'applicazione. Tale delega dell'applicazione implica in particolare anche le competenze relative alla vigilanza sul rispetto delle norme contrattuali e la competenza di applicare pene convenzionali. La CPPC assume in questo caso il ruolo di organo di sorveglianza.

Art. 34 Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria

1 Al fine di garantire un'efficiente applicazione del presente CCL per il settore del prestito di personale, laddove esistano già organi di applicazione paritetici settoriali, la Commissione professionale paritetica svizzera (CPPC) affida l'applicazione contrattuale alle rispettive commissioni professionali paritetiche e provvede a indennizzarle per il loro lavoro. Tale delega dell'applicazione implica anche le competenze concernenti i controlli delle condizioni di lavoro minime nonché la competenza di infliggere pene convenzionali nel quadro previsto dal presente CCL.

2 La Commissione professionale paritetica svizzera (CPPC) assicura il coordinamento e difende gli interessi del settore del collocamento e prestito di personale.

Art. 35 Controlli aziendali

La Commissione professionale paritetica svizzera (CPPC) e le Commissioni professionali paritetiche regionali e (CPPR) per il settore del collocamento di personale possono ordinare ed eseguire controlli aziendali, segnatamente per quanto riguarda le disposizioni sugli orari di lavoro e sui salari, le prestazioni minime dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia e la prestazione di contributi al fondo di applicazione, di formazione e sociale. La Commissione professionale paritetica svizzera (CPPC) assicura il coordinamento.

Art. 36 Organi di controllo

I controlli aziendali vengono eseguiti, su incarico della Commissione paritetica svizzera o regionale per il settore del collocamento di personale, da aziende/istituzioni specializzate.

Art. 37 Conseguenze in caso di lievi violazioni del CCL per il settore del prestito di personale

1 Nei casi di contravvenzione di lieve portata, la Commissione paritetica (CPPC/CPPR) decide in merito alla fatturazione dei costi del controllo. La decisione terrà conto anche dell'avvenuta correzione delle infrazioni constatate dall'adempiimento dei doveri da parte dell'azienda controllata.

2 Le aziende controllate non hanno diritto a indennizzi in relazione ai controlli aziendali effettuati.

Art. 38 Conseguenze in caso di constatazione di violazioni

1 In caso di violazione del contratto, gli organi responsabili applicano le disposizioni del CCL considerato prevalente.

2 Sia la CPPC, sia le CPPR possono imporre alle aziende responsabili di violazioni contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, di assumere le spese procedurali e di controllo sostenute e dimostrate per gli oggetti di cui all'art. 35 CCL e all'art. 357b cpv. 1 CO. Questo vale anche per le spese sostenute da terzi incaricati dalla CPPC o da una CCPR.

3 L'azienda controllata deve assumere i costi della compensazione finanziaria risultante dalla violazione constatata. Entro un mese a decorrere dalla pubblicazione scritta della decisione, essa è tenuta a presentare per iscritto la prova del versamento compensatorio effettuato.

4 La CPPC/CPPR può infliggere pene convenzionali fino a Fr. 50'000.- nei confronti di aziende che violano le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Per stabilire l'ammontare della multa convenzionale vengono considerati l'entità delle prestazioni monetarie negate, la durata del controllo, il numero dei dipendenti controllati nonché elementi attenuanti, quali il versamento tempestivo delle prestazioni monetarie negate, così come elementi aggravanti, quali la violazione di disposizioni contrattuali non monetarie e un supplemento per la particolare gravità in caso di violazioni ripetute.

5 Nei casi di violazione recidiva o ripetuta delle norme del CCL per il settore del prestito di personale, può essere inflitta la massima

multa prevista. Va comunque tenuto debitamente conto anche delle dimensioni dell'azienda giudicata colpevole.

⁶ Una pena convenzionale inflitta va pagata entro 30 giorni alla CPPC. La Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del collocamento di personale (CPPC) impiega gli importi relativi alle pene convenzionali per coprire le spese di controllo e i relativi eccedenti in maniera adeguata, soprattutto a favore degli scopi comuni del presente contratto. ...

7 ...

Art. 39 Istanza di ricorso

¹ Viene creata una commissione di ricorso composta da due rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori facenti parte dell'assemblea del Fondo paritetico d'applicazione, di formazione e sociale per il settore del prestito di personale.

² La commissione di ricorso tratta e decide in merito ai ricorsi presentati dagli interessati contro decisioni di assoggettamento, decisioni di constatazione, pene convenzionali, decisioni di controllo, segnatamente contro l'imposizione delle spese di controllo, decisioni concernenti domande di sostegno per l'aggiornamento professionale, decisioni concernenti domande di sostegno di misure per la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro della CPPC e delle CPPR.

Appendice 1

Lista dei CCL non dichiarati di obbligatorietà generale per i quali in base all'art. 3 CCL vige il principio della precedenza.

I testi di questi CCL sono disponibili in forma elettronica sulla seguente pagina internet, sotto l'indicazione delle disposizioni applicabili:

<http://www.unia.ch/GAV-Personalverleih.3337.0.html?L=0>

Nom del CCT	Ramo professionale
Avireal	Aviazione
Aare Seeland Mobil AG	Ramo TP
Accordo di adesione di Payot al CCL per il commercio di libri in lingua tedesca	Librerie
Accordo industria delle macchine	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Affissatori Zurigo e dintorni	Posa e montaggio di elementi in legno
AGEDAGET Ginevra (trasporti e traslochi)	Trasporti / Navigazione
Aiuto e cure a domicilio, Ginevra	Settore sanitario
Alcan Rorschach AG	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Appenzeller Bahnen	Ramo TP
Arbonia AG + H. Forster AG, Arbon	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Ass. delle cliniche private di Ginevra (ACPG)	Laboratori/Medicina/Assistenza privata
Association patronale des confiseurs-pâtisseries, chocolatiers, glaciers de Genève	Pasticcerie
Ausiliari Posta	Ramo PostaTrasporti/Logistica
Autotrasporti del Canton Ticino	Trasporti / Navigazione
Azienda degli autobus del Canton Soletta	Bus
Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel	Tintorie/lavanderie
Baselland Transport AG	Ramo TP
Bauwerk Parkett AG St. Margrethen (industria del parquet)	Posa di pavimenti
BLS SA	Ramo TP
Busch Ateliers & Cie, Chevenez/JU	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Caran d'Ache SA, Genève	Produzione di materiale di cancelleria (compreso materiale per ufficio)
Cargologic	Trasporti / Navigazione
Case per anziani	Settore sanitario
Casino Magro, Suisse romande	Commercio al dettaglio
CCL DPD	Ramo PostaTrasporti/Logistica
CCL quadro del canton Vaud (ferrovie, trasporti di prossimità, navigazione)	Ramo TP
Chemins de fer du Jura	Ramo TP
Chocosuisse Federazione dei fabbricanti svizzeri di cioccolato	Industria del cioccolato
Ciba specialità chimiche	Industria chimico-farmaceutica
Cilag AG Sciaffusa	Industria chimico-farmaceutica
Cimo Cie industrielle de Monthey SA	Industria chimico-farmaceutica
Commercio al dettaglio Basilea	Commercio al dettaglio
Commercio al dettaglio non alimentare Canton Ginevra	Commercio al dettaglio
Commercio di libri in lingua tedesca	Librerie
Compagnie generali di navigazione sul Lago Lemano	Ramo TP
Contratto per i capi-cantiere	Settore dell'edilizia principale
Contratto unico Huntsman (Vantico), Monthey	Industria chimico-farmaceutica
Coop	Commercio al dettaglio
Crema SA	Industria agroalimentare
Directories	Ramo PostaTrasporti/Logistica
elvetino SA, Zürich	Industria alberghiera e della ristorazione
Energie Wasser Bern (Städt. Werke Bern)	Produzione/commercio di energia
Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino	Settore sanitario
Fabbricanti di zucchero/raffinerie Aarberg/Frauenfeld AG	Industria dello zucchero
Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)	Falegnameria
Farmacie Ginevra	Farmacie e drogherie
Federazione ginevrina degli istituti medico-sociali	Settore sanitario

Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden	Birrerie/commercio di bibite
Ienaco	Industria agroalimentare
Ferrovia Matterhorn Gott-hard	Ramo TP
Ferrovia retica	Ramo TP
Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi	Ramo TP
FFS / FFS Cargo	Ramo TP
Firmenich SA, Genève	Industria chimico-farmaceutica
Fondazione per l'Aiuto a domicilio, Canton Giura	Settore sanitario
Fox Town Factory Stores, Mendrisio	Commercio al dettaglio
Fumisti e piastrellisti	Piastrellisti e fumisti
Garage e imprese affini Canton Neuchâtel	Automobili/Garage
Garagisti Ct. FR	Automobili/Garage
Gate Gourmet Zurigo	Aviazione
Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori ed intonacatori	Pittura e gessatura
Givaudan Vernier SA	Industria chimico-farmaceutica
Globus	Commercio al dettaglio
Groupe Swisscom	Ramo PostaTrasporti/Logistica
Haco / Narida AG Gümligen	Industria agroalimentare
Hero Lenzburg	Industria agroalimentare
Hydro Exploitation SA, Sion	Produzione/commercio di energia
Industria svizzera del tessile e dell'abbigliamento	Industria tessile e dell'abbigliamento
Industria chimica basilese	Industria chimico-farmaceutica
Industria grafica	Industria grafica
Industria orologera e micro-tecnica (CP)	Industria orologiera e microtecnica
Industria svizzera dei pezzi girevoli	Industria del décolletage
Industria svizzera del legno	Industria del legno
Industria svizzera della carta e della cellulosa	Industria della carta, del cartone e della cellulosa
Industria svizzera di articoli da viaggio e di prodotti in pelle	Industria della pelle
ISS Aviation Ginevra	Aviazione
ISS Aviation Zurigo	Aviazione
Istituti medico-sociali per persone anziane, Ginevra	Laboratori/Medicina/Assistenza privata
Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino	Settore sanitario
Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Karton Deisswil AG, Deisswil	Industria della carta, del cartone e della cellulosa
Les Transports Public du Chablais (TPC)	Ramo TP
Librerie della Svizzera romanda	Librerie
Login - Associazione per la formazione nei trasporti pubblici	Ramo TP
Lonza Walliser Werke, Visp	Industria chimico-farmaceutica
MES SA, Stabio	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Mestieri del tagliapietra e scalpello in Svizzera	Scultura e scalpellatura
Metalor Technologies SA, Neuchâtel	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Migros	Commercio al dettaglio
Nahverkehrsbetriebe des Kantons Bern (aziende trasporti locali Berna)	Bus
Navigli S.A., Carouge	Commercio al dettaglio
Negozi di ferramenta e commercio di metalli, Ginevra	Commercio al dettaglio
Nestlé Basel (Thomy + Franck)	Industria agroalimentare
Nestlé Broc	Industria agroalimentare
Nestlé Konolfingen (Berner Alpenmilch)	Industria agroalimentare
Nestlé Orbe SA	Industria agroalimentare
Nestlé Waters (Suisse) SA	Birrerie/commercio di bibite
Nova Autoservice AG, Barben-go nuovo : Dallmayr	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Novartis Consumer Health SA, Nyon	Industria chimico-farmaceutica
Ospedale cantonale Zugo	Settore sanitario
Ospedali bernesi	Settore sanitario
Ospedali cantonali argoviesi	Settore sanitario
Ospedali giurassiani	Settore sanitario
Panetteria industriale SA (BI-SA), Vésenaz	Pasticcerie
Personale di vendita delle panetterie e pasticcerie del Canton Ginevra	Commercio al dettaglio
Personale tecnico Opernhaus Zurigo	Cinema / Teatro / Arte / Tempo libero
Philip Morris, Neuchâtel	Industria del tabacco
Posa delle piastrelle So e AG senza Baden	Piastrellisti e fumisti
Posta	Ramo PostaTrasporti/Logistica
PostLogistics SA	Ramo PostaTrasporti/Logistica
Presse romande	Stampa
Ramo professionale della panetteria-pasticceria in Svizzera	Pasticcerie
Regionalverkehr Bern-Solothurn (trasporti regionali Berna-Soletta)	Ramo TP
Regionalverkehr Bern-Solothurn Autobus (trasporti regionali Berna-Soletta Autobus)	Ramo TP
Rete della sanità del Canton Vallese	Settore sanitario
Schauspielhaus Zürich	Cinema / Teatro / Arte / Tempo libero

Schweizer Brauerei-Verband SBV, Zürich (Federazione svizzera dei fabbricanti di birra)	Birrerie/commercio di bibite
Schweizerische Südostbahn (Ferrovia del sud est svizzero)	Ramo TP
Secteur de la vente Delémont	Commercio al dettaglio
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri (aide et soins à domicile)	Settore sanitario
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri (aide et soins à domicile)	Settore sanitario
Settore automobilistico Ct. AG	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. BE e JU	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. BL e BS	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. LU/NW/OW	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. SO	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. UR	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. ZG	Automobili/Garage
Settore automobilistico Ct. ZH	Automobili/Garage
Settore costruzioni principale Ginevra	Settore dell'edilizia principale
Settore delle pulizie Ginevra (ditte con meno di 16 lavoratori)	Pulizia
Settore sanitario parapubblico del Canton Vaud	Settore sanitario
Siegfried AG Zofingen	Industria chimico-farmaceutica
Siegwerk Holding AG/SICPA AARBERG	Industria chimico-farmaceutica
Skyguide	Aviazione
Società del gruppo della Posta Svizzera	Ramo PostaTrasporti/Logistica
SR Technics	Aviazione
SRG SSR idée suisse	Stampa
Stadler Fahrzeuge AG, Bussnang + Altenrhein	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Stadler Stahlguss AG, Biel	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Stadler Stahlguss AG, Bienne (fonte d'acier)	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
Stadttheater Bern	Cinema / Teatro / Arte / Tempo libero
Südpack Bioggio SA	Imballaggi
SWISS personale di terra	Aviazione
Swissport Baggage Sorting AG	Aviazione
Swissport Basilea	Aviazione
Swissport Ginevra	Aviazione
Swissport International AG, Stazione Zurigo	Aviazione
Syngenta Monthey SA	Industria chimico-farmaceutica
Teleperformance	Ramo PostaTrasporti/Logistica
Theater Basel	Cinema / Teatro / Arte / Tempo libero
Thurbo AG	Ramo TP
Trasporti di prossimità Canton San Gallo	Ramo TP
UCIFA Union Centralschweizerischer Cigarrenfabrikanten	Industria del tabacco
Uffici d'architettura di Ginevra	Studi di architettura e ingegneria
Uffici d'ingegneria di Ginevra	Studi di architettura e ingegneria
Uffici d'ingegneria e d'architettura vodesi	Studi di architettura e ingegneria
UIG Union industrielle genevoise	Industria meccanica, metalmeccanica elettrica e elettronica
UKBB, Ospedali per bambini dei Cantoni Basilea Città e Basilea Campagna	Settore sanitario
Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttentz	Trasporti / Navigazione
Unilever Bestfoods, Schweiz AG, Thayngen	Industria agroalimentare
Vetropack, St-Prex	Industria del vetro
Viteos, Société multiénergies - precedentemente: SIM Services industriels des montagnes neuchâtelaises	Produzione/commercio di energia
Wander AG, Neuenegg	Industria agroalimentare
Zentralbahn AG	Ramo TP

Campo d'applicazione proposto

¹ La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida per tutto il territorio della Svizzera.

- ² La dichiarazione d'obbligatorietà è valida per tutte le aziende
- che possiedono un permesso di lavoro a prestito federale o cantonale conformemente alle Legge federale sul collocamento e
 - assicurate nella classe 70C SUVA conformemente all'articolo 66 della Legge sull'assicurazione contro gli infortuni e
 - che per quanto concerne il lavoratore preso in prestito, presentano un salario annuo di almeno Fr. 1'200'000.-.

³ Aziende che possono rendere credibile nei confronti della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC), il fatto che il salario di Fr. 1'200'000.- venga superato esclusivamente momentaneamente per motivi dovuti alla congiuntura, vengono escluse dalla CPPC del campo d'applicazione della dichiarazione d'obbligatorietà generale.

⁴ La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale per i lavoratori che vengono prestati dalle aziende conformemente alla cifra 2. Sono esclusi i lavoratori con salari al di sopra del guadagno massimo assicurato in base alla SUVA.

⁵ La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida per la durata di tre anni a partire dall'entrata in vigore della dichiarazione d'obbligatorietà generale.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in 5 esemplari e motivate, entro

30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, 30 luglio 2009

SECO – Direzione del lavoro

¹ Conformemente alla legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal), RS 832.10 o alla legge federale sul contratto d'assicurazione (LCA, RS 221.229.1)

(05171252)

**Andere gesetzlichen Publikationen
Autres publications légales
Altre pubblicazioni legali**

**Arbeitsvertrag
Contrat de travail
Contratto di lavoro**

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Verband swissstaffing einerseits, die Gewerkschaft Unia, die Gewerkschaft Syna, der Kaufmännische Verband Schweiz (KV Schweiz) sowie der Verband Angestellte Schweiz andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender - gegenüber der Publikation im SHAB Nr. 145 vom 30. Juli 2009, Seite 48 - geänderter Bestimmungen ihres Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Personalverleih.

Art. 3 Abs. 3 und 4 Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen³ Im Einsatzbetrieben mit nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, die nicht im Anhang 1 des vorliegenden GAV aufgelistet sind, gelten vollumfänglich die Bestimmungen des GAV Personalverleih. Von dieser Geltung sind in Betrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie, der Maschinenindustrie, der graphischen Industrie, der Uhrenindustrie, der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie in Betrieben des öffentlichen Verkehrs die Bestimmungen über die Mindestlöhne gemäss Art. 20 GAV Personalverleih ausgenommen.

⁴ Die quantitativen Eckwerte der Gesamtarbeitsverträge gemäss Anhang 1 sowie deren Änderungen treten 30 Tage nach Publikation durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen GAV-Datenbank in Kraft. Die Eckwerte der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge gemäss Art. 3, Abs. 1 werden ebenfalls durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen Datenbank publiziert.

Anhang 1

Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Art. 3 GAV das Vorrangprinzip gilt

Branche	GAV (Kurzbezeichnung)
Gewerbe	
Maler- und Gipsergewerbe	Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori ed intonacatori
Plattenleger- und Hafnergewerbe	Hafner- und Plattenlegergewerbe
	Plattenlegergewerbe SO und AG (ohne Baden)
Schreiner- und Tischlergewerbe	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)
Holzindustrie	Schweizerische Holzindustrie
Autogewerbe/ Garagen	Autogewerbe Kt. AG
	Autogewerbe Kt. BE+JU
	Autogewerbe Kt. BL+BS
	Autogewerbe Kt. LU/NW/OW
	Autogewerbe Kt. SO
	Autogewerbe Kt. UR
	Autogewerbe Kt. ZG
	Autogewerbe Kt. ZH
	Garages et entreprises similaires canton den Neuchâtel
	Garagistes canton de FR
Bodenlegerei	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
Industrie	
Textilpflege/Wäschereien	Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel

Branche	GAV (Kurzbezeichnung)
Tertiär	
Handel	Quincailliers et commerce de métaux, Genève
Häfen	Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz
Gesundheitswesen	Aargauer Kantonsspitaler
	Case per anziani (ROCA)
	Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino
	Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura
	Hôpital du Jura
	Istituti Ospidaliari Privati del Cantone Ticino
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri
	Zuger Kantonsspital
	Spital STS
Luftverkehr	ISS Aviation Genève et Zurich
	Swissport Basel
	Swissport Geneva
	Swissport Zürich
Branche Post/Transport/Logistik	GAV Post
	PostLogistics AG
	GAV Aushilfen Post

Beantragter Geltungsbereich

- ¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.
² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe, die
- Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach Arbeitsvermittlungsgesetz sind und
 - gemäss Artikel 66 des Unfallversicherungsgesetzes in der Klasse 70C SUVA-versichert sind und
 - bezüglich der verliehenen Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr eine Lohnsumme von mindestens Fr. 1'200'000.- aufweisen.
- ³ Betriebe, die gegenüber der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) glaubhaft machen kön-

nen, dass sie die Lohnsumme von Fr. 1'200'000.- konjunkturell bedingt lediglich vorübergehend überschreiten, werden von der SPKA vom Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitnehmende, die von Betrieben gemäss Ziffer 1 verliehen werden. Ausgenommen sind Arbeitnehmende mit Löhnen über dem maximal versicherten Verdienst nach SUVA.

⁵ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Dauer von drei Jahren ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet bis zum 31. August 2011 in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, 11. August 2011

SECO – Direktion für Arbeit

06291216

Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit l'Association swissstaffing d'une part, le Syndicat Unia, le Syndicat Syna, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) et Employés Suisse d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes qui modifient leur convention collective de travail de la branche du travail temporaire publiée dans la FOSC no 145 du 30 juillet 2009, page 49.

Art. 3, al. 3 et 4 Entreprises dotées d'autres conventions collectives de travail

³ Dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail sans extension, qui ne figurent pas dans l'annexe 1 de la présente CCT, les dispositions de la CCT de la branche du travail temporaire s'appliquent dans leur intégralité. Les dispositions portant sur les salaires minimums selon art. 20 de la CCT de la branche du travail temporaire sont exclues de ce champ d'application dans les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie des machines, de l'industrie graphique, de l'industrie horlogère, de l'industrie alimentaire et des produits de luxe ainsi dans les entreprises des transports publics.

⁴ Les indices quantitatifs de ces conventions collectives de travail selon annexe 1 ainsi que leurs modifications entrent en vigueur 30 jours après leur publication par les organisations de travailleurs sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA. Les indices quantitatifs de la convention collective de travail étendue selon art. 3, al. 1 seront également publiés par les organisations de travailleurs sur la banque de données électroniques CCT de la commission paritaire SPKA.

Annexe 1

Liste des CCT sans extension, pour lesquelles s'applique le principe de la primauté selon art. 3 CCT

Branche	CCT (désignation succincte)
Arts et métiers	
Plâtrerie/peinture	Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori ed intonacatori
Pose de sols et ramonage	Pose de sols et ramonage
	Plattenlegergewerbe SO und AG (ohne Baden)
Menuiserie	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)
Industrie du bois	Industrie du bois suisse
Industrie automobile/garages	Garagistes canton AG
	Garagistes canton BE + JU
	Garagistes canton BL + BS
	Garagistes canton LU/NW/OW
	Garagistes canton SO
	Garagistes canton UR
	Garagistes canton ZG
	Garagistes canton ZH
	Garages et entreprises similaires canton den Neuchâtel
	Garagistes canton de FR
Revêtements de sol	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
Industrie	
Entretien textiles/laveries	Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel

Branche	CCT (désignation succincte)
Tertiaire	
Commerce	Quincailliers et commerce de métaux, Genève
Ports	Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz
Domaine de la santé	Aargauer Kantonsspitaler
	Case per anziani (ROCA)
	Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino
	Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura
	Hôpital du Jura
	Istituti Ospidaliari Privati del Cantone Ticino
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri
	Zuger Kantonsspital
	Spital STS
Transport aérien	ISS Aviation Genève et Zurich
	Swissport Basel
	Swissport Geneva
	Swissport Zürich
Branche de la Poste/transports/logistique	CCT La Poste
	PostLogistics SA
	CCT Auxiliaires de La Poste

Champ d'application demandé

- ¹ L'extension s'applique sur tout le territoire suisse.
² L'extension s'applique à toutes les entreprises qui
- 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. qui sont assurées dans la classe 70C de la SUVA conformément à l'article 66 de la loi sur l'assurance-accident et

c. qui ont, en ce qui concerne les travailleurs loués, une masse salariale d'au moins 1'200'000.- francs par année civile.
³ Les entreprises qui peuvent rendre vraisemblable auprès de la Commission professionnelle paritaire suisse (SPKA) que la masse salariale de 1'200'000 francs sera dépassée uniquement provisoirement pour des raisons conjoncturelles, seront exclues par la SPKA du champ d'application de l'extension.

⁴ L'extension s'applique à tous les travailleurs qui sont loués par les entreprises indiquées à l'alinéa 1. Sont exclus les travailleurs dont le salaire dépasse le gain maximal assuré par la SUVA.

⁵ L'extension est valable pour une durée de trois ans à partir de l'entrée en vigueur de l'extension.

Toute opposition à cette demande doit être motivée et adressée en 5 exemplaires jusqu'au 31 août 2011 à l'office soussigné.

3003 Berne, 11 août 2011

SECO – Direction du travail

06291218

Demanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè swissstaffing da una parte, il Sindacato Unia, il Sindacato Syna, la società svizzera degli impiegati del commercio nonché la società impiegati Svizzeri dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni che modificano il contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale pubblicato nel FUSC n. 145 del 30 luglio 2009, pag. 51.

Art. 3, cpv. 3 e 4 Aziende con altri contratti collettivi di lavoro

³ In aziende con contratti collettivi di lavoro non dichiarati d'obbligatorietà generale e non elencati nell'Appendice 1 del presente CCL, valgono le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Da tale validità, nelle aziende dell'industria chimico-farmaceutica, dell'industria meccanica, dell'industria grafica, dell'industria orologiera, dell'industria alimentare e dei generi voluttuari, nonché in aziende dei trasporti pubblici sono escluse le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'art. 20 CCL (salario minimo) per il settore del prestito di personale.

⁴ I parametri quantitativi fondamentali dei contratti collettivi di lavoro elencati all'Appendice 1, nonché le loro modifiche, entrano in vigore decorsi 30 giorni dalla pubblicazione da parte delle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica CCL indicata dalla Commissione paritetica. I parametri dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale ai sensi dell'art. 3, cpv. 1 vengono pure pubblicati dalle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati

Appendice 1

Elenco dei CCL non dichiarati d'obbligatorietà generale, per i quali ai sensi dell'art. 3 CCL vale il principio del primato.

Settore	CCL (versione abbreviata)
Professione	
Pittori e gessatori	Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori
Piastrellisti e fumisti	Piastrellisti e fumisti
	Piastrellisti SO e AG (senza Baden)
Falegnami	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)
Industria del legno	Industria svizzera del legno
Concessionari/autorimesse	Concessionari Canton AG
	Concessionari Canton BE+JU
	Concessionari Canton BL+BS
	Concessionari Canton LU/NW/OW
	Concessionari Canton SO
	Concessionari Canton UR
	Concessionari Canton ZG
	Concessionari Canton ZH
	Autorimesse e aziende simili nel Canton Neuchâtel
	Autorimesse Canton FR
Posatori di pavimenti	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
Industria	
Cura dei tessuti/lavanderie	Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel

Branche	CCT (désignation succincte)
Terziario	
Commercio	Ferramenta e commercio di metalli, Ginevra
Porti	Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz
Sanità	Ospedali cantonali Canton Argovia
	Case per anziani (ROCA)
	Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino
	Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Giura
	Hôpital du Jura
	Istituti Ospidaliari Privati del Cantone Ticino
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri
	Ospedale cantonale di Zugo
	Spital STS
Trasporto aereo	ISS Aviation Ginevra e Zurigo
	Swissport Basilea
	Swissport Ginevra
	Swissport Zurigo
Branca posta/trasporto/logistica	CCL Posta
	PostLogistics AG
	CCL Ausiliari Posta

Campo d'applicazione proposto

- ¹ La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida per tutto il territorio della Svizzera.
² La dichiarazione d'obbligatorietà è valida per tutte le aziende