



Note d'information

Date :	12 mars 2026
Pour :	Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États (CSSS-E)
Concerne :	Motion de la CSSS-N (25.3429) « Ne plus exclure le secteur temporaire de l'indemnité en cas d'intempéries »

Mesdames, Messieurs,

Le 11 avril 2025, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS) du Conseil national a déposé la motion 25.3429 intitulée « Ne plus exclure le secteur temporaire de l'indemnité en cas d'intempéries ». Elle charge le Conseil fédéral de présenter une adaptation de la législation sur l'assurance-chômage, afin que le secteur temporaire (art. 43a, let. d, LACI) ne soit plus exclu de l'indemnité en cas d'intempéries (INTEMP).

Lors de sa séance du 26 janvier 2026, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États (CSSS-E) a chargé l'administration de clarifier la composition du bassin de travailleurs temporaires, en particulier en ce qui concerne les conditions d'engagement. La Commission s'intéresse plus spécifiquement à la répartition des risques en cas d'intempéries. Elle aimerait également savoir si les entreprises qui emploient davantage de personnel temporaire assument des risques sanitaires plus importants vis-à-vis de leurs employés lors d'intempéries, étant donné qu'elles ne reçoivent pas d'indemnité en cas d'intempéries pour ces derniers.

Comme l'a demandé la Commission, l'association Swisstaffing a été consultée pour répondre aux questions posées. Les réponses aux questions 1 à 3 se fondent, d'une part, sur un sondage mené par l'institut gfs-Zürich¹ sur mandat de Swisstaffing et, d'autre part, sur des chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) basés sur l'enquête suisse sur la population active (ESPA).

1. Chiffres détaillés sur les rapports de travail dans le secteur temporaire

a) Durée de l'activité temporaire selon le sondage de gfs-Zürich

La durée des phases de travail temporaire varie fortement, comme le montre un sondage réalisé par l'Institut de recherche gfs-Zürich sur mandat de Swisstaffing auprès de plus de 5'000 travailleurs et travailleuses temporaires (voir le tableau 1) : selon ce sondage, 28 % des personnes interrogées ont travaillé pendant six mois ou moins en location de services et 19 % entre sept et douze mois. Un peu plus de la moitié (52 %) y travaillait depuis plus d'un an. Les phases de travail temporaire d'un an ou

¹ Étude de gfs-Zürich intitulée « Les travailleurs temporaires en Suisse 2024 », <https://www.swisstaffing.ch/fr/Branche-politique/Statistiques-sur-la-branche/Le-travail-temporaire.php>

plus sont légèrement plus fréquentes dans le secteur de la construction (61 %) et dans l'industrie (55 %) que dans la branche des services (51 %).

Tableau 1 : durée d'une phase de travail temporaire

	Total	Branche principale		
		Construction	Industrie	Services
Jusqu'à 3 mois	14%	13%	12%	16%
Entre 3 et 6 mois	14%	11%	13%	14%
Entre 6 et 12 mois	19%	17%	21%	19%
Entre 12 et 18 mois	15%	14%	15%	16%
Entre 18 et 24 mois	8%	9%	11%	7%
Entre 2 et 3 ans	10%	10%	11%	10%
Entre 3 et 4 ans	5%	5%	5%	6%
Plus de 4 ans	14%	23%	13%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : gfs-zürich, swissstaffing, 2025

Dans ce contexte, on ignore dans quelle mesure les périodes prolongées de travail temporaire résultent de missions successives auprès de différentes entreprises. Selon l'étude de gfs-Zürich, les missions courtes et les phases de travail temporaire restent la règle, des phases plus longues pouvant ainsi également résulter de plusieurs missions temporaires. Les auteurs estiment que les missions de longue durée pourraient toutefois aussi refléter des formes de *payrolling*, dans lesquelles les entreprises externalisent les tâches RH des employés permanents à une agence de travail temporaire. Les employés sont alors légalement considérés comme des travailleurs temporaires, mais sont de facto employés de manière fixe par une entreprise (voir l'étude de gfs-Zürich, swissstaffing, 2025, p. 12).

b) Durée contractuelle et durée de l'activité dans l'entreprise des travailleurs temporaires selon l'OFS / l'ESPA

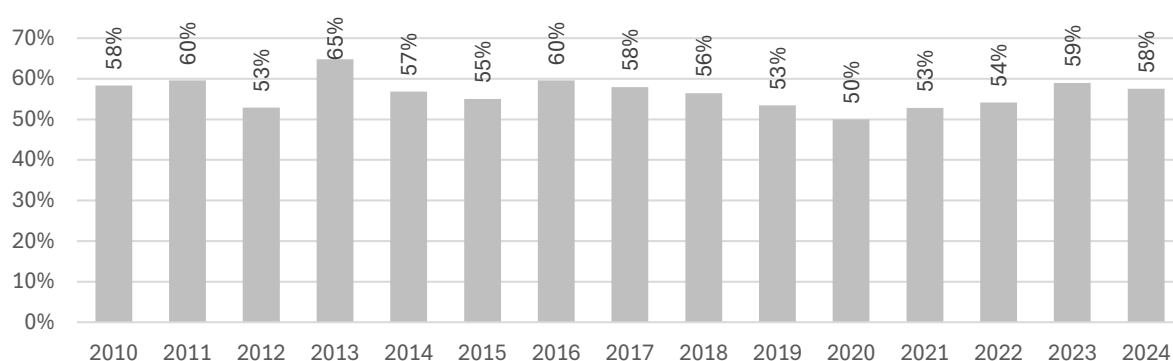
Réalisée par l'OFS, l'ESPA fournit différentes informations sur les personnes employées dans la location de services au sein de la population résidente permanente². Sont considérées comme des travailleurs temporaires au sens strict les personnes qui, selon leurs propres déclarations, ont trouvé leur place de travail actuelle grâce à une agence privée de placement temporaire et qui perçoivent actuellement leur salaire de cette dernière.

Comme le montre le graphique 1, dans l'ESPA de 2024, 58 % des travailleurs dans la location de services affirmaient que leur rapport de travail n'était pas limité dans le temps. En fonction de l'année, cette part variait entre 50 % et 65 %. La question exacte était formulée ainsi: « *Votre emploi actuel est-il limité dans le temps, c'est-à-dire avez-vous une date d'échéance prévue dans votre contrat de travail?* ».

En règle générale, les travailleurs temporaires concluent d'abord des contrats-cadres avec des agences de travail temporaire. Généralement signés lors de la première visite à l'agence, ces contrats ne prévoient pas de durée. Ils régissent les conditions générales d'engagement, mais ne constituent pas des contrats de travail et ne sont jamais résiliés. Ce n'est qu'avec le contrat de mission à proprement parler qu'un contrat de travail valable est établi – à durée déterminée ou indéterminée. Il n'est pas possible de déterminer de manière concluante dans quelle mesure les réponses à cette question dans l'ESPA se réfèrent à ces contrats-cadres dans le cas des travailleurs temporaires. Quoi qu'il en soit, cette interprétation permettrait, à notre avis, de mieux expliquer la forte proportion de contrats de travail à durée indéterminée.

² Il n'existe pas de données correspondantes pour les résidents et résidentes de courte durée, ainsi que pour les frontaliers et frontalières.

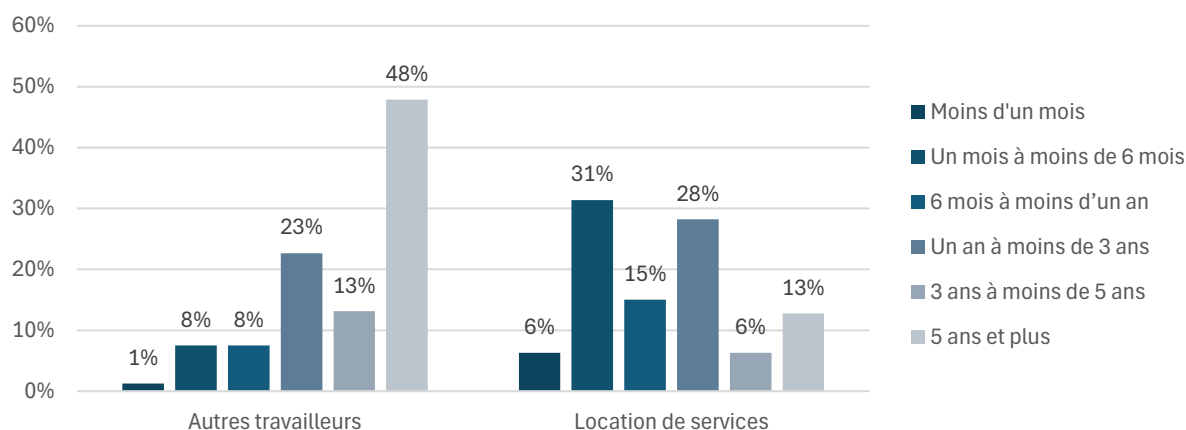
Graphique 1 : part des rapports de travail sans limitation temporelle dans le secteur temporaire (2010-2024)



Source : OFS/ESPA (analyse du SECO)

Outre la durée du contrat, l'ESPA pose également des questions sur la durée d'activité dans l'entreprise actuelle. Comme on pouvait s'y attendre, la durée d'activité des travailleurs temporaires est nettement plus courte que celle des autres travailleurs. En 2024, 38 % des personnes interrogées actives dans la location de services déclaraient travailler depuis moins de six mois dans leur entreprise, contre 9 % parmi les autres travailleurs. À l'inverse, 47 % des travailleurs en location de services indiquaient être employés depuis un an ou plus dans leur entreprise actuelle, alors que cette proportion atteignait 84 % chez les autres travailleurs.

Graphique 2 : durée de l'activité au sein de l'entreprise dans le domaine de la location de services et chez les autres travailleurs (2024)



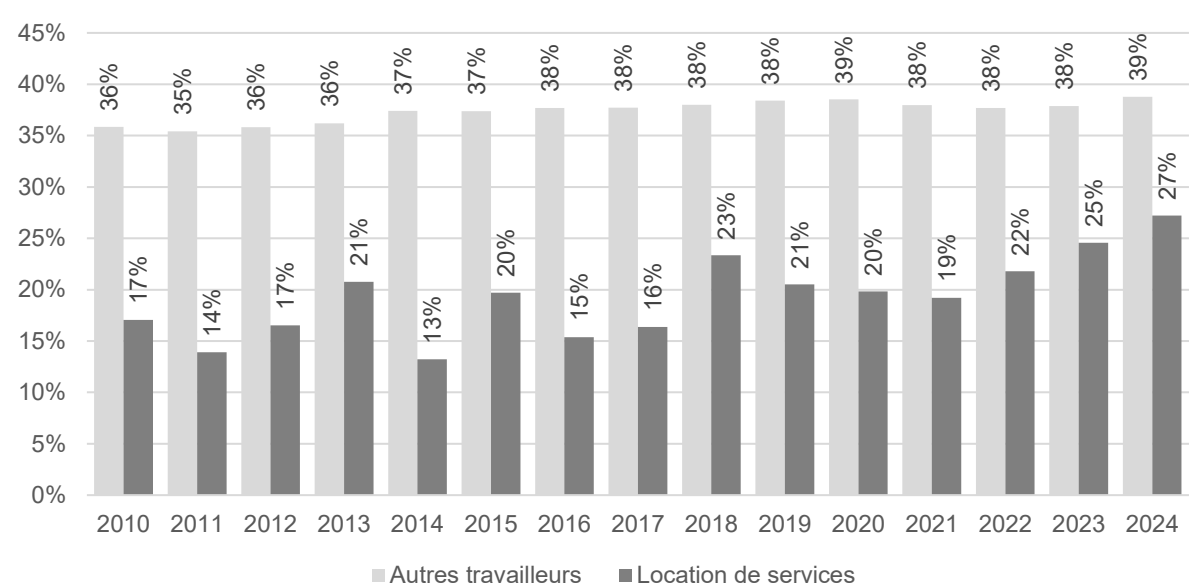
Source : OFS/ESPA (analyse du SECO)

c) Part des travailleurs à temps partiel dans le domaine de la location de services

Selon les données de l'ESPA, le travail à temps partiel est moins répandu dans le secteur de la location de services que chez les autres salariés. En 2024, la part des travailleurs temporaires à temps partiel

s'élevait à 27 %, contre 39 % pour les autres salariés. Tant dans le secteur de la location de services que chez les autres salariés, on observe une tendance à la hausse du travail à temps partiel au fil des ans, laquelle semble toutefois un peu plus marquée dans le secteur de la location de services, qui partait d'un niveau nettement plus bas.

Graphique 3 : part du travail temporaire dans la location de services et chez les autres travailleurs (2010-2024)

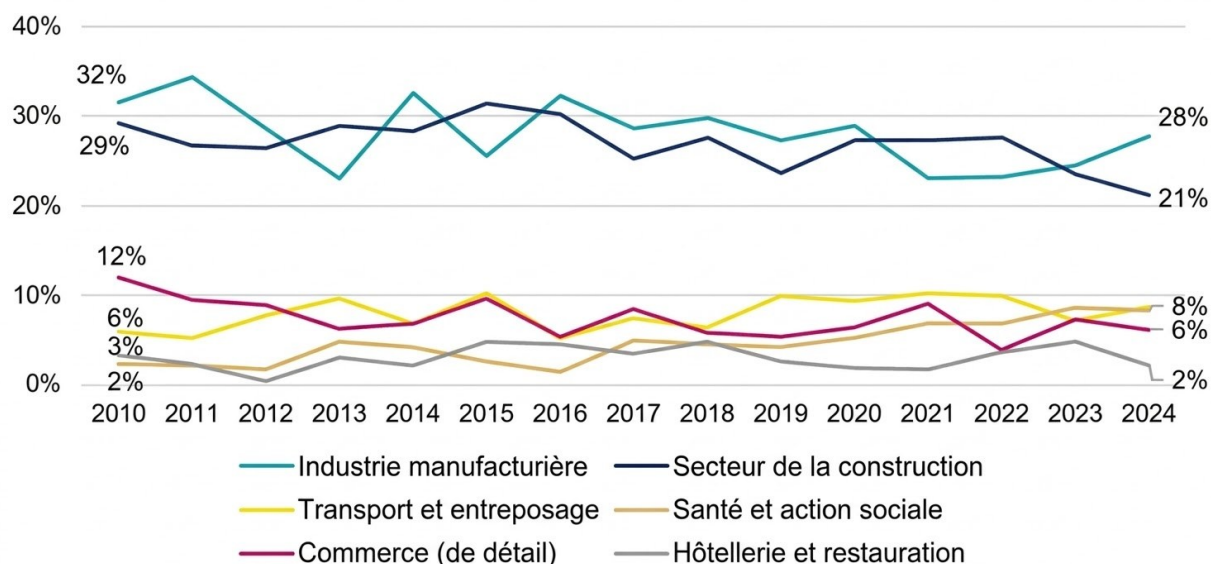


Source : OFS/ESPA (analyse du SECO)

d) Structure sectorielle : principales branches de missions dans la location de services

Selon l'ESPA, la construction (21 %) et l'industrie (28 %) sont les principales branches de missions dans le domaine de la location de services. Dans ces secteurs, la flexibilité est un paramètre clé en raison de la saisonnalité, de la pression concurrentielle et de la fluctuation des carnets de commandes. Viennent ensuite la santé et l'action sociale (8 %), les transports et l'entreposage (8 %), le commerce et le commerce de détail (6 %), ainsi que l'hôtellerie-restauration (2 %). Les six branches de missions citées constituent près des trois quarts de l'activité des agences de travail temporaire.

Graphique 4 : évolution des principales branches de missions dans la location de services

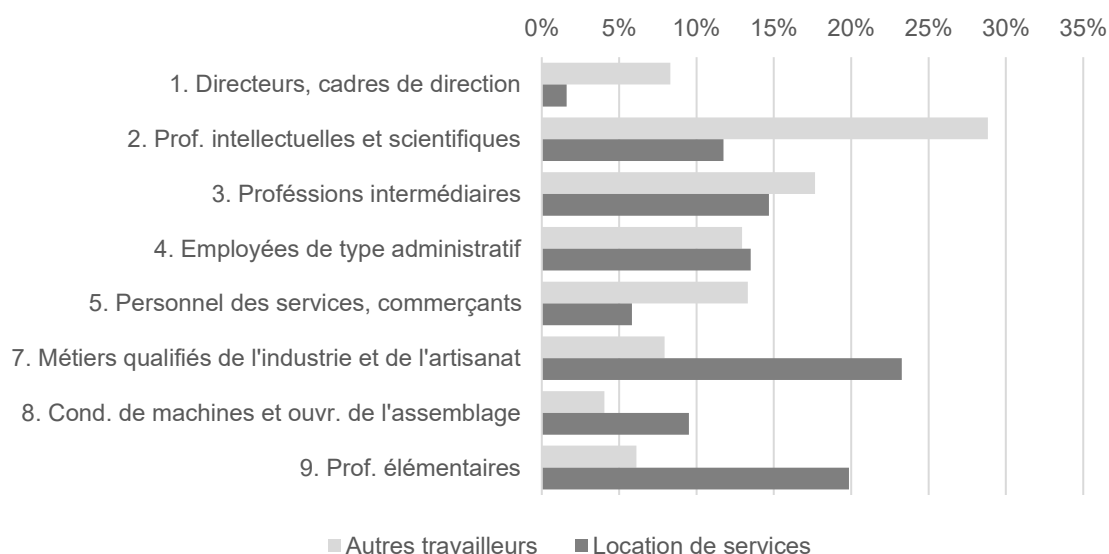


Source : OFS/ESPA (analyse de Swisstaffing)

e) Profession exercée par les travailleurs dans la location de services

Selon l'ESPA 2024, les travailleurs temporaires exerçaient le plus souvent un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (23 %) ou une profession élémentaire (20 %). Ils étaient nettement surreprésentés dans ces grands groupes de professions par rapport aux autres travailleurs. C'est également le cas pour les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, qui représentaient 10 % des travailleurs temporaires. En revanche, les travailleurs temporaires étaient nettement sous-représentés parmi les directeurs, cadres de direction et gérants (2 %), parmi le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (6 %) ainsi que dans les professions intellectuelles et scientifiques (12 %).

Graphique 5 : profession* exercée dans la location de services et chez les autres travailleurs (2024)



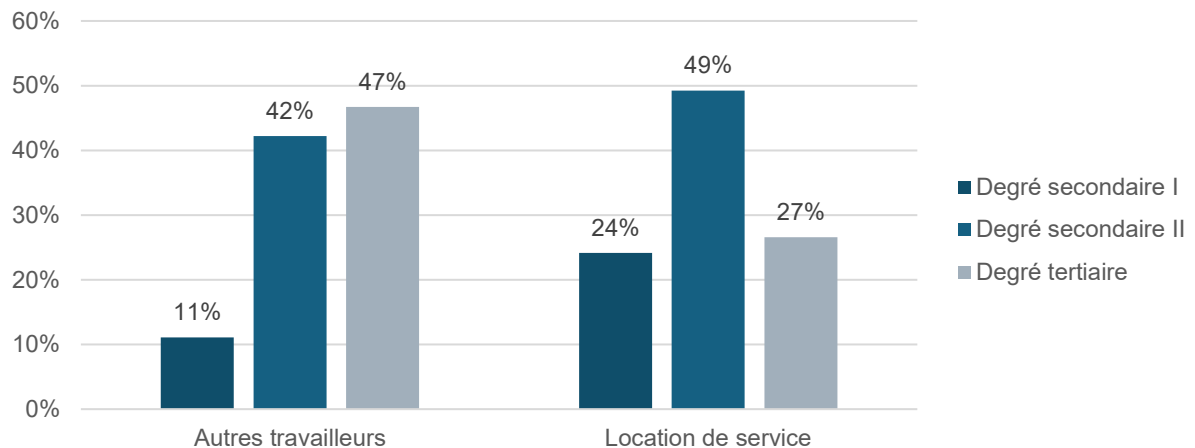
*Groupes de professions selon la nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

Source : OFS/ESPA (analyse du SECO)

f) Travailleurs temporaires en fonction du niveau de formation

Avec 24 %, les travailleurs en location de services sont nettement plus nombreux à ne pas avoir suivi de formation postobligatoire que les autres travailleurs (11 %). En revanche, ils sont légèrement plus nombreux (49 %) à avoir suivi une formation du degré secondaire II (contre 42 % des autres salariés). Les personnes en location de services ayant suivi une formation tertiaire sont nettement sous-représentées (27 % contre 47 % chez les autres salariés).

Graphique 6 : niveau de formation dans la location de services et chez les autres travailleurs (2024)



Source : OFS/ESPA (analyse du SECO)

2. Prolongation (répétée) de contrats de travail à durée déterminée

Une succession de contrats à durée déterminée est appelée contrats en chaîne. En principe, la loi n'interdit pas cette pratique, mais son autorisation dépend des conditions concrètes et du motif de limitation des contrats. Un contrat en chaîne n'est pas autorisé lorsqu'il constitue une solution de contournement ou un abus de droit. En l'absence de raison objective justifiant l'enchaînement de plusieurs contrats à durée déterminée, il s'agit d'un contrat en chaîne non autorisé.

Dans le cas de la location de services, il y a contrats en chaîne illicites lorsque les travailleurs accomplissent le même travail dans la même fonction et dans la même entreprise de mission et que l'interruption a été courte (quelques jours ou quelques semaines) ou est due à l'exercice d'un droit (vacances, maladie ou accident) ou à l'accomplissement d'une obligation légale (service militaire ou autre). Ainsi, un travailleur concerné peut intenter une action en justice si l'employeur tente, en enchaînant les contrats de travail à durée déterminée, de contourner différentes dispositions de protection qui ont été adoptées en faveur des travailleurs (délais de résiliation, protection contre le licenciement prévue selon l'art. 336 CO ou obligations de cotiser selon le droit des assurances sociales). Une action de ce type ne débouche toutefois pas sur un engagement à durée indéterminée.

En ce qui concerne le lien entre la présence de contrats de missions en chaîne et le droit à l'INTEMP pour les travailleurs temporaires, il n'y a en fait aucune différence entre la conclusion d'un seul contrat de mission et celle d'une série de contrats de mission successifs, car l'exclusion légale du droit aux indemnités journalières pour les « personnes au service d'une organisation de travail temporaire » est explicite selon l'art. 43a, let. b, LACI.

3. Qui assume le risque dans le rapport contractuel triangulaire ?

En cas d'interruption du travail due aux conditions météorologiques, le travailleur temporaire est empêché de travailler sans faute de sa part. S'il propose ses services, il a en principe droit au maintien de son salaire ou à une compensation pour les heures supplémentaires, le cas échéant. Ainsi, l'agence d'emploi temporaire est en principe tenue, en sa qualité d'employeur, d'assumer le risque. Selon Swisstaffing, dans la pratique, les entreprises de missions ne paient généralement pas aux agences d'emploi temporaire les heures non travaillées en cas d'intempéries.

Si les intempéries rendent le travail impossible, l'agence de travail temporaire peut résilier les contrats de moins de trois mois moyennant un préavis de deux jours ouvrés. Dans ce cas, elle ne doit verser aux travailleurs que deux jours de salaire.

Pour les contrats de mission d'une durée de quatre à six mois, l'agence de travail temporaire peut résilier le contrat moyennant un préavis de sept jours ; elle ne supporte donc le risque salarial que pendant cette période. Ensuite, les délais de résiliation ordinaires prévus à l'art. 335c du code des obligations (CO) s'appliquent : un mois durant la première année de service, puis deux mois de la deuxième à la neuvième année.

4. La santé est-elle menacée en cas d'intempéries ?

La loi sur le travail (LTr ; RS 822.11) constitue l'un des piliers de la protection de la santé au travail et exige des employeurs qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de leurs travailleurs.

Selon le droit du travail, c'est à l'employeur qu'il revient d'assurer la santé des travailleurs sur le lieu de travail. Conformément à l'art. 6 LTr, l'employeur est en effet tenu de protéger la santé de ses travailleurs en prenant toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. La loi sur le travail s'applique à toutes les entreprises publiques et privées, sous réserve des exceptions légales prévues aux art. 2 à 4 LTr. Dans ce contexte, les employeurs ont ainsi l'obligation légale impérative de protéger la santé de leurs employés, indépendamment de la forme juridique du rapport de travail.

Cette obligation est expressément soulignée pour la location de services. Lorsque l'employeur occupe dans son entreprise des travailleurs dont il loue les services à un autre employeur, il a envers eux les mêmes obligations en matière de protection de la santé qu'envers ses propres travailleurs (art. 9 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, OLT 3 ; RS 822.113). En outre, l'employeur doit veiller à ce que tous les travailleurs employés dans l'entreprise soient suffisamment et correctement informés des dangers liés à leur activité et des mesures prises pour les prévenir. Cette obligation d'information de l'employeur s'applique aussi expressément aux travailleurs d'une entreprise tierce (art. 5, al. 1, OLT 3). La suspension de l'exploitation, en particulier sur les chantiers, ne découle généralement pas de risques pour la santé réglementés par le droit du travail, mais elle est liée aux dispositions visant à garantir la sécurité au travail (ordonnance sur la prévention des accidents, OPA ; RS 832.30). Il ressort également de ces bases légales que « l'employeur qui occupe dans son entreprise de la main-d'œuvre dont il loue les services à un autre employeur a envers elle les mêmes obligations en matière de sécurité au travail qu'à l'égard de ses propres travailleurs » (art. 10 OPA).

Au vu de ce qui précède, le fait que les employés soient engagés à titre permanent ou temporaire n'a aucune incidence sur la protection de la santé et la sécurité au travail.

L'exécution de la loi sur le travail et de ses ordonnances incombe aux cantons (art. 41 LTr). Ces derniers effectuent des contrôles et peuvent prévoir des mesures appropriées s'ils constatent des infractions aux normes de sécurité au travail (art. 51 ss. LTr). L'exécution des dispositions de l'OPA (art. 47 ss. OPA) incombe aux inspections cantonales du travail ou à la Suva.

Le SECO ne dispose pas de données empiriques concrètes ni d'indices permettant de déterminer si les entreprises (en particulier celles du secteur de la construction) qui emploient une proportion plus élevée de travailleurs temporaires suspendent moins souvent leurs activités en cas d'intempéries, étant donné qu'elles ne peuvent de toute façon pas prétendre à une INTEMP pour les travailleurs temporaires.