

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 71 (1979)  
**Heft:** 5

**Artikel:** Code déontologique de la Fédération suisse des entreprises de travail temporaire  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385959>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# **Code déontologique de la Fédération suisse des entreprises de travail temporaire**

Les entreprises signataires, membres de la Fédération suisse des entreprises de travail temporaire, remplissent une double fonction: sur le plan économique, d'une part, elles permettent une meilleure utilisation de la main-d'œuvre; sur le plan social, d'autre part, elles offrent aux personnes désireuses de travailler temporairement, tout en tenant compte de leur situation familiale et personnelle, la possibilité d'occuper des emplois correspondant à leurs qualifications professionnelles et à leurs aspirations.

Le rôle des organisations de travail temporaire est de mettre à la disposition de leur clientèle le personnel qualifié dont elle a besoin pour des durées limitées, notamment pendant des périodes de pointes d'activité, pour des projets spéciaux, en cas de manque provisoire de personnel, de maladie du personnel fixe, de vacances, de réorganisation interne, etc.

Les sociétés soussignées, conscientes de l'importance de leur double fonction, tant pour les entreprises utilisatrices que pour le personnel temporaire, ont cherché à assurer le respect absolu des impératifs qui y sont liés. C'est ainsi qu'elles ont établi les règles professionnelles suivantes dont l'observation stricte les autorise à utiliser un symbole graphique spécialement conçu à cette fin:

1. En tant qu'employeur, nous assumons, vis-à-vis de notre personnel temporaire, toutes les obligations légales et sociales en vigueur en Suisse.
2. Afin de permettre à notre personnel d'exécuter les missions de manière impeccable, nous demandons au préalable à nos clients la description précise du travail à exécuter.
3. Dans le but, d'une part, d'assurer à notre clientèle des prestations efficaces et, d'autre part, de confier à nos collaborateurs des travaux correspondant à leurs qualifications, nous soumettons les candidats à une interview et à des tests professionnels, notamment dans les secteurs administratifs.
4. Nous donnons à nos collaborateurs temporaires des renseignements complets quant à la nature du travail à effectuer, au salaire ainsi qu'à la durée de la mission. Les candidats et collaborateurs temporaires sont traités avec égard et dignité.
5. En tant qu'employeur, et face aux autorités, nous vérifions les éléments du statut personnel de chaque collaborateur et contrôlons les horaires de travail, les jours de congé, l'AVS, etc.

6. Les salaires que nous payons à nos collaborateurs temporaires sont conformes aux normes en vigueur sur le marché du travail pour le personnel fixe possédant des qualifications identiques. Chaque collaborateur temporaire est au bénéfice d'un contrat écrit qui règle nos rapports mutuels.
7. Nous payons les salaires régulièrement, une fois par mois au moins, et reconnaissons à notre personnel le droit de recevoir des acomptes pour le travail déjà accompli. Sauf déductions légales ou conventionnelles pour assurances diverses, les salaires sont versés intégralement et, en particulier, il n'est perçu aucune finance d'inscription.
8. Les prestations sociales sont conformes aux dispositions légales, chaque société étant libre d'aller au-delà.
9. Les éventuelles indemnités de transport et de repas, ainsi que les indemnités journalières spéciales sont convenues, de cas en cas, avec les employés temporaires et font l'objet d'un décompte séparé.
10. Au terme de chaque mission, l'employé temporaire peut exiger un certificat de travail.
11. Nous n'accordons à notre personnel temporaire aucune prime de fidélité pour de longues missions.
12. Notre personnel temporaire n'a pas mandat d'inciter le personnel fixe de nos clients à effectuer du travail temporaire.
13. Nous ne mettons pas de personnel temporaire supplémentaire à la disposition d'entreprises en grève partielle ou générale. En cas de conflits collectifs de travail, nous nous abstenons de toute mesure pouvant défavoriser l'une ou l'autre des parties.
14. Nous respectons les droits de nos concurrents et ne faisons pas de concurrence déloyale. Nous nous abstenons d'inciter le personnel temporaire de nos concurrents à s'engager chez nous. En particulier, nous ne reprenons pas, pour la même mission et dans le cours de celle-ci, le collaborateur temporaire d'un concurrent.
15. Nous n'avons pas de convention collective sur les tarifs clients, mais nous nous en tenons aux normes en usage dans la branche.
16. Nos actions publicitaires sont de bonne tenue. En particulier, nous ne faisons pas de campagnes susceptibles de porter atteinte, dans l'opinion publique, à la réputation des entreprises de travail temporaire. Nous n'incitons pas le personnel fixe à s'engager dans le travail temporaire.
17. Nous n'engageons pas de personnel fixe pour le mettre temporairement à la disposition de notre clientèle. Par là, nous nous distançons des méthodes pratiquées par les sociétés dites «de régie».