

Nouvelle tarification pour la location de services

Rapport final du groupe consultatif conjoint concernant TariTemp

1 Situation initiale et mandat

La location de services prend une place particulière dans les branches assurées auprès de la Suva. Conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA), les entreprises de location de services (ELS) sont assurées à titre obligatoire auprès de la Suva contre les accidents et les maladies professionnelles. Souvent, les ELS proposent leurs services dans diverses branches qui évoluent rapidement et mettent à disposition du personnel dont les activités et le risque d'accident diffèrent largement.

L'ancienne répartition simple de la structure tarifaire en seulement deux parties d'entreprise ne reflétait plus l'évolution dynamique que ce secteur a connue durant les deux dernières décennies ni les conditions particulières qui en découlent, et ce, sur de nombreux aspects.

Face à ce constat, la Suva a développé, en collaboration avec la branche de la location de services, un modèle de tarification innovant dans le cadre de l'initiative «TariTemp». L'objectif était de répondre aux défis actuels de la tarification en vigueur et d'élaborer une base de tarification adaptée aux besoins de la branche.

Ces travaux se sont appuyés sur l'objectif conceptuel d'une nouvelle tarification mis au point en 2023 avec les représentants et représentantes de la branche et swissstaffing, association faîtière de la location de services. Cet objectif conceptuel prévoit notamment une structure de la classe de tarif 70C différenciée en huit parties d'entreprise (fig. 1), le recueil des données au niveau de la mission et une phase transitoire avec recours à l'historique des sinistres interne garantissant la continuité pour les ELS existantes. La nouvelle tarification a pris effet dès l'année de primes 2026.

Le début des travaux de mise en œuvre concrets a mis en évidence de nombreuses problématiques spécialisées, techniques et organisationnelles d'une importance capitale pour la branche. On peut notamment citer les questions relatives à la gestion opérationnelle, à l'intégration systémique, à la qualité des données, au processus de vérification, de déviation et de correction et à la communication de la nouvelle structure tarifaire.

Le groupe consultatif conjoint TariTemp a été sollicité afin d'accompagner cette phase de mise en œuvre sur le plan structurel. Le présent rapport répertorie les thèmes abordés et les mesures qui seront dorénavant appliquées. Il résume également les conclusions essentielles et met en perspective les travaux du groupe consultatif dans le contexte de l'instauration de la nouvelle tarification dans la branche de la location de services.

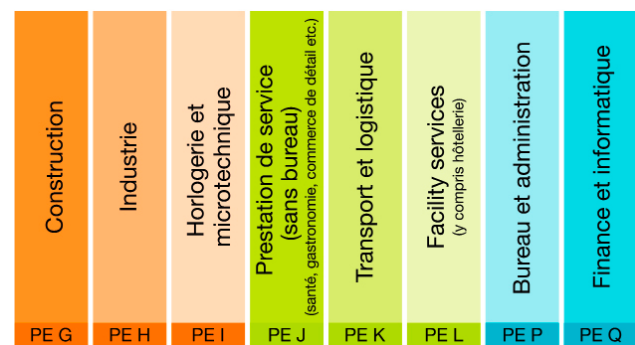


Figure 1: Vue d'ensemble des huit parties d'entreprise (PE). Dans un souci de simplification, le sport professionnel n'a pas été représenté.

2 Groupe consultatif conjoint

Le groupe consultatif conjoint était composé de représentants et représentantes de différentes ELS représentatives, de concepteurs ERP, de l'association faîtière swissstaffing et de la Suva.

Nom	Représentant-e de
Myra Fischer-Rosinger	swissstaffing
Aline Coray	Care People AG
Hermann Mairhofer	Seniorenendienste Schweiz AG
Sarah Sutter Urs Suter	Flexsis SA
Tamara Casella	Mein job GmbH
Fanny Eichholdtz Reto Erismann	le team sa
Roman Nadig	Dommen Nadig Personal AG
Vichitra Gloor Diego Cardenal Andreas Gruber	Coople (Suisse) SA
Veronica Mazzotta Urs Moser	Persigo AG
Peter Jerg	Work-Shop GmbH
Tobias Baumann	enovetic ag
Keita Koloto Philippe Balzli Benjamin Leuzinger	Zvoove Switzerland SA
Michel Mateus Yannick Carreira	Quadrigris SA
Daniel Bloch	pcjob.net
Michel Baschung	Jobdesk
Hubert Niggli Peter Blum Thomas Hubmann Andreas Mattmann Ursula Ochsner Elisa Maslow	Suva

Après un lancement commun en juillet 2024, le groupe consultatif conjoint a organisé jusqu'à sa dissolution fin 2025 sept séances, au cours desquelles les thèmes suivants ont été discutés et approuvés par les personnes participantes.

3 Codes de profession et structure ISCO

L'emploi de codes de profession, par exemple «Peintre» ou «Informaticien», constitue un élément central de la nouvelle tarification pour la location de services. Ces codes garantissent que les primes et les coûts des accidents sont décomptés selon la partie d'entreprise correspondant à l'activité exercée et permettent donc une tarification correcte et différenciée. Chaque code de profession se fonde sur un genre de profession ISCO tiré de la [Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19](#),

par exemple «71310 – Peintres en bâtiment et poseurs de papiers peints».

Chaque genre de profession ISCO est attribué à l'une des huit parties d'entreprise, allant de G à Q. Par exemple, le genre de profession ISCO 71310 correspond à la partie d'entreprise G (construction).

Lors des séances du groupe consultatif, les principes de l'attribution des genres de profession ISCO aux parties d'entreprise ont été expliqués, ont fait l'objet de discussions et d'adaptations le cas échéant, puis ont été adoptés. L'objectif était de concilier la vision de la structure ISCO avec celle du risque d'accident selon la Suva. La liste approuvée par le Conseil de la Suva a été publiée à l'annexe 6 du [tarif des primes de la Suva](#).

Chaque ELS (personne morale) dispose de sa propre liste des codes de profession, pouvant être gérée soit sur le portail clients mySuva soit dans le système ERP.

Avant d'ajouter de nouveaux codes de profession, l'ELS a d'abord le choix parmi les quelque 540 codes de profession figurant sur la liste des codes de profession standard de la Suva, disponible en quatre langues (français, allemand, italien, anglais) et déjà mappée sur les parties d'entreprise correspondantes. Si l'ELS ne trouve pas ce qu'elle cherche dans la liste, elle peut envoyer une demande de création d'un code de profession à la Suva. Si le code demandé correspond à une entrée de la liste ISCO de niveau 6 (regroupant plus de 20 000 professions) ou figure déjà dans la bibliothèque, la requête est immédiatement traitée par la machine. Dans le cas contraire, elle est transmise à un ou une spécialiste et, comme l'a décidé le groupe consultatif, traitée avec réponse dans un délai d'un jour ouvré, en tenant compte d'éventuelles questions complémentaires par téléphone.

La connexion technique des systèmes ERP à la Suva garantit la synchronisation permanente des codes de profession.

Actuellement, la base de données contient près de 89 000 codes de profession. 88 % d'entre eux correspondent à une entrée ISCO de niveau 6 et 12 % à un code de profession demandé au cas par cas.

Cette méthode permet de réduire au minimum la charge administrative des ELS et de simplifier au maximum la gestion tout en garantissant une qualité des données élevée.

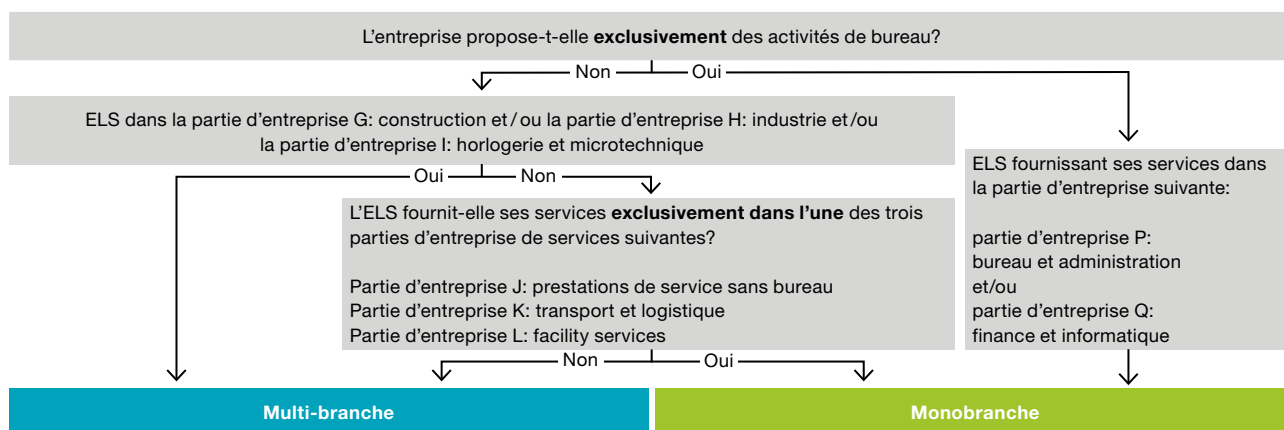


Figure 2: Principes de différenciation entre location de services multi-branche et monobranche

4 Location de services multi-branche et monobranche: comparaison

Les codes de profession utilisés et leur attribution aux parties d'entreprise permettent de déterminer si l'ELS est multi-branche ou monobranche (fig. 2).

Une ELS multi-branche peut disposer de codes de profession attribués à toutes les parties d'entreprise allant de G à Q. Une activité dans les parties d'entreprise G (construction), H (industrie) ou I (horlogerie et microtechnique) est considérée comme multi-branche. Dans ce cas, l'ELS doit posséder un système ERP correspondant conçu pour la location de services, qui soit en mesure de traiter les différentes missions d'une personne dans différentes parties d'entreprise, y compris durant le même mois, et de transmettre chaque mois les données de mission associées à la personne et au code de profession. La livraison de données salariales et de mission s'effectue au moyen de Swissdec (ELM 5.4) ou via l'interface API.

À l'avenir, des évaluations détaillées mensuelles avec des valeurs d'indice de référence au niveau des codes de profession/genres de profession ISCO/parties d'entreprise ainsi que des évaluations individuelles en fonction des entreprises locataires de services et des succursales de vente sont prévues pour ce groupe d'utilisateurs.

Les ELS monobranches interviennent surtout dans le secteur tertiaire, par exemple dans le secteur de la santé ou dans les entreprises de bureau ou d'informatique. Les codes de profession sont alors attribués aux parties d'entreprise P (bureau et administration) et/ou Q (informatique) et/ou à l'une des trois parties d'entreprise de services J (prestations de service sans bureau), K (transport et logistique) ou L (facility services).

La déclaration des salaires est toujours effectuée chaque année pour les ELS monobranches mais doit désormais indiquer un code de profession par personne. Swissdec ELM propose une nouvelle option d'extension (ELM 5.5) aux concepteurs ERP pour transmettre les codes de profession. En l'utilisant, l'ELS pourra continuer à transmettre la déclaration des salaires au format électronique à partir de janvier 2027 comme d'habitude. Toutes les autres ELS monobranches ont la possibilité de passer par le portail clients mySuva. Les codes de profession attribués doivent être définis manuellement pour chaque personne, puis la partie d'entreprise correspondante est déterminée sur cette base. Les évaluations restent donc annuelles et standardisées en fonction de la granularité des données.

Si une ELS utilise un système ERP conçu pour la location de services, elle est alors considérée comme multi-branche, ce qui lui permet de bénéficier des évaluations complètes auxquelles ce type d'entreprise a accès.

Lors d'une déclaration de sinistre, les ELS peuvent déclarer les accidents dans le portail clients mySuva, KLE ou SunetPlus en indiquant le code de profession, la sélection de celui-ci déterminant désormais la partie d'entreprise correspondante dans le système.

Le nouveau service du portail clients a été présenté lors d'une séance du groupe consultatif: il comporte notamment le nouveau champ de sélection du code de profession. Il existe également des déclarants directs, qui ont intégré la sélection du code de profession à leur système pour la saisie des cas.

La forte imbrication entre la déclaration des salaires et des missions, la gestion des codes de profession et la déclaration de sinistre garantit l'existence d'une base de données cohérente et de qualité dans tous les processus.

5 Processus de vérification, de déviation et de correction

L'ajout des codes de profession, l'utilisation de la structure ISCO ainsi que la disponibilité de données détaillées de personnes individuelles sur les salaires et les missions et dans la déclaration de sinistre offrent de nouvelles possibilités pour approfondir les vérifications.

Dans un premier temps, deux vérifications étendues sont prévues, celles-ci ayant été définies en accord avec le groupe consultatif:

- **Couverture d'assurance pour les personnes individuelles:** vérification de la conformité entre le moment de l'accident et le salaire décompté/la prime pour cette personne
- **Versement correct des primes:** vérification de la conformité entre le code de profession/le genre de profession ISCO dans la déclaration d'accident et la déclaration des salaires et des missions

Les nouvelles vérifications, mises en place par étape, seront effectuées de manière automatisée et basée sur des règles. Les écarts ou anomalies engendrent des déviations, qui s'affichent dans le portail clients mySuva pour les ELS concernées. Le processus de correction qui en découle, déclenché par la Suva, est élaboré pour permettre d'apporter les modifications nécessaires de façon transparente, dans les délais et avec une référence claire aux déclarations concernées. Il permet en particulier de transmettre des retours concernant la fréquence des corrections souhaitée, le type d'interaction et la faisabilité opérationnelle pour la conception.

Les vérifications étendues contribuent largement à la garantie de la qualité des données, ce qui permet d'appliquer une tarification correcte. Pour la suite, ces vérifications devraient être encore étendues.

6 Communication et prochaines évolutions des primes

Par ailleurs, le groupe consultatif a considéré plus en détail l'évolution des primes à partir de l'année de primes 2026 (fig. 3) et la conception de la communication à venir à ce sujet, l'objectif étant d'instaurer en amont la transparence sur l'évolution des taux de prime.

Pour 2026, aucune différenciation ne s'opère encore entre les taux de prime des parties d'entreprise G à L pour les ELS existantes soumises à un système de bonus-malus ou à une tarification empirique. La détermination des primes reste basée sur l'évolution des sinistres interne à l'entreprise. La partie d'entreprise P (bureau et administration) est maintenue de manière continue. Les taux de base ne changent pas.

Pour 2027, une première différenciation minimale devrait se dégager en fonction des taux de base adaptés. L'évolution des sinistres interne reste la variable principale pour le taux de prime dans les parties d'entreprise G à L.

L'année de primes 2028 sera la première à se fonder sur l'historique des sinistres 2026 différencié selon la structure en huit parties d'entreprise. C'est à ce moment-là que la différenciation des taux de prime des parties d'entreprise G à L deviendra significative.

La pondération quadruple selon le tarif des primes confère une grande importance à l'historique des sinistres à partir de 2026: l'année 2026 (déjà différenciée) représente 36 % de la totalité de l'historique des sinistres, contre 64 % pour les années 2019 à 2025 (pas encore différenciées). Cette pondération garantit un passage suffisamment rapide à la nouvelle structure.

Pour les années 2029 et 2030, le calcul s'appuiera sur plus d'années ayant un historique des sinistres différencié: la différenciation des taux de prime des parties d'entreprise G à L atteindra alors progressivement les valeurs cibles.

Évolution du taux de prime

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Différenciation des taux de primes G à L (AAP et AANP)	Aucune	Légère	Accrue		Différenciation selon les besoins de la partie d'entreprise					
Nouvel historique des sinistres: nombre d'années disponibles et pondération (en %) du nouvel historique des sinistres	Aucun		1 an 36 %	2 ans 57 %	3 ans 71 %	4 ans 80 %	5 ans 87 %	6 ans 92 %	7 ans 97 %	8 ans 100 %
Adaptation des taux de base (TB)	Non	Oui	Oui	Oui, TB cible atteint	Tarification normale, adaptation selon les besoins					

Figure 3: Évolution des primes à partir de 2026

En 2030, les années différenciées 2026 à 2028 représenteront déjà 71 % de la totalité de l'historique des sinistres. Les taux de base appliqués aux nouvelles entreprises devraient correspondre aux besoins de celles-ci conformément à la nouvelle structure (fig. 3).

Pour l'heure, les primes sont communiquées sous forme de décisions de classement sur papier. En raison de la structure en huit parties d'entreprise, les documents prescrits par la loi doivent être envoyés pour chacune d'elles, ce qui a augmenté le volume des décisions de classement. Désormais, les entreprises ont la possibilité d'obtenir ces documents détaillés uniquement au format numérique pour ne plus recevoir sur papier qu'une vue d'ensemble des primes synthétisée.

L'interface électronique entre le système ERP et la Suva pour les codes de profession permet désormais également aux ELS de télécharger les taux de prime. Les systèmes ERP ayant mis en œuvre cette fonctionnalité pourront récupérer les taux de prime en un clic et les intégrer facilement à leurs processus opérationnels.

7 Évaluations et reporting

La nouvelle tarification pose les fondements d'une extension progressive des possibilités d'évaluation et de reporting. Ce projet dépend principalement de la qualité des données, de l'historique des données disponible, des ressources et des conditions générales liées à l'aspect technique et au droit en matière de protection des données.

Dans un premier temps, les évaluations standard actuelles doivent être complétées par des évaluations en partie basées sur des données codées par la machine.

Face à l'augmentation de l'historique de données, il est prévu de développer un tableau de bord interactif: il servira à établir des évaluations personnalisées dans le portail clients mySuva, ce qui permettra de réaliser des évaluations individuelles au niveau de la partie d'entreprise et du genre de profession ISCO/du code de profession, mais aussi de l'entreprise locataire de services ou de la succursale de vente. Ces évaluations peuvent s'intéresser au nombre de cas reconnus ou de journées indemnisées, entre autres. Ce tableau de bord pourra également montrer à l'ELS son positionnement par rapport au reste de la branche grâce à des valeurs d'indice de référence, par exemple dans des cas concrets comme le personnel logistique ou les ouvriers du bâtiment. Grâce à ces évaluations approfondies, l'ELS prend connaissance des accidents survenus et peut orienter ses activités dans

l'objectif principal de réduire durablement son nombre de cas. Une baisse des accidents aura des répercussions positives sur la charge des primes.

Dans une prochaine étape, il est prévu d'ajouter au tableau de bord interactif des analyses assistées par l'IA permettant d'identifier des modèles dans le déroulement des accidents et de mettre à disposition des ELS des recommandations d'action spécifiques axées sur la prévention et la sécurité au travail. Les questions classiques pourront également être posées à un chatbot.

8 Autres thèmes abordés

Outre les thèmes centraux de la nouvelle tarification, le groupe consultatif a examiné et classé d'autres problématiques spécialisées ayant une importance pour la location de services.

La gestion de la couverture AANP de 8 heures pour les personnes engagées de manière irrégulière a fait l'objet de réflexions approfondies, qui ont permis d'établir que la réglementation en vigueur restait conforme à la loi. Par conséquent, la nouvelle tarification ne prévoit aucun changement du contenu des dispositions sur ce plan.

Les discussions se sont également intéressées à l'application du salaire maximum LAA pour les entreprises comptant plusieurs parties d'entreprise. La méthode de calcul a été développée pour que le salaire maximum LAA soit décompté correctement à chaque fois même si une personne enregistre une activité dans plusieurs parties d'entreprise avec des interruptions en cours d'année. Cette évolution garantit plus de clarté et de sécurité juridique.

Étant donné que [l'obligation d'annoncer les postes vacants](#) mais aussi le mapping de la Suva reposent sur la structure ISCO, le groupe consultatif a évoqué pour terminer la délimitation de cette obligation. Il a expliqué que l'obligation d'annoncer les postes vacants ne repose pas sur les codes de profession de la mission et le mapping de la Suva qui s'y rapporte, mais sur la publication concrète du poste.

9 Objectifs atteints et dissolution du groupe consultatif

Le groupe consultatif a accompagné le développement et l'instauration de la nouvelle tarification pour la location de services au cours de plusieurs phases. Les retours dans ce cadre ont largement contribué à affiner les processus ainsi qu'à améliorer la transparence et la clarté de la nouvelle tarification. Les échanges en continu ont permis de s'intéresser en amont à des problématiques spécialisées, techniques et opérationnelles et de les intégrer à la conception de la nouvelle logique de système.

Grâce à la mise en place de la nouvelle tarification, les défis centraux suivants ont été abordés et relevés avec succès:

- **Les distorsions de la concurrence** peuvent être réduites ou éliminées grâce à la différenciation en plusieurs parties d'entreprise.
- **Les changements d'activité principale et la croissance** peuvent désormais être pris en compte rapidement dans la tarification.
- **Les mauvaises incitations à la création d'entreprise** disparaissent étant donné que les taux de base des parties d'entreprise différenciées sont déjà conformes au risque.
- **L'opacité** initiale est dissipée grâce aux codes de profession individuels et à l'attribution basée sur des données: les entreprises peuvent donc piloter l'évolution de leurs primes et la gestion des absences de façon ciblée.
- **L'intégration de nouveaux champs d'activité** est facilitée, car les ELS peuvent se lancer dans d'autres branches de façon conforme au risque, transparente et prévisible grâce aux taux de primes différenciés et conformes au risque.

En outre, des conditions générales centrales ont été définies dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle tarification: elles sont essentielles pour garantir un changement stable et une exploitation fiable.

- **La prime nécessaire** pour le secteur de la location de services dans son ensemble **n'évolue pas** sous l'effet de la nouvelle tarification.
- Pour les ELS existantes déjà classées selon le système de bonus-malus ou la tarification empirique, une évolution des primes en continu est garantie étant donné que **l'historique des sinistres interne** restera le **facteur principal**.

La dissolution du groupe consultatif marque la mise en place d'un fondement viable et bien étayé pour l'instauration de la nouvelle tarification appliquée dans la location de services. L'échange structuré et continu entre les représentants et représentantes d'ELS représentatives, de concepteurs ERP, de l'association faïtière swissstaffing et de la Suva a permis de tenir compte des différents points de vue et de développer des solutions en commun selon les besoins.

Le groupe consultatif a joué un rôle d'organe d'accompagnement et de réflexion tout en fournissant une contribution essentielle à la qualité, à l'acceptation par le public et à la faisabilité de la nouvelle tarification pour la location de services. Les conclusions tirées ont servi à la conception des processus, des systèmes et des formats de communication de façon ciblée et ont contribué à une transition stable vers l'exploitation opérationnelle.

Le groupe consultatif est dissous comme prévu, avec le passage à l'exploitation ordinaire. Les bases de décision élaborées et les objectifs conceptuels adoptés constituent un fondement solide pour le lancement de la nouvelle tarification, mais aussi pour son développement dans les années à venir.