

COMMENT ORGANISER LE FLEXWORK DE MANIÈRE RESPONSABLE ET ADAPTÉE AU MONDE DE DEMAIN

LE TRAVAIL FLEXIBLE EST UNE NÉCESSITÉ TANT ÉCONOMIQUE QUE SOCIALE. POUR RESTER EN PERMANENCE COMPÉTITIVES, LES ENTREPRISES SONT TRIBUTAIRES DE LA FLEXIBILITÉ. DE LEUR CÔTÉ, LES TRAVAILLEURS LA RECHERCHENT AFIN DE POUVOIR MIEUX CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE. UNE SITUATION GAGNANT-GAGNANT DONC? SANS AUCUN DOUTE, MAIS À CONDITION QUE LE FLEXWORK SOIT BIEN ORGANISÉ, DE MANIÈRE À MAXIMISER LES AVANTAGES QUI LUI SONT LIÉS ET À MINIMISER LES RISQUES. L'ASSOCIATION DE BRANCHE SWISSSTAFFING S'Y ENGAGE.

Texte: Myra Fischer-Rosinger, directrice swissstaffing

Le travail flexible n'est pas un phénomène abstrait du futur, c'est au contraire une réalité bien ancrée. Aujourd'hui déjà, un actif sur quatre, soit près de 1,3 million de personnes en Suisse, sont des travailleurs flexibles. Ils exercent une activité qui n'est pas un emploi fixe classique à plein temps et à durée indéterminée dans une seule et même entreprise. Concrètement, il s'agit d'indépendants sans personnel, de personnes exerçant plusieurs emplois, de travailleurs à temps partiel avec des taux d'occupation de moins de 50%, de travailleurs sur appel et de travailleurs temporaires. Les travailleurs flexibles apportent donc une contribution considérable à la création de valeur dans notre pays.

Les personnes qui s'emparent de ces formes de travail flexibles le font pour des raisons encore



Myra Fischer-Rosinger
directrice swissstaffing

plus diverses que les formes de travail elles-mêmes. Cela va de l'étudiant qui finance sa formation à la sexagénaire qui souhaite partir progressivement à la retraite, en passant par le quadra en quête d'indépendance ou tenu de s'occuper d'un proche.

Des solutions purement pratiques faute de lois adaptées

Le droit suisse du travail et des assurances sociales n'a pas encore intégré cette réalité. Des solutions manquent dans différents domaines, et le travail flexible y est même parfois entravé. Par exemple en interdisant toujours la possibilité de répartir librement le temps de travail sur la journée ou la semaine, alors que de nombreux travailleurs le demandent (et le font pour certains). Les personnes qui travaillent avec un taux d'occupation bas ou qui exercent plusieurs activités font face à des lacunes en termes de prévoyance vieillesse et de protection contre l'invalidité, car le droit des assurances sociales est conçu pour des emplois à temps plein traditionnels.

Pour le travail temporaire, la branche des prestataires de services de l'emploi a ainsi développé ses propres solutions, qui garantissent un équilibre idéal entre flexibilité et sécurité sociale. Les travailleurs temporaires étant considérés comme des employés, le droit du travail et des assurances sociales s'applique. Pour que les travailleurs temporaires puissent bénéficier d'une prévoyance vieillesse et soient assurés contre l'invalidité dès la première heure de mission, la branche ramène le seuil d'entrée LPP et la déduction de coordination au salaire horaire. La convention collective de travail Location de services donne accès à une assurance d'indemnités journalières en cas de

“

LE NOUVEAU LABEL DE QUALITÉ SWISSSTAFFING MET TOUT PARTICULIÈREMENT L'ACCENT SUR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DU PERSONNEL INTERNE CHEZ LES PRESTATAIRES DE SERVICES DE L'EMPLOI ET SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES.

MYRA FISCHER-ROSINGER

NOTRE COMITÉ BLOGUE...

«Sans le travail temporaire, l'économie suisse serait à l'arrêt.
Le travail temporaire aide tout le monde.»



ANDREAS EICHENBERGER
président de swissstaffing

La Suisse est un modèle de réussite économique, sociale et politique. Une main-d'œuvre qualifiée, des postes attrayants, un marché du travail flexible et une certaine stabilité sociale sont autant d'atouts auxquels le travail temporaire apporte une contribution essentielle.

Les entreprises internationales ont besoin de flexibilité dans leurs pools de personnel: elles investissent donc là où elles la trouvent. Une enquête menée auprès des entreprises du Forbes Global 2000 montre qu'au sein de ces organisations, la part de main-d'œuvre flexible dépasse les 20% – et que près de la moitié provient de la location de services. La capacité qu'a la Suisse d'accueillir de formidables talents, assortie de modèles de contrats flexibles, renforce la compétitivité de notre pays. Face aux aléas de la conjoncture, les entreprises sont tributaires de la flexibilité pour durer et pouvoir investir dans l'avenir.

Les prestataires des services de l'emploi rapprochent plus rapidement les employeurs et les personnes en recherche d'emploi. Un atout décisif, notamment pour les profils de postes hautement qualifiés. De même, le travail temporaire permet aux entreprises d'exploiter tout le potentiel de travail national et de recruter des jeunes diplômés ou des personnes qui reviennent sur le marché du travail. Un travailleur temporaire sur trois dit d'ailleurs opter volontairement pour le travail flexible et ne pas envisager un emploi fixe.

La stabilité de la Suisse est étroitement liée au faible taux de chômage et aux bonnes perspectives de carrière dont bénéficient de larges pans de la société. Une étude menée par gfs-zürich montre qu'un tiers des travailleurs temporaires en recherche d'un emploi fixe sortent directement d'une période de chômage. Au bout d'un an, 42% d'entre eux sont déjà parvenus à trouver le poste fixe souhaité.

Le travail temporaire est une composante indispensable de l'économie suisse et représente un facteur de réussite majeur pour les entreprises. En notre qualité d'association des prestataires de services de l'emploi, nous mettons en avant l'importance essentielle de la flexibilité offerte par le travail temporaire. Elle permet aux entreprises de maîtriser les fluctuations conjoncturelles et de garantir leur compétitivité sur le marché international. En facilitant le retour à l'emploi des personnes au chômage et en plaçant efficacement la main-d'œuvre qualifiée, le travail temporaire contribue en outre considérablement à l'intégration sociale. Enfin, en sécurisant les emplois et en favorisant la prospérité, il contribue également à la stabilité sociale et au succès économique de la Suisse.

**Retrouvez l'intégralité de l'article
sur blog.swissstaffing.ch**

sonnes qui exercent leur activité de manière indépendante et qui peuvent couvrir elles-mêmes leurs risques sociaux tels que la vieillesse, la maladie ou le chômage.

Un point qui prend toute son importance notamment dans le cadre du travail de plateforme. Celui-ci présente l'avantage non négligeable de mettre en relation facilement les clients et les prestataires de services. Son intégration dans le droit du travail et des assurances sociales requiert néanmoins d'être organisée avec circonspection, sans quoi les prestataires qui participent à la couverture sociale de leurs employés risquent d'être soumis à la pression de la concurrence. Ils seraient alors contraints de passer à un modèle ayant recours aux indépendants. Mais si ceux-ci ne sont pas en mesure d'assurer eux-mêmes la couverture de leurs risques, ce sont au final l'État et les contribuables qui paieront l'addition.

L'engagement de swissstaffing en faveur de bonnes conditions-cadres

Dans ce contexte de changement général, swissstaffing, l'association de branche des services de l'emploi, prend ses responsabilités. Le travail temporaire est un instrument idéal pour offrir aux travailleurs et aux entreprises la flexibilité souhaitée et nécessaire, tout en adoptant dans le monde moderne les acquis du droit du travail et des assurances sociales. Les solutions évoquées en matière de LPP, d'IJM et de fonds de formation continue ont d'ores et déjà permis de grandes avancées. La forte croissance du travail temporaire au cours des trente dernières années confirme la capacité de résolution des problèmes de cette forme de travail.

Pour accompagner cette croissance, la branche entend investir encore dans la qualité et la professionnalisation. Ensemble, l'association et ses membres ont identifié des champs d'action qui ont abouti à une nouvelle version du label de qualité swissstaffing, destinée à soutenir la tendance au développement du Flexwork.

Le nouveau label de qualité swissstaffing met tout particulièrement l'accent sur la formation initiale et continue du personnel interne chez les prestataires de services de l'emploi et sur la sécurité au travail pour les travailleurs temporaires. Le label prévoit également la mise en place d'un contrôle plus rigoureux du respect des lois dans le domaine des assurances sociales et de la protection des données, ainsi que l'optimisation de l'organisation interne chez les prestataires de services de l'emploi. L'audit doit quant à lui donner lieu à une analyse et à une réflexion en lien avec différents champs thématiques tels que le modèle commercial, l'organigramme, les processus, la gestion des risques, le système de contrôle interne, la satisfaction client et la communication. Cet engagement en faveur de davantage de qualité dans les services de l'emploi a pour vocation d'améliorer encore les conditions-cadres du travail flexible, afin que le Flexwork soit au service des entreprises, des travailleurs et de la transformation économique.

maladie qui fournit, en cas de besoin, des prestations allant jusqu'à 720 jours, indépendamment de la durée de la mission temporaire. La convention collective de travail Location de services gère par ailleurs un fonds de formation continue qui subventionne des formations continues à partir d'une durée de mission de deux semaines seulement. Les sommes allouées peuvent être utilisées dans un délai d'un an pour des formations continues dans un domaine professionnel au choix. Le fonds est financé par les cotisations obligatoires des employeurs et des travailleurs.

Vigilance de mise pour l'adaptation de la loi

Conscients de la tendance du Flexwork, certains représentants de la sphère politique cherchent à faire réviser la loi pour la rendre plus évolutive.

Cette démarche nécessite cependant la plus grande prudence. Une flexibilisation «radicale» risquerait de faire dérailler le droit du travail et des assurances sociales en vigueur. Une révision de la loi ne doit surtout pas déclencher de dérive néfaste qui ferait peser en dernier lieu la couverture sociale sur l'État. Or, les projets de loi actuels visant à faciliter le travail indépendant comportent justement un tel risque.

Même dans des contextes de travail flexibles, travailleurs et employeurs doivent continuer à pourvoir à la couverture sociale et le statut d'employé joue un rôle majeur en la matière. Il ne faut pas y toucher sans réfléchir. Davantage de flexibilité ne nécessite pas obligatoirement davantage d'indépendance au sens juridique du terme. Le travail indépendant ne doit rester ouvert qu'aux per-