



RÉSUMÉ DU POINT FORT

EMPLOIS FLEXIBLES

Suivre l'exemple du cadre juridique propre au travail temporaire?

GRÉGORIE TESNIER

«Dans le passé, notre branche professionnelle a déjà été amenée à réfléchir et à trouver des réponses juridiques et pratiques à de nombreuses questions liées à la protection sociale qui se posent aujourd'hui à propos des évolutions récentes observées sur le marché suisse de l'emploi. Dans cette perspective, nous souhaitons partager notre expérience et montrer que la route que nous avons

suivie peut être une solution pour tous les acteurs des changements en cours.» Boris Eicher, responsable du service juridique de swissstaffing, explique ainsi les raisons qui ont poussé l'association faîtière des employeurs actifs dans les services suisses de l'emploi (placement de personnel) à publier récemment un livre blanc intitulé *Flexwork et protection sociale – Le travail temporaire comme précurseur*. Il s'agit d'illustrer, en se fondant sur l'exemple du travail temporaire, les motivations des tra-

vailleurs flexibles et de préciser les détails de la protection sociale selon la forme du rapport de travail. Travail flexible? Les emplois se transforment: des salariés cumulent de plus en plus plusieurs postes à temps partiel et les missions courtes se multiplient, répondant au besoin de souplesse des entreprises et des collaborateurs. Ces changements s'inscrivent dans un vaste mouvement de mutation sociale et technologique.



Travail flexible: le souci de la protection sociale demeure

De nouvelles formes de travail apparaissent depuis quelques années. Les emplois se transforment, devenant plus flexibles: des salariés cumulent de plus en plus plusieurs postes à temps partiel et les missions courtes se multiplient, répondant au besoin de souplesse des entreprises et des collaborateurs. Ces changements s'inscrivent dans un vaste mouvement de mutation sociétale et technologique, les envies de liberté professionnelle se conjuguant avec l'arrivée de nouvelles plateformes internet d'échanges de services. «Ubérisation» des métiers? Certainement en partie. La question des nouvelles formes de protection sociale se pose face à ces changements. Le système actuel peut-il ou doit-il s'adapter? swissstaffing, l'association faîtière des employeurs actifs dans les services suisses de l'emploi (placement de personnel), défend l'idée que le cadre juridique propre au travail temporaire constitue la piste idéale à suivre pour accompagner les mutations en cours.

GRÉGORY TESNIER

«Dans le passé, notre branche professionnelle a déjà été amenée à réfléchir et à trouver des réponses juridiques et pratiques à de nombreuses questions liées à la protection sociale qui se posent aujourd'hui à propos des évolutions récentes observées sur le marché suisse de l'emploi. Dans cette perspective, nous souhaitons partager notre expérience et montrer que la route que nous avons suivie peut être une solution pour tous les acteurs des changements en cours.» Boris Eicher, responsable du service juridique de swissstaffing, explique ainsi les raisons qui ont poussé l'association faîtière des services suisses de l'emploi à publier récemment son livre blanc *Flexwork et protection sociale – Le travail temporaire comme précurseur*. «Le présent *White Paper* se propose d'illustrer, en se fondant sur l'exemple du travail temporaire, les motifs des travailleurs flexibles et d'éclairer la protection sociale selon la forme du rapport de travail», annonce, dès les premières lignes, le document rédigé par swissstaffing. *Travailleurs flexibles? «La flexibilité peut être définie selon trois axes. Premièrement, le temps de travail: horaire variable/temps de travail annuel, temps partiel, travail sur appel; deuxièmement, le lieu de travail: télétravail/espaces de travail*

virtuels, home office, espace de travail partagé; troisièmement, le rapport de travail: conseillers-employés/travail sur projet, travail temporaire/contracting, indépendants/free-lances.»

A partir de ces critères, swissstaffing indique que trois formes juridiques peuvent s'appliquer à des travailleurs dits flexibles: employé classique, travailleur temporaire ou travailleur indépendant (ou – entre deux emplois – bénéficiaire d'indemnités de chômage). Pour les emplois classiques, cependant, «les contraintes administratives liées à la gestion des rapports de travail courts, mais aussi les délais de résiliation longs et l'habitude des contrats de travail «fixes», ancrée dans les esprits, rendent cette forme de travail peu attrayante pour les personnes en quête de flexibilité». Dans tous les cas, «selon la forme juridique retenue, les travailleurs flexibles seront protégés différemment contre les risques majeurs de l'existence tels que la maladie, les accidents, la vieillesse, le décès et le chômage.»

PROTECTION SOCIALE CENTRALE

La protection sociale est donc au cœur des enjeux et des discussions qui préoccupent les autorités politiques et les partenaires sociaux. «Notre analyse de la couverture sociale selon

les formes de travail montre une chose: les travailleurs indépendants ne sont pas, pour une large part d'entre eux, assurés selon le régime obligatoire contre les risques. Ils doivent eux-mêmes s'occuper d'avoir une couverture d'assurance suffisante. Par rapport aux employés ordinaires selon le Code des obligations, les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection sociale au moins équivalente et qui est adaptée aux besoins des personnes travaillant de manière flexible», commente Boris Eicher. Il poursuit: «swissstaffing plaide pour la reconnaissance du travail flexible au sein de la société et pour sa protection sociale, en instaurant notamment une culture d'entreprise où le travail flexible et le passage dynamique d'une forme de travail à l'autre sont acceptés, un système de sécurité sociale qui protège les actifs, quel que soit leur type d'activité, ainsi que de bonnes pratiques en matière de respect du droit suisse du travail pour les start-up de plateforme.» Start-up de plateforme? On désigne ici ces entreprises qui bousculent les règles. Ces «plateformes» sont des applications numériques, à l'instar d'Uber, ou des sites internet qui mettent en contact des employeurs et des particu-



liers à la recherche de missions professionnelles à accomplir. Or, le développement soutenu, ces dernières années, de ces start-up de plateforme – qui, fréquemment mais pas toujours, considèrent les demandeurs de travail comme des indépendants – s'est effectué en parallèle d'un autre secteur d'activité, bien implanté historiquement: celui du travail temporaire, défendu par swissstaffing.

LE RÔLE DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Les utilisateurs des plateformes numériques ont-ils conscience des lacunes potentielles qui existent au niveau de leur protection sociale? A l'heure des multiples possibilités de devenir «son propre patron» – pour le meilleur et pour le pire – grâce aux plateformes numériques, pourquoi le modèle social du travail temporaire en serait-il un pour tout le reste de l'économie? Voilà des interrogations très actuelles, qui expliquent en partie la publication du livre

blanc de swissstaffing. Cette association faitière met en avant et félicite les plateformes numériques comme Adia, Coople ou Smartstaff – membres de swissstaffing – qui ont fait le choix d'inscrire leurs démarches commerciales dans celles qui prévalent sur le marché de l'emploi temporaire. Autrement dit, ces trois sociétés «se conçoivent comme des entreprises de location de services». «Elles cèdent les travailleurs temporaires au donneur d'ordre, lequel a alors pouvoir d'autorité aux fins de faire exécuter les tâches. Le paiement du salaire, l'administration et la couverture sociale sont du ressort du gérant de la plateforme.»

Pour Boris Eicher, «ces exemples montrent à quoi pourrait ressembler le travail de plateforme de demain: flexible et socialement responsable». Rappelons ici que le travail temporaire bénéficie en Suisse d'un cadre juridique propre: la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'ordonnance sur le service de l'emploi

et la location de services (OSE) et la convention collective de travail Location de services, de force obligatoire. C'est ce cadre juridique, déjà ancien, qui est défendu par swissstaffing. «Avec le travail temporaire, la Suisse possède une forme de travail qui allie depuis longtemps flexibilité et protection sociale», note Myra Fischer-Rosinger, directrice de swissstaffing. Les risques liés à la maladie, aux accidents, au chômage et à la vieillesse (lire encadré ci-dessous) sont pris en compte dans le cadre du travail temporaire, de même que les possibilités de formation continue (swissstaffing possède son fonds pour les formations continues: *temptraining*).

Pour swissstaffing, «la réglementation complexe du marché du travail et l'absence d'une signature numérique simplifiée expliquent pourquoi les plateformes en ligne sont encore réticentes à endosser les responsabilités d'un employeur». ■

Les travailleurs flexibles ont de multiples motivations

Dans le cadre d'une enquête effectuée auprès de quatre mille travailleurs temporaires et de la publication de son livre blanc *Flexwork et protection sociale – Le travail temporaire comme précurseur*, swissstaffing a étudié les motivations des travailleurs flexibles. Résultat: le besoin de travailler de manière flexible semble très répandu dans toutes les classes d'âge et les principales motivations pour ce type d'organisation du travail sont un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle et une plus grande variété de défis professionnels. Le choix du travail flexible, mené de façon temporaire, est aussi envisagé comme un moyen d'obtenir, à plus long terme, un emploi fixe.



Travail flexible, travail temporaire et deuxième pilier

En ce qui concerne la prévoyance professionnelle pour des employés flexibles occupés par plusieurs employeurs, il existe des difficultés dues au fait que, d'une part, pris séparément, les revenus de ces salariés n'atteignent souvent pas le seuil d'entrée annuel requis (21 330 francs en 2019) et que, d'autre part, pour les personnes qui dépassent ce seuil simultanément chez deux employeurs, la déduction de coordination (24 885 francs en 2019) est due pour ces deux salaires. Concrètement, en tenant compte de ces difficultés, comment le cadre juridique propre au travail temporaire protège-t-il face aux risques liés à la vieillesse? Boris Eicher, responsable du service juridique de swissstaffing, l'explique en détail. «En ce qui concerne la prévoyance professionnelle, il est souvent compliqué de savoir dès le début combien de temps durera la mission d'un travailleur temporaire et, par conséquent, de savoir si le seuil d'entrée annuel dans la prévoyance professionnelle sera atteint. Face à ce défi, les partenaires sociaux de la convention collective de travail Location de services (CCTL) ont mis en place une solution adaptée à la flexibilité de la branche: ramener le seuil au salaire horaire. Ce seuil s'élève alors à 9,75 francs de l'heure. Compte tenu des salaires minimaux bien plus élevés dans la CCTL, chaque travailleur temporaire remplit ce critère. La solution trouvée pour la branche du travail temporaire fondée sur le calcul d'un seuil horaire permet donc de diminuer les risques de lacunes de cotisation dues à l'emploi flexible. Ce modèle de la CCTL pourrait faire école.»

Signalons aussi qu'en cas de mission à durée indéterminée ou de mission à durée déterminée de plus de treize semaines, il y a cotisation à la prévoyance professionnelle obligatoire (LPP) dès le 1er jour d'activité d'après la CCTL. Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de moins de treize semaines, il n'y a pas d'obligation d'assurer la LPP, sauf si ces travailleurs ont une obligation d'entretien envers des enfants. En cas d'obligation d'entretien, l'obligation de cotisation existe également dès le premier jour de mission. Finalement, par rapport à cette durée du travail de plus ou moins treize semaines, il faut encore souligner que plusieurs missions fournies dans la même entreprise de location de services pendant une période de douze mois sont additionnées.