

Prise de position sur la motion de la CSSS-N :

« Ne plus exclure le secteur temporaire de l'indemnité pour intempéries » (25.3429)

- L'indemnité en cas d'intempéries pourrait également éviter dans le travail temporaire des licenciements inutiles dus aux conditions météorologiques et le risque de chômage qui s'ensuit.
- Aucun effet incitatif négatif ni risque accru d'abus n'est identifiable.
- Les questions de détail peuvent être analysées et résolues dans le cadre de la mise en œuvre de la motion

Lors de la session d'été 2025, le Conseil national a adopté une motion de la CSSS-N visant à modifier la législation sur l'assurance-chômage afin de permettre aux relations de travail temporaires d'accéder à l'indemnité en cas d'intempéries. swissstaffing, l'association des prestataires de services de personnel suisses, soutient cette motion.

Qu'est-ce que l'indemnité en cas d'intempéries?

L'indemnité en cas d'intempéries est un élément éprouvé de l'assurance-chômage suisse. Elle couvre une partie des pertes de revenus subies par un employeur en raison de mauvaises conditions météorologiques et permet souvent d'éviter des licenciements dus à des interruptions de travail imprévues et inévitables. Cela présente de nombreux avantages : les employés conservent leur emploi, les employeurs gardent leur personnel formé, et la collectivité économise des prestations d'assurance qui seraient dues en cas de chômage.

Pourquoi le travail temporaire est-il actuellement exclu et pourquoi devrait-il désormais être inclus ?

Sans raison compréhensible, le travail temporaire est explicitement exclu de l'indemnité en cas d'intempéries dans la loi sur l'assurance-chômage (LACI). La majorité des travailleurs temporaires disposent aujourd'hui d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'indemnité en cas d'intempéries remplirait également son rôle dans le secteur temporaire en sécurisant les emplois et en évitant le chômage en cas d'interruptions de travail dues à la météo. Par exemple, les travailleurs temporaires engagés à long terme sur des chantiers seraient protégés pendant les périodes de mauvais temps.

Comme pour les employés fixes, l'employeur – ici le prestataire de personnel – devrait fournir une contribution propre. Il ne demanderait donc l'indemnité que pour des relations de travail avec une perspective à long terme. En effet, il est toujours plus avantageux pour lui d'employer ses

collaborateurs dans une entreprise utilisatrice et de facturer salaire et prestation. S'il demande une indemnité en cas d'intempéries, il ne peut pas facturer sa prestation et doit en plus assumer les jours de carence et une partie des cotisations sociales.

Quelle est la pertinence des arguments du Conseil fédéral contre la motion ?

Le Conseil fédéral avance quatre arguments contre la motion :

- Les relations de travail temporaires seraient généralement de courte durée ou à durée déterminée. – Les chiffres de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) contredisent cela: la majorité des relations de travail temporaires sont à durée indéterminée et de longue durée.
- Le prestataire de personnel serait souvent en mesure réaffecter rapidement les travailleurs temporaires lorsqu'une entreprise utilisatrice subit une interruption de travail due à la météo. – Cela contredit la réalité. Si une réaffectation rapide est possible, le prestataire l'utilisera. Mais si le mauvais temps empêche le travail sur un chantier, cela concerne souvent toute la zone d'activité du prestataire. Une réaffectation dans une autre branche non touchée par la météo est irréaliste.
- Il y aurait un risque de surcompensation. – Ce risque n'est pas visible dans la pratique : le prestataire ne reçoit pas les frais de prestation convenus, y compris le salaire du travailleur temporaire, si aucun travail n'est effectué.
- La charge administrative pour les prestataires de services, les entreprises utilisatrices et les offices cantonaux serait très élevée et dissuasive. – Il est vrai que la demande d'indemnité en cas d'intempéries implique des efforts. Mais cela plaide plutôt en faveur de la motion : l'effort requis et la contribution propre garantissent que les prestataires de services ne demanderont l'indemnité que si une perte significative est constatée et que des relations de travail à long terme sont effectivement concernées.

Du point de vue de swissstaffing, les objections du Conseil fédéral ne s'opposent pas à la motion. Celle-ci corrige une inégalité de traitement injustifiée et renforce la sécurité sociale des travailleurs temporaires. Si le Conseil des États adopte également la motion, le Secrétariat d'État à l'économie pourra analyser les éventuels problèmes de détail dans le cadre de la mise en œuvre et soumettre des propositions de solution au Parlement.