

White Paper

Flexwork et protection sociale

Le travail temporaire comme précurseur



Flexwork

Les travailleurs flexibles (Flexworker) sont des personnes qui recherchent la flexibilité au travail – soit parce que cela leur permet de retrouver une activité, soit parce que cela correspond à leur style de vie. Selon le type d'employé et la situation professionnelle, la flexibilité peut être définie selon trois axes:

- Temps de travail (horaire variable / temps de travail annuel, temps partiel, travail sur appel)
- Lieu de travail (télétravail / espaces de travail virtuels, Home Office, espaces de travail partagé)
- Rapport de travail (conseillers employés / travail sur projet, travail temporaire / contracting, indépendants / free-lances)

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.

Table des matières

Les prestataires de services de l'emploi prennent position	3
Les travailleurs flexibles	4
Protection sociale des travailleurs flexibles – un état des lieux	7
- Maladie et accidents	7
- Prévoyance vieillesse	9
- Chômage	10
- Formation continue	10
Protection sociale – Les formes de travail au banc d'essai	12
Construire l'avenir	14

Renseignements:

D^r Marius Osterfeld, économiste
marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Boris Eicher, avocat
boris.eicher@swissstaffing.ch

swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf
Tél.: +41 (0)44 388 95 40
www.swissstaffing.ch
info@swissstaffing.ch

La réimpression, même partielle,
n'est autorisée que si la source est mentionnée.
Juillet 2019, ©swissstaffing

Introduction

Le monde du travail est en pleine mutation. La production, le commerce et la consommation sont révolutionnés par les nouvelles technologies et la mondialisation. La nouvelle économie entraîne des bouleversements profonds sur le marché du travail. D'abord parce que l'accélération du renouvellement place les employés face à d'immenses défis. Bien souvent, l'automatisation, l'évolution des métiers ou la faillite de l'employeur entraîne une perte d'emploi exigeant une réorientation sur le marché du travail. Ensuite parce que l'économie de l'Internet façonne une mentalité tournée vers la consommation immédiate, individuelle et à bas prix. Or de plus en plus de personnes élargissent maintenant ces exigences au marché du travail: le travail doit être en harmonie avec la vie privée, répondre au besoin de flexibilité et permettre à chacun de s'épanouir. Ces deux catégories utilisent des formes de travail flexibles pour prendre en mains leur propre avenir professionnel – comme indépendants, travailleurs temporaires ou, entre deux postes, chercheurs d'emploi.

Conséquence de cette évolution culturelle et économique: de plus en plus de personnes recherchent un travail flexible.

Les responsables politiques, administrations et partenaires sociaux s'inquiètent des répercussions sociales. Concrètement, la société doit faire face à deux défis: premièrement, les travailleurs flexibles, à commencer par les free-lances indépendants, sont-ils suffisamment protégés? Deuxièmement, la baisse constante du nombre d'employés met-elle en péril la base de cotisation pour les systèmes de sécurité sociale en Suisse? Dans ce contexte, certains en appellent à l'instauration d'une troisième forme de travail hybride associant flexibilité du travail indépendant et sécurité sociale du travail salarié. Le droit suisse reconnaît déjà une forme intermédiaire avec la location de services. Dans le présent White Paper, swissstaffing, l'union suisse des services de l'emploi, analyse les motivations des travailleurs flexibles et leur intégration au monde du travail, à l'exemple des travailleurs temporaires. Cet état des lieux juridique entend fournir un aperçu de la protection sociale dans les différentes formes de travail et les soumettre à un banc d'essai pour l'avenir – en mettant l'accent sur le modèle émergent du travail de plateforme.

Les prestataires de services de l'emploi prennent position

swissstaffing plaide pour la reconnaissance du travail flexible au sein de la société et pour la protection sociale du travail flexible.

Pour aménager le monde du travail de demain, il faut:

- un système de sécurité sociale qui protège les actifs, quel que soit leur type d'activité, contre les risques majeurs: accident, maladie, décès, vieillesse et chômage;
- que les droits à prestations restent acquis quand on passe d'un type de travail à un autre;
- encourager la formation initiale et continue tout au long de la vie et dans tous les secteurs.

Pour tirer pleinement parti des possibilités de protection du secteur temporaire, il faut:

- instaurer une culture d'entreprise où le travail flexible et le passage dynamique d'une forme de travail à l'autre sont acceptés;
- une signature numérique simplifiée pour les contrats de travail temporaire;
- des solutions d'assurance sociale et des procédures d'inscription allégées, par voie numérique.

Trois opportunités pour la protection sociale dans le marché du travail de demain:

- une répartition claire des nouveaux rapports de services au sein de l'économie de plateforme selon les formes de travail existantes, telles que le statut d'indépendant, le travail temporaire ou les contrats de travail;
- de bonnes pratiques en matière de respect du droit suisse du travail pour les start-up de plateforme, p. ex. le recours au travail temporaire;
- l'échange de dossier numérique entre les prestataires de services de l'emploi privés et les ORP pour un retour au travail plus rapide.

Deux risques pour la réinsertion rapide dans un rapport de travail bénéficiant d'une protection sociale:

- entretenir une culture de la peur vis-à-vis des formes de travail flexibles;
- la régulation du marché du travail et du travail temporaire qui crée des barrières à l'acceptation d'un emploi.

Les travailleurs flexibles

Les bouleversements sur les marchés du travail ont fait apparaître deux catégories de travailleurs flexibles: les employés qui cherchent à faire le joint entre deux emplois fixes et ceux qui optent volontairement pour le travail flexible. Le meilleur exemple en est fourni par les travailleurs temporaires, qui représentent la forme de travail la mieux étudiée parmi les travailleurs flexibles. Selon une étude de swissstaffing et de gfs-zürich, 57% des travailleurs temporaires ont accepté leur emploi pour ne pas être au chômage. Les 43% restants ont opté pour le travail flexible parce qu'il convenait à leur situation. La ventilation des employé-e-s par âge, par sexe et par statut parental le montre:

Les jeunes travailleurs sans enfants à charge optent très souvent pour le travail flexible.

Plus de la moitié des moins de 30 ans ont opté volontairement pour le travail temporaire. Un Bernois de 26 ans apprécie particulièrement la «liberté par

rapport à l'avenir». Il est à noter que le besoin de flexibilité s'atténue dès que les travailleurs temporaires de moins de 30 ans ont un enfant à charge. La flexibilité du travail temporaire les aide à s'installer dans la vie professionnelle et à nourrir leur famille. «Donner à manger à mon fils», est la première motivation indiquée par un jeune père. Si le pourcentage de ceux qui choisissent librement le travail flexible diminue avec l'âge, il reste tout de même compris entre 32 et 45% chez les 40 - 65 ans selon les groupes. Preuve que le travail flexible répond à un besoin à tous les stades de la vie. Parmi les employés plus âgés, il est particulièrement recherché par les mères de plus de 50 ans et les personnes arrivant à l'âge de la retraite. Le travail flexible leur permet de revenir sur le marché du travail ou d'assurer une transition douce vers la retraite. Paul Fritz, CEO de Home Instead: «Dans l'encadrement des personnes âgées, nous employons surtout des femmes de plus de 50 ans qui, après une longue période d'inactivité professionnelle, apprécient de faire à nouveau partie du marché du travail – première raison de la passion qu'elles mettent dans leur activité.»

Tableau 1 – Pourcentage de travailleurs flexibles recherchant la flexibilité

Âge	Répartition par âge en %	Hommes sans enfant	Hommes avec enfant	Femmes sans enfant	Femmes avec enfant
moins de 30 ans	32%	51%	28%	54%	36%
30 – 40 ans	30%	41%	34%	42%	45%
40 – 50 ans	20%	32%	37%	43%	37%
50 – 65 ans	16%	35%	35%	31%	45%
plus de 65 ans	2%	92%		76%	

Remarque: Le tableau montre la répartition des travailleurs temporaires privilégiant la flexibilité en fonction de l'âge et de la structure familiale. Le pourcentage indiqué dans le groupe des femmes de plus de 65 ans est basé sur 17 observations et n'a qu'une valeur indicative.

Nombre d'observations: 3911.

Source: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

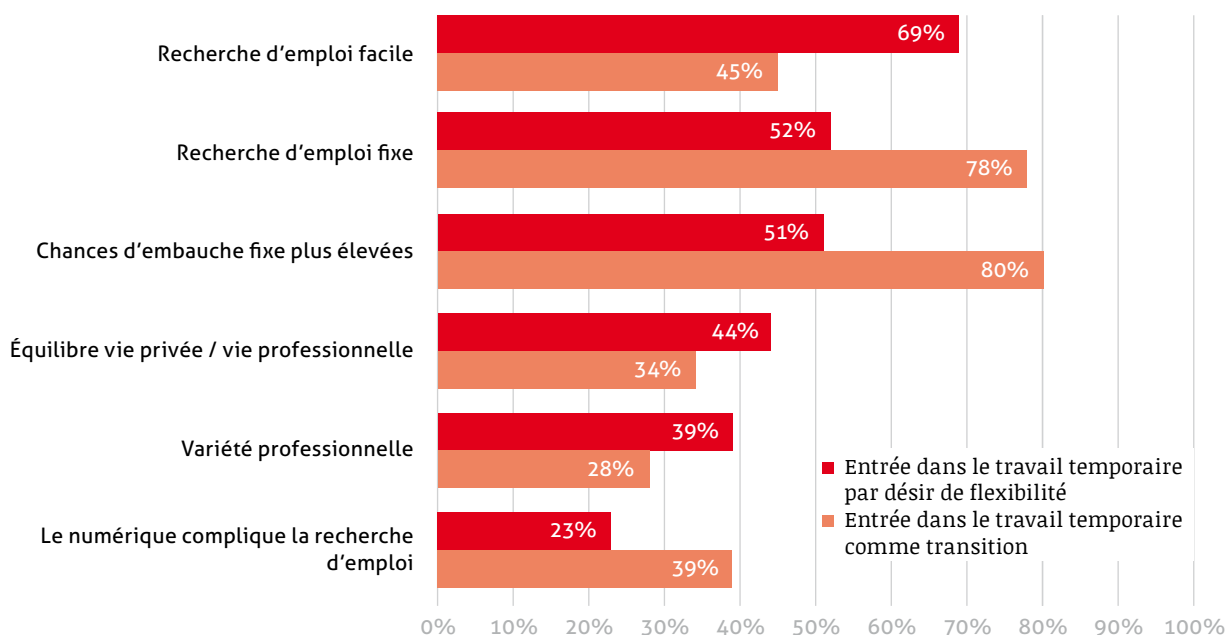
L'analyse des motifs cités par les employés qui sont entrés dans une phase de travail temporaire, que ce soit volontairement ou à défaut d'un autre emploi, le montre bien: la décision librement prise en faveur du travail flexible est liée à des conditions bien précises. Les travailleurs temporaires en quête de flexibilité ont davantage tendance à penser que la recherche d'emploi est facile compte tenu de leur qualification professionnelle et se sentent moins souvent menacés par le numérique. Ces deux indicateurs sont le signe

d'une excellente employabilité, permettant à ce groupe d'évoluer avec souplesse sur le marché du travail. Les travailleurs temporaires en quête de flexibilité apprécient particulièrement le meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que l'alternance des défis professionnels. «Je peux travailler tout en ayant du temps libre», résume par exemple une employée de plus de 50 ans dans le commerce de détail. Quant aux employés qui voient le travail temporaire comme une période de transition

sur le marché du travail, ils utilisent ce temps pour la recherche d'un emploi fixe et maximisent leurs chances de réussite avec cette activité provisoire. Il est étonnant de constater que cette manière de voir est également très répandue chez ceux qui optent librement pour le travail flexible: un sur deux cherche un emploi fixe à long terme et considère l'expérience fournie par le travail temporaire comme un élément

clé pour y parvenir. Pour beaucoup d'employés, le travail flexible se présente donc comme une courte période dans leur vie professionnelle. D'ailleurs, quatre travailleurs temporaires sur cinq auront quitté ce statut après trois ans. Grâce au travail temporaire, ils éviteront les lacunes de cotisation durant cette période et conserveront leur protection sociale intacte.

Fig. 1 – Motivations des travailleurs temporaires

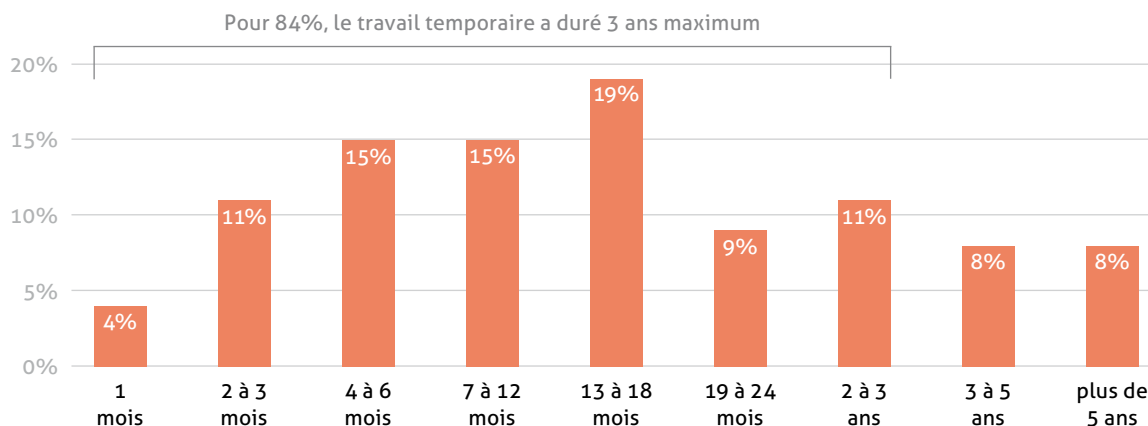


Remarque: Le graphique illustre les motifs des employés qui ont débuté une période de travail temporaire soit par envie de flexibilité, soit à défaut d'avoir trouvé un poste fixe. Les réponses aux questions sur la variété professionnelle, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et les meilleures perspectives d'embauche ont été formulées selon une échelle de 1 («pas important du tout») à 5 («très important»). Les valeurs 4 et 5 ont été réunies pour le calcul des pourcentages. Les autres questions sont basées sur des réponses oui-non ou sur des choix multiples.

Nombre d'observations: entre 3351 et 4153.

Source: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Fig. 2 – Durée de la période de travail temporaire en mois



Remarque: Le graphique indique la durée de la période de travail temporaire en mois.

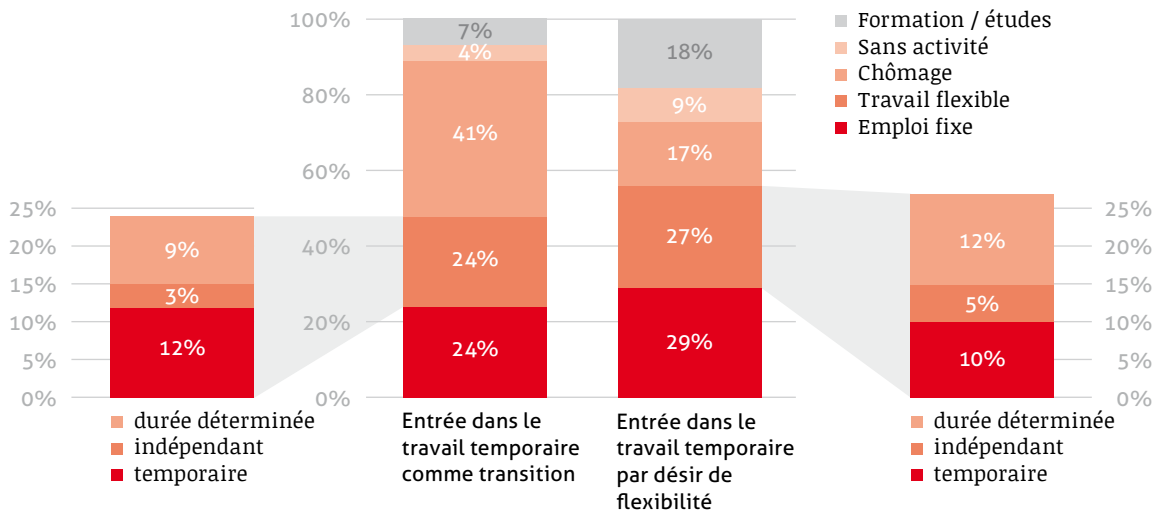
Nombre d'observations: 3807.

Source: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Quelle que soit la motivation d'un travailleur temporaire – choix par conviction ou choix subi à défaut d'avoir trouvé un emploi fixe, celle-ci n'a aucune influence sur les perspectives de retour à l'emploi fixe. Vingt-quatre mois après le début de la phase de travail temporaire, 58% resp. 55% avaient retrouvé un emploi fixe pour ceux d'entre eux qui en cherchaient un.

À l'inverse, les chiffres montrent une adhésion durable au principe de la flexibilité parmi ceux qui le souhaitent de façon explicite. Seuls 18% resp. 25% ont été embauchés à un poste fixe dans les 24 mois – selon qu'ils ont cherché un emploi flexible dès le début de leur période de travail temporaire ou qu'ils en ont seulement accepté un à défaut d'un autre emploi.

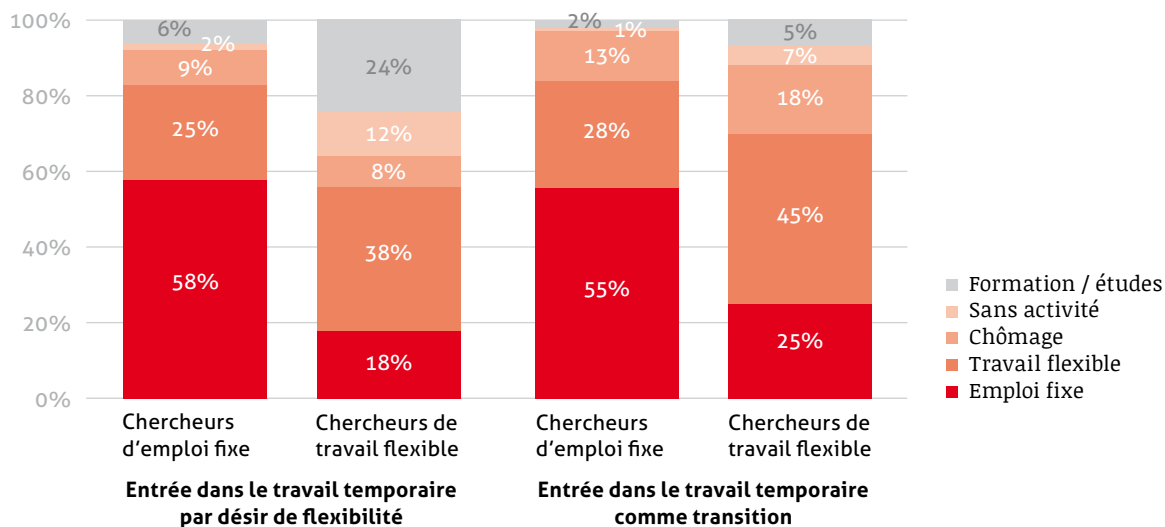
Fig. 3 – La situation professionnelle avant la phase de travail temporaire



Remarque: Le graphique illustre la situation en cours des employés qui ont débuté une période de travail temporaire soit par envie de flexibilité, soit à défaut d'avoir trouvé un poste fixe. La catégorie des travailleurs flexibles inclut les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et le travail indépendant.

Nombre d'observations: 2265 resp. 1682.
Source: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Fig. 4 – La situation professionnelle 24 mois après le début du travail temporaire



Remarque: Le graphique illustre la situation en cours des employés 24 mois après le début de la phase de travail temporaire. La catégorie des travailleurs flexibles inclut les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et le travail indépendant. Les estimations reposent sur des effets moyens partiels (average partial effects) basés sur deux modèles Multinomial Logit – l'un pour les employés motivés par le désir de flexibilité, l'autre pour ceux qui ont commencé le travail temporaire par manque d'autres options.

Nombre d'observations: 1393 resp. 1953.
Source: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Protection sociale des travailleurs flexibles – un état des lieux

La vie d'un travailleur flexible est marquée par l'alternance constante entre phases de travail et de recherche d'emploi.

Trois formes juridiques sont disponibles dans ce cadre: employé classique, travailleur temporaire, travailleur indépendant ou encore – entre deux emplois – bénéficiaire d'indemnités de chômage. 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.

Typologie des formes de travail

Le statut d'employé selon le CO, de travailleur indépendant ou de travailleur temporaire ne permet pas de savoir si la personne travaille à temps plein ou partiel, ni si elle a un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Toutes les combinaisons sont imaginables, p. ex. un emploi fixe à temps partiel et à durée déterminée ou un emploi temporaire à temps plein et à durée indéterminée.

Personne employée selon le CO

Ont le statut d'employé selon le CO toutes les personnes actives employées et salariées par un employeur. Les deux parties souscrivent un contrat de travail définissant des droits et obligations. Les contrats de travail ne sont soumis à aucune disposition particulière – même si, dans la pratique, les accords sont le plus souvent fixés par écrit. La forme écrite n'est obligatoire pour les contrats que dans le cas des apprentis et des titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée. Sans réglementation écrite explicite, les dispositions du Code des Obligations (art. 319 et suiv. CO) sont applicables.

Indépendants

Sont considérées comme travailleurs indépendants les personnes qui travaillent en leur nom propre et à leur propre compte, selon un statut indépendant et subvenant par elles-mêmes aux besoins de couverture d'assurance et de protection contre les risques économiques.

Travailleurs temporaires

Le travail temporaire désigne une relation triangulaire entre une entreprise de location de services, une entreprise locataire et un employé. L'employé, également appelé travailleur temporaire, conclut un contrat de travail avec l'entreprise de location de services (art. 19 LSE). L'entreprise de travail temporaire délègue à l'entreprise locataire toute autorité quant aux instructions à donner à l'employé, mais reste l'employeur légal. Le cadre juridique est formé par 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 CCT Location de services de force obligatoire.

Bénéficiaires d'indemnités de chômage

Les personnes sans activité qui sont aptes au placement et à la recherche d'un emploi peuvent prétendre aux indemnités de chômage – dans la mesure où elles répondent aux conditions légales de l'assurance chômage (AC).

Maladie et accidents

La santé physique revêt une importance capitale pour les personnes actives. Sans protection de leur force de travail, elles resteraient sans revenus en cas de maladie, ce qui peut mettre à mal l'indépendance financière si la situation se prolonge. Le législateur laisse aux indépendants le soin de prendre leurs propres dispositions. Ils sont libres de souscrire ou non une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie, laquelle doit être financée sur leurs fonds propres, sans couverture d'assurance. Dans la pratique, le caractère facultatif est tout relatif: l'âge venant, ou en cas d'antécédents, les primes d'assurance à verser sont souvent prohibitives. Les délais de carence courts ou les faibles revenus sont en partie impossibles à assurer. Pour les travailleurs

flexibles ayant de faibles revenus annuels, trouver une couverture appropriée en tant qu'indépendant relève de la gageure.

En cas de maladie, les employés selon le CO ont droit au paiement d'un salaire à condition que le rapport de travail ait duré au moins trois mois ou ait été contracté pour plus de trois mois (art. 324a, al. 2 CO). Durant la première année de service, les droits s'élèvent à trois semaines et progressent d'année en année selon l'échelle de Bâle, de Berne ou de Zurich. Ils restent limités à trois semaines si les changements d'employeur sont fréquents. En cas de maladie grave, comme un infarctus du myocarde ou un cancer, la protection via l'employeur ne suffit plus.



Pour se prémunir entièrement contre ces risques, l'employé doit souscrire une assurance complémentaire. Le droit au paiement du salaire par l'employeur permet à l'employé d'intégrer un délai de carence long à la police d'assurance complémentaire afin de réduire les coûts.

Pour les travailleurs temporaires, la CCT Location de services définit un cadre contractuel spécialement adapté aux besoins du travail flexible.

Cela vaut également pour la protection économique en cas de maladie. À partir de la date d'entrée en fonction convenue, le salaire de tous les travailleurs temporaires relevant de la CCT est assuré collectivement à 80% minimum – sous réserve qu'une rente AVS ne soit pas déjà versée (art. 29, al. 1 CCT Location de services, art. 324a CO). À quelques réserves près, la protection s'applique même quand la maladie a commencé avant l'entrée en fonction – une exception dans le monde des assurances (art. 9 LCA). Les travailleurs temporaires ont droit à 720 jours d'indemnités – y compris au-delà de la durée de mission convenue. Ils sont ainsi prémunis contre les problèmes de santé plus ou moins graves (art. 28, al. 3 CCT Location de services). Pour des missions courtes de moins de trois mois, les travailleurs temporaires peuvent prétendre aux indemnités journalières pendant 60 jours. Sauf s'ils ont un enfant à charge ou s'ils travaillent dans une entreprise locataire relevant d'une CCT déclarée de force obligatoire: dans ces deux cas, ils ont droit à 720 jours même pour des missions courtes.

Par comparaison avec les travailleurs temporaires, on peut être surpris par la protection des bénéficiaires d'indemnités de chômage qui, en raison d'une

maladie, ne sont pas aptes au travail et au placement, ou alors de façon limitée. En effet, ils n'ont droit qu'à 30 jours d'indemnités journalières et en cas d'affections multiples, leurs indemnités sont limitées à 44 jours pendant toute la durée du chômage (art. 28 LACI). Dans une situation économique déjà délicate, ils seraient donc contraints de souscrire une assurance complémentaire facultative pour la maladie – avec la perspective de primes impossibles à payer l'âge venant ou en présence d'antécédents pathologiques. Ce comparatif met en lumière une autre raison pour laquelle la fonction de passerelle remplie par le travail temporaire est importante pour les personnes qui doivent se réorienter sur le marché du travail.

À l'instar de la maladie, un accident peut entraîner une longue période d'inactivité professionnelle. En la matière, les différences entre les statuts de travail se révèlent moins marquées. Les travailleurs temporaires, les chômeurs et les employés selon le CO relèvent tous du régime obligatoire de l'assurance-accidents. Chez les travailleurs temporaires comme chez les employés selon le CO, la couverture entre en vigueur dès le premier jour de travail convenu par écrit (art. 30 CCT Location de services, art. 1a LAA). L'assurance couvre les accidents professionnels et non professionnels dès lors qu'un employé travaille plus de huit heures par semaine chez un employeur (art. 13 OLAA). L'assurance-accidents s'étend 30 jours après la fin du travail (art. 3, al. 2 LAA). Les bénéficiaires d'indemnités de chômage sont eux aussi assurés contre les accidents non professionnels. La prime est déduite directement de leurs indemnités journalières (art. 22a, al. 4 LACI). Les indépendants, en revanche, ne relèvent pas du régime d'assurance obligatoire et doivent s'occuper eux-mêmes de leur couverture sociale. Dans la pratique, celle-ci peut souvent être intégrée à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

La prévoyance vieillesse

AVS / AI

En Suisse, la prévoyance vieillesse repose sur un système à trois piliers. L'assurance-vieillesse et survivants (AVS) assure la protection de base. Tous les actifs contribuent à parts égales au pilier: indépendants, travailleurs temporaires, employés et bénéficiaires d'indemnités de chômage (art. 1a, al. 1 LAVS, art. 22a, al. 2 LACI). La seule différence entre les statuts réside dans le paiement de la cotisation. Alors que les indépendants doivent y subvenir seuls (art. 8 LAVS), l'employeur resp. la caisse de chômage verse une partie des cotisations. Le premier pilier livre ainsi l'exemple parfait d'une assurance sociale qui, quelle que soit la forme de travail, permet d'acquérir des droits qui peuvent rester acquis en passant d'un type d'emploi à un autre. Grâce à l'assurance-invalidité rattachée, l'existence économique est également assurée en cas d'invalidité due à la maladie.

Prévoyance professionnelle

Deuxième pilier, la prévoyance professionnelle a pour vocation de préserver le niveau de vie durant la vieillesse. Elle complète les prestations du premier pilier. Cela inclut – en complément de l'AVS – les risques d'invalidité et de décès (art. 1 LPP). Les travailleurs temporaires et les employés selon le CO sont par principe assujettis à l'assurance s'ils gagnent plus de CHF 21 330 par an (art. 2, al. 1 LPP p. c. a. l'art. 2, al. 4 LPP). À partir de ce seuil, un minimum de CHF 3555 sur le revenu touché est assuré. Le salaire des employés est pris en compte jusqu'à un revenu maximum devant être assuré de CHF 85 320, dont est déduite la déduction de coordination de CHF 24 885 – on parle de «salaire coordonné» (art. 8 LPP).¹

Il est souvent impossible de savoir combien de temps durera la mission d'un travailleur temporaire à son début. Les employés peuvent ne pas vouloir être assurés dès le 1^{er} jour, mais tous les travailleurs temporaires sont soumis à l'assurance obligatoire à partir de la 14^e semaine de travail au plus tard (art. 28 OPP 2). Pour le calcul de la durée de travail, les missions des 12 derniers mois sont prises en compte pour le cas où plusieurs missions auraient été effectuées à la suite avec de brèves interruptions (art. 31 CCT Location de services). Si des travailleurs temporaires ont des enfants à charge ou si la mission est prévue dès le départ pour une durée supérieure à trois mois, ils sont assurés dès le 1^{er} jour de travail (art. 31 CCT Location de services). Pourtant, les missions de courte durée posent un problème au

secteur. Comment savoir, en effet, si le seuil d'entrée dans la prévoyance professionnelle est atteint?

La solution? Ramener le seuil au salaire horaire. Il s'élève à CHF 9.75 de l'heure. Compte tenu des salaires minimums bien plus élevés dans la CCT Location de services, chaque travailleur temporaire remplit ce critère. On évite ainsi les lacunes de cotisation dues à l'emploi flexible – un modèle qui met les travailleurs temporaires en meilleure position que les employés selon le CO et qui pourrait faire école compte tenu des nouvelles formes de travail flexible (art. 31, al. 4 CCT Location de services).

Contrairement aux travailleurs temporaires et aux employés selon le CO, les indépendants ne sont pas soumis à l'obligation de prévoyance professionnelle. Ils peuvent s'assurer à titre facultatif (art. 4, al. 1 LPP) ou profiter des avantages fiscaux du pilier 3a. Un indépendant sur quatre renonce à la protection facultative et s'en remet uniquement au 1^{er} pilier pour la prévoyance vieillesse. Dans ces conditions, il leur est impossible de maintenir leur niveau de vie durant la retraite et d'assurer à titre complémentaire les risques de décès et d'invalidité (cf. NZZ 2018).

Les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'assurance chômage sont obligatoirement assurés contre le décès et l'invalidité (art. 2, al. 3 LPP). La part de cotisation des chômeurs est déduite directement par la caisse de chômage (art. 22a, al. 3 LACI). Aucune cotisation d'épargne n'est versée pendant la durée du chômage, ce qui peut réduire sensiblement le capital vieillesse épargné si les périodes de chômage se répètent. Cela démontre un point:

Du point de vue de la prévoyance vieillesse, il est essentiel d'être intégré à la vie active, si possible sans interruptions.

Le travail temporaire établit une passerelle précieuse pour les personnes concernées.

¹ Le Conseil fédéral adapte régulièrement les seuils de cotisation à l'évolution du coût de la vie et des salaires en Suisse. Les chiffres mentionnés s'appliquent à l'année 2019 (art. 5 OPP 2).

Chômage

Si une personne active perd son emploi, elle est prise en charge par l'assurance chômage (AC). N'étant pas indépendants, les travailleurs temporaires sont soumis à cotisation au même titre que les employés selon le CO (art. 2 LACI). Dans la mesure où les conditions posées par la caisse de chômage sont remplies, les salariés des deux formes d'emploi peuvent prétendre à l'indemnité de chômage. Les indépendants, en revanche, ne sont pas soumis à l'obligation de cotisation (art. 2 LACI). Cela n'est pas tout: l'adhésion à titre facultatif à la caisse de chômage n'est pas prévue par la loi et aucune couverture n'est possible à titre privé.

Les personnes qui sont aptes au placement et à la recherche d'un emploi perçoivent des indemnités de chômage – dans la mesure où elles répondent aux conditions légales de l'AC. L'évaluation des droits est principalement basée sur la durée de cotisation. Toute personne ayant exercé un emploi soumis à

cotisation pendant douze mois minimum (art. 13, al. 1 LACI) deux ans avant de s'inscrire à la caisse de chômage, perçoit des indemnités à hauteur de 70% du salaire assuré. Les personnes dont les droits à indemnités journalières sont inférieurs à CHF 140 ou qui ont une obligation alimentaire perçoivent 80%. Les indemnités journalières sont plafonnées à 520 jours et sont liées à l'âge de l'assuré ainsi qu'à la durée de cotisation.

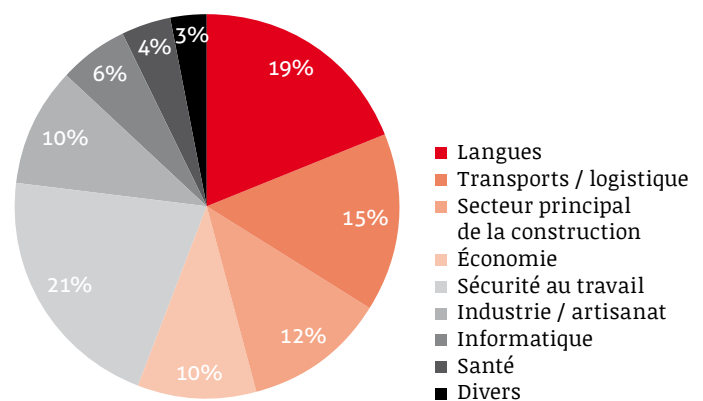
Grâce au travail temporaire, les personnes en recherche d'emploi fixe peuvent étendre leur durée de bénéfice avec un poste dit en intérim ou acquérir de nouveaux droits selon la durée de la période de travail temporaire.

Formation continue

L'automatisation et la révolution numérique entraînent des mouvements de transition profonds sur le marché du travail suisse. En toute logique, les compétences nécessaires pour pouvoir s'imposer dans la vie professionnelle évoluent. Ainsi, l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue s'imposent comme un pilier supplémentaire de la couverture sociale. Le fonds de formation continue *temptraining* met à la disposition des travailleurs temporaires assujettis à la CCT Location de services une cagnotte destinée à améliorer leur employabilité à long terme. Grâce au système très généreux de *temptraining*, ils peuvent suivre les cours de formation proposés par plus de 1000 institutions de formation en Suisse (art. 7, al. 6 CCT Location de services).² Les travailleurs temporaires peuvent décider librement dans quelle direction ils veulent évoluer professionnellement. Ils peuvent aussi bien choisir une formation technique dans leur métier d'origine que les cours d'autres profils professionnels ou encore acquérir des compétences générales utiles sur le marché du travail, comme des cours de langue ou d'informatique. Le fonds aide ainsi de nombreux travailleurs temporaires à se réorienter sur le marché du travail. Les cours leur ouvrent de nouvelles opportunités d'emploi et stabilisent les rapports de travail fraîchement noués. C'est pourquoi les droits à la formation continue sont ouverts après seulement 176

heures de travail et n'expirent que 12 mois après la fin de la période de travail temporaire. En l'état actuel des choses (juin 2019), les droits s'élèvent à CHF 5000 maximum de prestations de formation continue, avec des indemnités pour pertes de gain allant jusqu'à CHF 2250.³

Fig. 5 – Demandes par type de cours



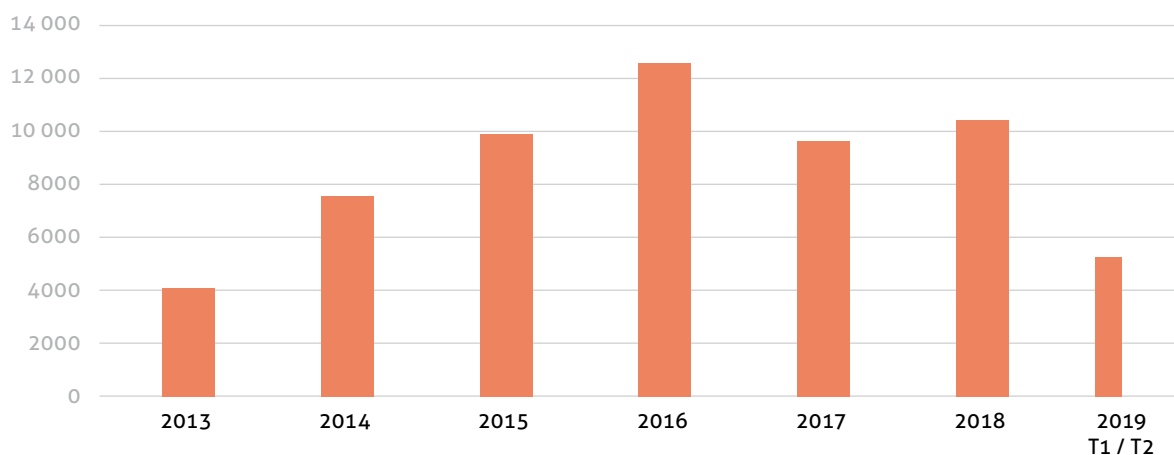
Remarque: Le graphique montre la répartition des demandes reçues en 2018 selon le type de cours. C'est parmi les travailleurs temporaires que la demande en cours de langues et de sécurité au travail est la plus élevée.

Source: *temptraining*, 2019.

Le fonds de formation continue temptraining est constitué à partir de la CCT Location de services. Avant d'avoir sa propre CCT, le secteur temporaire versait des cotisations de formation continue aux CCT de force obligatoire d'autres branches. Toutefois, leurs programmes ne correspondaient souvent pas aux besoins des travailleurs temporaires – sans parler des délais d'attente longs pour obtenir les droits à prestations. Grâce à temptraining, plus de 26 000 demandes de formation continue d'une valeur

de 43 millions de francs ont pu être satisfaites jusqu'à la fin 2018. Les indépendants comme les employés selon le CO ne peuvent prétendre à la prise en charge des coûts de formation et doivent en règle générale les financer par leurs propres moyens. Certes, l'assurance chômage accorde le droit de suivre des mesures de prévention et de lutte contre le chômage (art. 59 LACI). Mais la participation est liée à des conditions difficiles à remplir et ne peut pas être choisie librement par les chercheurs d'emploi.

Fig. 6 – Évolution des demandes parvenant au fonds de formation continue temptraining



Remarque: Le graphique montre l'évolution des demandes reçues par temptraining depuis 2013.

Source: temptraining, 2019.

² Le secrétariat de temptraining propose une liste de tous les instituts de formation reconnus sur www.temptraining.ch.

³ Les conditions à remplir actuellement pour pouvoir prétendre à une formation figurent sur www.temptraining.ch.

Protection sociale – Les formes de travail au banc d’essai

L’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 et doivent eux-mêmes s’occuper d’avoir une couverture d’assurance suffisante. Selon le risque, c’est soit le coût de la protection qui est prohibitif, soit la souscription d’une assurance qui est impossible. Sur les marchés du travail à forte pression concurrentielle, il devrait être difficile de répercuter le coût des assurances facultatives au client final. La réglementation actuelle a pris comme modèle l’entrepreneur de classe moyenne, indépendant et en mesure de couvrir les différents risques de l’existence à l’aide de son patrimoine – p. ex. les avocats, médecins, boulangers, artisans maîtres (h/f). Cette liberté reste aujourd’hui encore un garant important du dynamisme entrepreneurial en Suisse. Cette forme de travail semble toutefois inappropriée pour les free-lances ayant un potentiel de revenus plus faible et qui souhaitent travailler de façon flexible, que ce soit par conviction ou pour faire le joint entre deux emplois fixes.

En comparaison, les employés selon le CO bénéficient d’une large protection. Les assurances obligatoires couvrent les risques fondamentaux ou facilitent le financement d’assurances complémentaires facultatives. 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. Leur objectif est donc d’échapper au schéma rigide de l’employé.

La Suisse connaît avec la location de services une troisième forme de travail qui combine flexibilité et sécurité sociale.

Par rapport aux employés selon le CO, les travailleurs temporaires bénéficient d’une protection sociale équivalente, adaptée aux besoins des personnes travaillant de manière flexible.

Chaque année, les 800 prestataires de services de l’emploi et plus de 400 000 travailleurs temporaires à travers la Suisse prouvent que les missions, de quelques heures ou de quelques années, peuvent être gérées dans le cadre du travail temporaire. Grâce au secteur, les employés ayant des besoins de flexibilité

importants peuvent les satisfaire sans renoncer à la sécurité sociale. Les chercheurs d’emploi qui envisagent une phase de travail flexible comme un tremplin vers un emploi fixe en profitent triplement: premièrement, ils sont mieux protégés contre les risques fondamentaux que les bénéficiaires de l’allocation-chômage. Deuxièmement, l’intégration professionnelle et les possibilités de formation continue assurent leur employabilité à long terme. Troisièmement, grâce à leurs revenus, ils peuvent maintenir leur niveau de vie habituel et acquérir des droits d’assurance chômage. «Nos collaborateurs apprécient grandement le tandem flexibilité et protection sociale», témoigne Marcel Keller, CEO de Kelly Suisse. «La location de services représente un avantage compétitif pour le recrutement et la sélection de spécialistes, a fortiori pour les grandes entreprises.»

Tableau 2 – Comparatif des différentes formes de travail

	Travailleurs temporaires	Indépendants	Bénéficiaires d'indemnités de chômage	Employés selon le CO (sans CCT)
Maladie	<ul style="list-style-type: none"> • L'IJM assure à partir de l'entrée en fonction • 80% de la perte de salaire • Durée de la prestation max. 720 jours (exception: mission à durée déterminée de max. 13 semaines = 60 jours si l'entreprise locataire n'a pas de CCT et si pas d'enfants à charge) 	Pas de couverture obligatoire (assurance possible à titre facultatif)	<ul style="list-style-type: none"> • Droits si la maladie survient pendant le chômage • 70% du revenu assuré (exception: 80% si obligation alimentaire ou indemnités journalières de moins de CHF 140.-) • Durée de prestation maximale: 30 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit au salaire si le rapport de travail a duré plus de 3 mois ou a été conclu pour plus de 3 mois • 100% de la perte de salaire • Obligation de paiement du salaire (années de service selon l'échelle de Zurich) 1^{re} année = 3 sem. 2^e année = 8 sem. 3^e année = 9 sem.
Accident	Assurance obligatoire à partir de 8 heures de travail par semaine	Pas de couverture obligatoire (assurance possible à titre facultatif)	Assurance obligatoire contre les accidents non professionnels	Assurance obligatoire à partir de 8 heures de travail par semaine
Prévoyance professionnelle	Assujettis LPP quel que soit le salaire (sauf: mission à durée déterminée de max. 13 semaines et pas d'obligation alimentaire)	Pas de couverture obligatoire (assurance possible à titre facultatif)	Assujettissement LPP pour le décès et l'invalidité (pas de capital d'épargne)	Assujettissement LPP à partir d'un salaire annuel > CHF 21 330
AVS / AI / APG	Obligatoire (partage des cotisations en moitiés)	Obligatoire	Obligatoire (partage des cotisations en moitiés)	Obligatoire (partage des cotisations en moitiés)
Assurance chômage	Assurance obligatoire	Pas de couverture obligatoire (pas d'assurance à titre facultatif)	Utilisation des droits acquis	Assurance obligatoire
Formation continue	Droits aux prestations de formation continue à partir de 176 heures de travail temporaire (sous 12 mois)	Sans spécifications	Cotisations restreintes aux mesures de formation et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de prescription légale • En fonction de l'employeur

Remarque: Les couleurs allant de vert foncé («élevé») à rouge foncé («faible») montrent la qualité de la protection sous sa forme respective.

Construire l'avenir

L'économie de plateforme est arrivée dans le monde du travail. En Suisse, comme aux États-Unis, de nouvelles plateformes émergent, où les employés sollicitent des missions. «Jamais l'accès au marché du travail n'a été aussi facile qu'aujourd'hui», explique Jürg Karlen, CEO de smartstaff.

«Le travail de plateforme pourrait faciliter grandement l'accès au marché du travail.»

Dans le même temps, les responsables politiques et les organisations des employés redoutent une couverture sociale insuffisante. Voilà pourquoi, comme les plateformes ADIA et Coople, smartstaff mise sur la solution du travail temporaire: ses plateformes 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.

En Suisse, ce modèle est encore rare. Un tour d'horizon des plateformes montre que la plupart des plateformes émergentes se voient comme de purs intermédiaires et laissent libre choix de la forme de travail aux employeurs et aux chercheurs d'emploi. Il en résulte généralement des rapports contractuels qui tombent dans le domaine du travail indépendant, lequel bénéficie d'une mauvaise protection sociale.

Deux raisons à cela: premièrement, l'obligation de forme écrite posée par la loi fédérale sur le service de l'emploi agit comme un frein aux procédures numériques. Les contrats de travail temporaire doivent pouvoir être conclus avec une signature qualifiée (art. 19, al. 1 LSE, art. 22, al. 1 LSE). Compte tenu des exigences élevées en matière de signature électronique, cela signifie en pratique que chaque contrat de travail doit encore être signé à la main – où est la compatibilité avec une économie numérique? Deuxièmement, le modèle du travail temporaire est largement inconnu des start-up et le droit du travail trop complexe. Elles sont donc réticentes à endosser les responsabilités d'un employeur. Les plateformes en ligne de type ADIA, Coople ou smartstaff montrent pourtant à quoi pourrait ressembler le travail de plateforme de demain: flexible et socialement responsable.

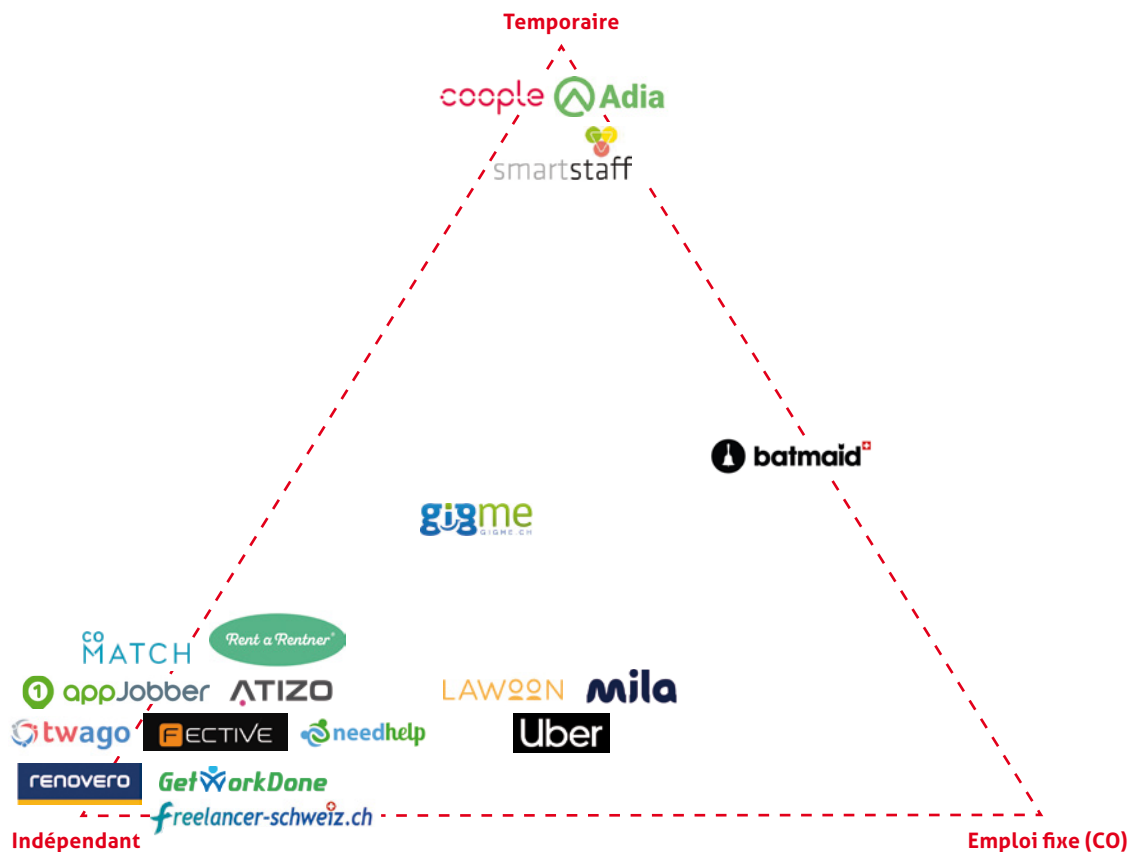
Dans son livre *Hit Refresh*, Satya Nadella, CEO de Microsoft, cite Rainer Maria Rilke: «L'avenir pénètre en nous longtemps avant qu'il n'arrive lui-même». Il est difficile de trouver mieux pour résumer les tentatives de réforme actuellement menées en Suisse. À coups de motions et de nouvelles réglementations dans le domaine de l'assurance sociale, de l'e-ID et du droit du travail, la Suisse prépare le terrain pour demain. À la lumière des décisions prises, on saura alors si le marché du travail libéral gagnera encore en dynamisme et en capacité d'intégration ou si le monde politique laissera passer les opportunités du numérique sans les saisir.



Pour maintenir la Suisse sur la voie de la réussite, il ne faut pas une révolution, mais une évolution mesurée – une mise à jour de notre système social.

En faisant preuve de suffisamment de clairvoyance, la location de services pourrait jouer un rôle clé dans cette évolution. Encore faudrait-il, pour y parvenir, un véritable partenariat social et une politique neutre vis-à-vis des différentes formes de travail.

Fig. 7 – Entreprises suisses de travail de plateforme, par forme de travail



Remarque: Le graphique est une estimation de swissstaffing basée sur les indications du site Web respectif et rattache les entreprises de travail de plateforme à la forme de travail utilisée*.

* Les frontières entre les différentes formes de travail peuvent fluctuer en raison de questions juridiques non tranchées, de prestations complémentaires des entreprises ou de la philosophie de la plateforme. Par conséquent, toutes les indications sont fournies sans garantie d'exhaustivité ou d'exactitude et swissstaffing rejette toute responsabilité pour tout motif résultant de l'utilisation par des tiers des informations figurant dans ce graphique ou résultant d'un défaut d'information.

Sources:

Schäfer, Michael (2018): So können Selbstständige auch in der Vorsorge der eigene Chef sein, paru dans: Neue Zürcher Zeitung, numéro du 9 juillet 2018.

Nadella, Satya (2018): Hit Refresh. Wie Microsoft sich neu erfunden hat und die Zukunft verändert, 2^e édition révisée, Plassen Verlag, Kulmbach

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf