

Les principales modifications légales du secteur temporaire en 2009

Plusieurs modifications légales qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009 concernent le secteur des travailleurs temporaires. Elles touchent à l'obligation LPP en cas de brefs engagements successifs auprès du même employeur et à la nouvelle loi fédérale sur les allocations familiales. Avec la création d'une caisse de compensation swissstaffing.

Depuis le 1^{er} janvier, le Conseil fédéral a donné un tour de vis à l'obligation LPP. Pour mémoire, les rapports de travail d'une durée inférieure à trois mois n'étaient pas soumis jusqu'ici à l'obligation LPP. Cette limitation de dite obligation avait été décidée en 1984 par le Parlement. Le Conseil fédéral veut s'en tenir à cette pratique car la renonciation au délai de trois mois engendrerait des frais administratifs – liés à l'inscription et à la sortie – qui seraient supérieurs aux primes payées.

Pour améliorer la situation de travailleurs changeant souvent d'emploi, le Conseil fédéral a par contre décidé une modification de l'ordonnance. Celle-ci prévoit qu'en cas de plusieurs engagements successifs auprès du même employeur, les diverses périodes d'engagement seront additionnées pour autant que l'interruption ne dépasse pas trois mois. Dès que les trois mois d'engagement sont atteints, les travailleurs doivent donc être assurés au 2^e pilier. La modification de l'ordonnance est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Un durcissement bien accueilli par swissstaffing

Elle représente un durcissement par rapport à la réglementation actuelle. Le fait d'ajouter les engagements auprès du même employeur n'était exigible jusqu'à présent que dans le cas du travail temporaire. Désormais, cette règle est applicable à tous les rapports de travail de durée déterminée. Par ailleurs, le délai d'interruption déterminant pour l'addition des engagements passe de deux semaines aujourd'hui à trois mois.

La consolidation de la protection LPP a été décidée après consultation de swissstaffing qui approuve, dans l'intérêt d'une prévoyance vieillesse largement fondée, le cumul des en-

gagements auprès du même employeur. Le système suisse de la prévoyance vieillesse est basé sur trois piliers qui sont alimentés par les travailleurs et les employeurs tout au long de la vie professionnelle. Le système doit permet-

«L'allocation familiale minimum s'élève à 200 francs par mois pour des enfants jusqu'à 16 ans et à 250 francs pour les enfants de 16 à 25 ans.»

Myra Fischer-Rosinger

tre que toute personne active puisse maintenir le train de vie usuel, également à l'âge de la retraite et qu'elle n'ait pas à dépendre de prestations sociales. De cette manière, la prévoyance vieillesse suisse décharge l'Etat social et redistributeur.

Afin que ce système de prévoyance fonctionne, le plus grand nombre de personnes actives doivent toutefois y prendre part. C'est pourquoi swissstaffing soutient la décision du Conseil fédéral, consistant à faire participer aussi au 2^e pilier des employés atypiques. Et swissstaffing considère essentiel que le Conseil fédéral ne soit cependant pas entré en matière sur l'exigence plus poussée qui voulait que l'obligation LPP s'applique également pour des rapports de travail de moins de trois mois. Les cas ne seraient pas rares où ceci conduirait à des frais administratifs disproportionnés.

Nouvelle loi fédérale sur les allocations familiales...

La nouvelle loi fédérale sur les allocations familiales est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Ce texte introduit pour la première fois un niveau minimal suisse pour les allocations familiales cantonales. Ce montant minimum s'élève à 200 francs par mois pour des enfants jusqu'à 16 ans et à 250 francs pour les enfants de 16 à 25 ans.

Pour les services de l'emploi, la nouvelle loi comporte une modification spéciale: l'exonération de l'obligation de s'affilier à une caisse de compensation familiale (CCF) pratiquée jusqu'ici dans certains cantons disparaît. Cette libération a été décidée en son temps parce que les travailleurs intérimaires,

compte tenu de leur fréquent jeune âge en comparaison d'autres employés, ont rarement des enfants. Une obligation générale de primes pour les bailleurs de services signifie dans cette situation que ces derniers subventionnent massivement par leurs cotisations d'autres employeurs pour le financement des allocations familiales. C'est la raison pour laquelle il a été rendu possible aux entreprises de location de services, dans certains cantons, de pourvoir elles-mêmes à ces allocations et de les verser directement aux employés concernés.

...et création d'une caisse de compensation familiale swissstaffing

Pourtant, cette pratique a pris fin au 1er janvier 2009. Pour soutenir ses membres dans l'optique des nouvelles conditions, l'union de la branche swissstaffing aura sa propre caisse de compensation familiale swisstempfamily. En raison de la structure des âges favorable des travailleurs temporaires, la CCF swissstaffing pourra opérer avec des primes attractives. Au plus tard à moyen terme, les primes seront nettement plus avantageuses que celles d'une CCF traditionnelle. Au début, la CCF nouvellement créée devra affecter une partie des primes à la constitution de réserves de fluctuations. Mais malgré cela, swissstaffing table sur le fait de pouvoir offrir dès le début des primes concurrentielles.

La nouvelle CCF swissstaffing sera introduite par étapes. Depuis le 1er janvier 2009, elle est opérationnelle pour chacun des cinq cantons dans lesquels les bailleurs de services étaient libérés jusqu'à présent de l'obligation d'adhérer à une caisse familiale (AG, BE, BS, SO, ZH). Plus tard, elle sera étendue à tous les autres cantons. En une étape ultérieure, la CCF swissstaffing s'élargira pour devenir une caisse de compensation par laquelle pourront être décomptées également les cotisations AVS/AI/ALC/APG et de l'assurance-maternité, les primes LPP ainsi que celles de l'assurance-accidents, de l'assurance indemnité journalière maladie et les cotisations CCF. Ainsi seront réduits à un seul les innombrables services via lesquels les services de l'emploi doivent établir les décomptes - une immense décharge au plan administratif!

Myra Fischer-Rosinger

