

Le travail temporaire – un équilibre sûr entre flexibilité et protection

Papier de position sur les formes flexibles de travail

dernière mise à jour: 22 avril 2021

Le travail temporaire est un instrument éprouvé qui offre un travail flexible dans un cadre réglementé par la loi et le partenariat social. Les travailleurs temporaires bénéficient d'une forte protection par rapport aux travailleurs indépendants, car en tant que salariés, ils sont soumis au droit du travail et de la sécurité sociale et disposent de solutions innovantes et sur mesure en matière de sécurité sociale et de formation continue. Par rapport à l'emploi traditionnel, le travail temporaire offre aux employeurs et aux employés une plus grande flexibilité.

Les formes de travail flexibles sont de plus en plus répandues. Du point de vue de swissstaffing, l'association patronale des prestataires de services de personnel, les formes juridiques existantes que sont l'activité indépendante, le travail salarié et le travail temporaire couvrent les besoins de notre société et de notre économie en mutation. swissstaffing voit un besoin d'action dans trois domaines :

- Le travail temporaire a fait ses preuves en tant que forme de travail flexible mais sûre et devrait être davantage utilisé comme cadre pour les "flexworkers".
- La politique ne doit pas restreindre davantage la flexibilité du travail temporaire et devrait plutôt assouplir les réglementations obsolètes de manière ciblée.
- S'il est nécessaire de procéder à des ajustements dans la zone grise entre le travail salarié et le travail indépendant, les nouvelles nuances doivent également garantir un équilibre correct entre la flexibilité d'une part et la sécurité sociale d'autre part.

Les alternatives à la relation de travail classique se multiplient. Les frontières entre travail et temps libre et entre employé et employeur s'estompent dans de nombreux cas. Dans le sillage de la numérisation et de la mondialisation, on observe de plus en plus de modèles de travail alternatifs qui s'écartent du contrat de travail traditionnel avec une seule entreprise. Le besoin de flexibilité peut être décomposé en trois dimensions :

- Type de contrat
- Horaires
- Lieu de travail

Différents modèles de travail répondent à ce besoin de flexibilité : outre le travail temporaire, il existe également des contrats à durée déterminée, des relations de travail multiples, le partage d'emploi, le travail indépendant, le travail à la demande et le travail sur des plateformes de services.

Le travail temporaire : une solution adaptée dans de nombreuses situations

Le travail temporaire peut servir de cadre juridique à bon nombre de ces formes de travail et, dans le contexte du besoin croissant des employeurs et des employés d'options de travail flexibles, il constitue un bon modèle dans de nombreuses situations. Il s'agit d'un instrument établi, réglementé par la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'ordonnance correspondante (OSE) et une convention collective de travail de force obligatoire (CCT LS), qui permet d'assurer l'équilibre entre la flexibilité et le besoin de protection et qui est contrôlée par les cantons et la commission paritaire.

La capacité du secteur temporaire à combiner flexibilité et protection sociale est démontrée par la situation précaire de nombreux indépendants à faibles revenus dans la crise actuelle du coronavirus. En effet, les freelancers, dont les missions étaient traitées ou organisées par des prestataires de services de personnel, avaient accès aux indemnités journalières de maladie, à l'assurance chômage et, parfois, au chômage partiel. Un autre argument plaide en faveur d'un travail temporaire fort : il s'agit de la lutte contre le travail au noir. Les statistiques internationales le montrent : plus la part du travail temporaire est élevée dans un pays, plus « l'économie souterraine » est faible.

Selon une enquête réalisée en 2018 par gfs-zürich, 57 % des travailleurs temporaires commencent leur mission par manque d'un poste fixe. Pour eux, le travail temporaire est une passerelle : une bonne moitié des travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe ont trouvé le poste fixe souhaité au plus tard 24 mois après le début de la phase de travail temporaire, et environ la moitié d'entre eux l'ont trouvé au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Dans le même temps, une grande partie des travailleurs temporaires, à savoir 43 %, recherchent délibérément une relation de travail flexible. Le plus souvent, il s'agit de jeunes sans attaches, de retraités ou de femmes avec enfants. Pour eux, le travail temporaire n'est pas un tremplin vers un emploi permanent, mais bien leur premier choix.

Par rapport au travail indépendant et au travail dans la zone grise de l'économie à la demande (gig economy), les travailleurs temporaires bénéficient de la protection suivante :

- Salaire minimum
- Indemnité journalière de maladie jusqu'à 720 jours
- Fonds de pension (LPP) avec option d'assurance dès la première heure d'emploi
- Assurance chômage
- Obligation d'autorisation pour les agences de placement conformément à la LSE avec des exigences concernant la réputation et la formation du responsable.
- Fonds de formation continue temptraining avec des prestations allant jusqu'à 5 000 CHF

Selon une enquête réalisée par gfs-zürich auprès des entreprises, celles-ci citent les avantages suivants du travail temporaire : couvrir les besoins en personnel à court terme (82%), engager des travailleurs qualifiés pour des projets (67%), couvrir les fluctuations saisonnières (66%) et apprendre à connaître les nouveaux employés (46%). L'un des principaux avantages pour les entreprises de mission est qu'elles ne doivent pas consacrer de temps au recrutement, celui-ci étant largement pris en charge par la société d'intérim. De même, les entreprises de mission optent pour le travail temporaire pour des raisons de compliance, car cela leur permet de confier leurs responsabilités en matière de travail et de sécurité sociale à des experts.

Le travail temporaire ayant fait ses preuves en tant que forme de travail flexible mais sûre, il devrait être de plus en plus utilisé et examiné en tant que cadre juridique possible - notamment en ce qui concerne les nouveaux modèles de travail présentant des difficultés d'ordre réglementaire.

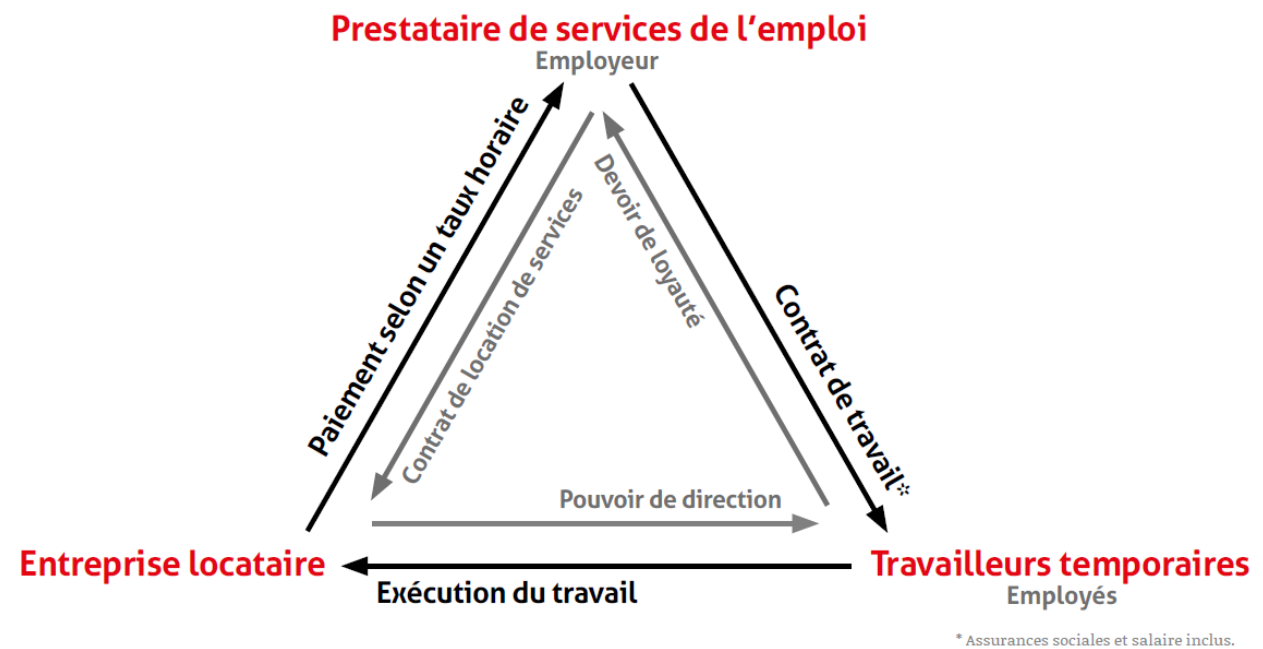
Revendications politiques : laisser la liberté, maintenir l'équilibre

Au niveau politique, swissstaffing pose deux exigences :

1. Pour que le travail temporaire continue à répondre aux besoins de flexibilité du travail dans un cadre équitable, sa flexibilité ne doit pas être davantage restreinte, que ce soit au niveau fédéral ou cantonal. swissstaffing s'oppose en particulier aux quotas, aux interdictions et aux contrats-types de travail pour le travail temporaire. Au contraire, le corset étroit actuel devrait être assoupli à certains égards. Par exemple, l'exigence de la forme écrite pour la conclusion de contrats de travail temporaire devrait être supprimée ou réinterprétée et une simple alternative numérique devrait être autorisée. Afin d'offrir les conditions de travail correspondant aux besoins de flexibilité exprimés également par les "flexworkers", le travail sur appel et les dérogations aux heures de travail fixes devraient être autorisés par la LSE. Un assouplissement dans la Loi sur le travail de la réglementation sur les heures de travail et le travail du dimanche et de nuit est également nécessaire.
2. Du point de vue de swissstaffing, les constructions juridiques existantes que sont le travail indépendant, le travail salarié classique et le travail temporaire couvrent les besoins d'une société et d'une économie en mutation. Si des formes d'emploi supplémentaires s'avéraient nécessaires, il faudrait en tout cas maintenir un équilibre entre la flexibilité d'une part et la sécurité sociale d'autre part. C'est la seule façon de garantir une concurrence équitable entre les différentes formes de travail, d'une part, et une sécurité durable, d'autre part. L'initiative individuelle et l'esprit d'entreprise sont les moteurs de notre économie. Mais les "flexworkers" ont également besoin de sécurité sociale, par exemple contre une perte de revenu inattendue, et de la possibilité de participer à des régimes de prévoyance professionnelle. Le travail indépendant, où ces filets de sécurité n'existent pas, n'est à juste titre accessible qu'aux personnes travaillant à partir d'une position indépendante. Lorsque la dépendance existe, la protection doit être garantie.

Qu'est-ce que le travail temporaire ?

Le terme "travail temporaire" décrit une relation triangulaire entre une agence de travail temporaire, une entreprise locataire et un employé temporaire. Le travailleur conclut un contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire (art. 19 LSE). L'agence de travail temporaire délègue le pouvoir de donner des instructions à l'entreprise locataire, mais reste l'employeur légal de ce dernier. La Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'Ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), et la convention collective de travail Location de services (CCT LS) étendue, constituent la base juridique.



Qui est swissstaffing ?

swissstaffing est le centre de compétence des prestataires des services de l'emploi suisses. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les exigences de ses 400 membres face au monde politique, économique et à la société. swissstaffing est partenaire social de la convention collective de travail (CCT) Location de service, la CCT la plus importante de Suisse en nombre de travailleurs.