



La «gig économie» actuelle n'a pas d'avenir en Suisse

Horaires flexibles, télétravail, auto-entreprenariat, semaine de 4 jours: les alternatives à la relation de travail classique foisonnent. Dans le sillage de la numérisation et de la mondialisation, c'est tout un modèle traditionnel, celui des horaires de bureau fixes, qui est remis en question.

Cette profusion d'initiatives fait miroiter une plus grande flexibilité pour mieux profiter de son temps libre et concilier vie professionnelle et vie privée. Mais cet idéal a son revers: les frontières entre travail et temps libre, mais aussi entre employé et employeur, s'estompent. Sans surprise, ces modèles suscitent des débats émotionnels.

Les cas d'Uber, Uber Eats ou encore récemment de Smood le montrent sans détour: la «gig économie» actuelle [l'économie dite des petits boulots, à l'image des plateformes collaboratives, ndr] semble inconciliable avec la protection sociale des travailleurs. Or notre société exige à juste titre une protection sociale dans les relations professionnelles où règne une certaine dépendance. La recherche de flexibilité ne doit pas se faire au détriment des acquis sociaux et de la protection des travailleurs.

Alors, sommes-nous condamnés à renoncer à toute nouvelle forme d'organisation du travail? Heureusement non, car une solution éprouvée existe déjà qui allie flexibilité et protection sociale: le travail temporaire.

La location de services offre un travail flexible dans un cadre réglementé par la loi et le partenariat social. Les travailleurs temporaires bénéficient d'une CCT qui

garantit un salaire minimum, des indemnités journalières en cas de maladie, ils cotisent à l'assurance chômage, à la LPP et peuvent même bénéficier de fonds de formation continue. Justement ce que revendiquent les employés de la «gig économie».

La convention collective de travail (CCT) Location de services est un acquis historique pour la branche du travail temporaire. Depuis 2012, elle garantit cet équilibre fin entre sécurité sociale pour les collaborateurs et flexibilité pour les entreprises. Plus de 385 000 personnes et 900 entreprises de location de services y sont soumises, ce qui en fait la plus importante CCT de Suisse.

Un acquis important de cette CCT, c'est le fonds de formation continue «**temptraining**». Depuis sa création, plus de 66 000 demandes ont été soumises et presque 70 millions de francs ont été investis dans l'avenir des travailleurs temporaires. «**Temptraining**» leur offre de nombreuses possibilités de se former et de se perfectionner, et ainsi développer leurs compétences et leur carrière. De nombreux travailleurs temporaires ont saisi cette opportunité pendant la période de crise liée au coronavirus, profitant de leur phase de transition pour renforcer leur employabilité, que ce soit en développant leurs points forts ou en se réorientant complètement.

On est donc bien loin des *Temps modernes* de Charlie Chaplin. La branche du travail temporaire reste encore méconnue, et nombreux sont ceux qui s'en font une image faussée. Les travailleurs temporaires, eux, savent pourquoi ils font ce choix.

Un autre enseignement de ces derniers mois le démontre. De plus en plus de free-lances hautement qualifiés se tournent vers une entreprise de travail temporaire après avoir décroché une mission. En étant employés comme travailleurs temporaires, ils bénéficient d'une couverture sociale complète, des risques impossibles à couvrir en tant qu'indépendants, sauf à payer un prix exorbitant.

La CCT Location de services est un acquis historique pour la branche du travail temporaire

Cependant, afin de combattre les effets négatifs de la «gig économie» actuelle, la politique ne doit ni limiter le recours au travail temporaire – cette forme de travail éprouvée permettant justement d'éviter que les entreprises se tournent vers d'autres formes de travail flexibles avec une protection sociale moindre et des contrôles limités (faux indépendants, travail au noir, détachement de l'étranger) – ni res-

treindre davantage la flexibilité et les conditions-cadres du travail temporaire.

Il s'agit au contraire d'assouplir certaines réglementations obsolètes de manière ciblée, par exemple, moderniser le temps de travail par l'assouplissement des dispositions légales sur le temps de travail dans la loi sur le travail (LT) et la loi sur les services de l'emploi (LSE), qui constituent actuellement un obstacle à la flexibilité souhaitée par les travailleurs eux-mêmes.

De même, il est urgent de supprimer l'exigence légale de la forme écrite pour la conclusion de contrats de travail temporaires et autoriser une simple alternative numérique. Cela permettrait plus d'agilité dans la conclusion de contrats, sans conséquence aucune pour les employés temporaires. Comment comprendre sinon que la politique mette des bâtons dans les roues d'une branche qui respecte le partenariat social tout en offrant la flexibilité demandée par de nombreux travailleurs? Ce serait un mauvais signal à donner.

Le monde du travail va continuer à évoluer, à tendre vers plus de flexibilité, et c'est tant mieux. Mais lorsque la dépendance professionnelle existe, la protection sociale doit être garantie: le travail temporaire offre déjà aujourd'hui cette solution. ■



LEIF AGNÉUS PRÉSIDENT DE SWISSSTAFFING