

White Paper

Les travailleurs temporaires s'en sortent le mieux

Analyse comparée des modèles de travail flexible



Table des matières

Vue d'ensemble	3
Les prestataires de services de l'emploi prennent position	3
1. Secteur temporaire: Redessiner le paysage du travail flexible	5
1.1. Le travail temporaire classique comme modèle	5
1.2. Le payrolling pour les employeurs et les free-lances	5
1.3. Plateformes de travail en ligne	5
2. Formes de travail flexible en Suisse, limitations et solutions possibles	6
2.1. Indépendants sans employés	6
2.2. Multiactifs	10
2.3. Personnes actives à faible taux d'occupation	14
2.3.1. Personnes actives ayant un taux d'occupation inférieur à 20%	14
2.3.2. Personnes actives ayant un taux d'occupation de 20 à 49%	16
2.4. Travailleurs sur appel	18
2.5. Travailleurs temporaires	22
3. Bilan	27
Répartition des travailleurs flexibles par branche au sein de chaque forme de travail	28
Part des différentes formes de travail flexible dans la population active de leur branche	30
Liste d'ouvrages	32

Renseignements:

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

Ariane M. Baer,
responsable de projet en économie et politique
ariane.baer@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.
Juin 2022, ©swissstaffing

Tour d'horizon

Le travail flexible ne relève en rien de la science-fiction, il appartient à la réalité d'aujourd'hui, depuis des années, sinon des décennies. Une personne active sur quatre, soit 1,3 million de personnes en Suisse, travaille comme flexworker dans un rapport de travail qui n'est pas un emploi fixe classique à plein temps et à durée indéterminée dans une seule et unique entreprise. Les personnes qui s'emparent de ces formes de travail flexibles le font pour des raisons encore plus diverses que les formes de travail elles-mêmes. Cela va de l'étudiant qui finance sa formation au sexagénaire qui souhaite partir progressivement à la retraite, en passant par le quadra en quête d'indépendance ou tenu de s'occuper d'un proche.

La valeur du travail fourni par les travailleurs flexibles est souvent méconnue, ne serait-ce que dans la législation. En effet, quand il s'agit de couvrir les risques fondamentaux que sont la maladie, la vieillesse, le décès ou le chômage, les travailleurs flexibles passent souvent à travers les mailles du filet social. Le travail temporaire, lui, offre un havre de sécurité. Grâce à une législation spécifique et à la CCT Location de services, cette forme de travail a su s'adapter à la réalité de la vie des 50 dernières années. Cela se traduit par un équilibre entre flexibilité et couverture sociale qui répond aux besoins de notre époque.

Le présent White Paper présente six travailleurs flexibles: leur travail, leurs motivations et leur situation personnelle. Leur parcours est représentatif de celui des hommes et des femmes qui exercent l'une des formes de travail flexible suivantes:

- Travail indépendant sans employés
- Emploi multiple
- Travail à temps partiel à moins de 50%
- Travail sur appel
- Travail temporaire

Ils montrent à quel point les travailleurs flexibles apportent une contribution déterminante à la création de valeur dans notre pays et diminuent l'impact du manque de main-d'œuvre, spécialisée ou non. Une étude de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)¹ illustre la composition des différents groupes de personnes actives. Une analyse juridique montre les défis à relever en matière de couverture sociale – et la façon dont le travail temporaire y répond.

1 L'ESPA est une enquête auprès des personnes effectuée chaque année depuis 1991 par l'Office fédéral de la statistique. Elle vise à identifier la structure du marché de l'emploi et les comportements de la population résidente permanente en Suisse en matière d'activité professionnelle. L'ESPA livre des informations pertinentes sur le contexte sociodémographique et les branches d'activité des travailleurs flexibles. Les chiffres mentionnés se rapportent à toutes les personnes actives occupées en Suisse (hormis les apprentis).

Les prestataires de services de l'emploi prennent position

Le rapport de travail traditionnel a de nouveaux concurrents. Les frontières qui séparent travail et loisirs mais aussi employés et employeurs sont de moins en moins étanches. Dans le contexte de la mondialisation et de la révolution numérique, on voit émerger de plus en plus de modèles de travail qui diffèrent du contrat de travail traditionnel avec une entreprise unique. Il existe aujourd'hui plusieurs modèles de travail qui répondent à ce besoin de flexibilité: le travail temporaire, mais aussi les contrats à durée déterminée, les emplois multiples, le partage de poste, l'activité indépendante, le travail sur appel et le travail sur plateforme de type Uber.

Le travail temporaire est un outil qui a fait ses preuves en permettant l'exercice d'un travail flexible dans le cadre de la loi et du partenariat social. En comparaison avec les personnes exerçant une activité indépendante, les travailleurs temporaires profitent d'une forte protection; en tant qu'employés, ils sont en effet soumis au droit du travail et des assurances sociales, et profitent de solutions innovantes et sur mesure dans le domaine des assurances sociales et de la formation continue. Par rapport à l'activité salariée classique, le travail temporaire offre une plus grande souplesse aux entreprises comme aux travailleurs.

Du point de vue de swissstaffing, l'association patronale des prestataires de services de l'emploi, les structures juridiques existantes que sont l'indépendance, le rapport d'employé et le rapport de travail temporaire couvrent les besoins de notre société et de notre économie en pleine mutation. Toutefois, swissstaffing appelle à agir dans trois domaines:

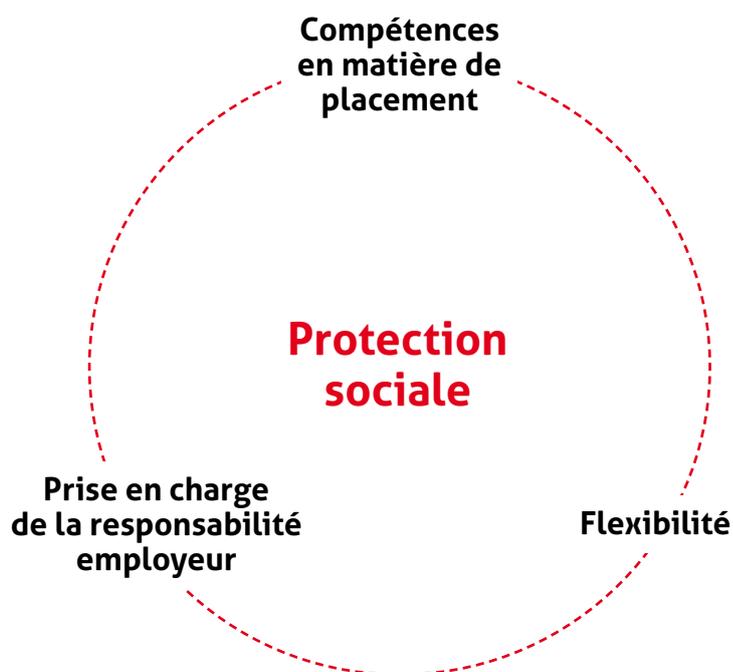
- Le travail temporaire a fait ses preuves comme forme de travail à la fois flexible et protégée, et devrait servir de cadre à encore plus de travailleurs et travailleuses flexibles.
- Pour que le travail temporaire continue de répondre aux besoins en matière de travail flexible dans les limites d'un cadre équitable, sa flexibilité ne doit pas être restreinte davantage encore, que ce soit au niveau fédéral ou cantonal. swissstaffing s'élève notamment contre les quotas et les interdictions visant le travail temporaire. Il est nécessaire, au contraire, de desserrer l'étau actuel sur certains points. L'obligation de forme écrite pour la conclusion de contrats de travail temporaire devrait ainsi être supprimée ou réinterprétée, et une version numérique simple devrait pouvoir être autorisée. Pour les entreprises de location de services, la loi sur le service de l'emploi devrait dans certains cas autoriser les dérogations aux heures de travail contractuelles. Il conviendrait par ailleurs

d'assouplir la réglementation sur les heures de travail et sur le travail du dimanche et de nuit dans la législation du travail.

- Si d'autres formes de travail devaient se révéler nécessaires, il faudrait dans tous les cas maintenir un équilibre entre la flexibilité d'une part et la protection sociale d'autre part. Les travailleuses et travailleurs flexibles sont justement ceux qui ont besoin d'une couverture sociale (p. ex. pour se protéger des pertes de revenus inopinées) et de la possibilité d'une prévoyance professionnelle. L'activité indépendante, qui ne prévoit pas ces filets de sécurité, n'est accessible, à juste titre, qu'aux personnes qui exercent leur activité en position d'indépendance. Dès qu'il y a dépendance, la protection doit être assurée.

Comme il a été dit plus haut, le travail temporaire est un outil reconnu, qui a fait toutes ses preuves et qui ouvre la voie au travail flexible dans le cadre de la législation et du partenariat social. Toute restriction apportée à cette forme de travail l'empêcherait de jouer son rôle de moteur sur le marché du travail, ferait obstacle à de nouveaux rapports de travail, dégraderait les conditions de travail des travailleurs flexibles et altérerait la compétitivité de la Suisse en général.

Fig. 1: La clé du succès du secteur temporaire



1. Secteur temporaire: Redessiner le paysage du travail flexible

Le monde du travail flexible en Suisse ouvre grand ses portes au secteur temporaire. L'offre des prestataires de services de l'emploi assure un équilibre entre flexibilité et couverture sociale qui répond aux besoins de notre époque. En examinant la composition des formes de travail flexible en dehors du travail temporaire, on constate que cette population active est composée majoritairement de femmes, plutôt âgées, de nationalité suisse, ayant un haut niveau de formation et travaillant dans le secteur des services. Les travailleurs temporaires actuels ont un profil différent: ce sont majoritairement des hommes, plutôt jeunes, de nationalité étrangère, disposant d'une formation professionnelle et qui travaillent dans la construction, l'industrie, la logistique ou le secteur technique. Si l'univers du travail flexible continue d'être exploité, le visage du travail temporaire va changer profondément. Il sera plus féminin, plus âgé, plus suisse, plus qualifié et davantage ancré dans le secteur des services. Cette évolution est déjà à l'œuvre chez les travailleurs flexibles hautement qualifiés (cf. swissstaffing 2021).

La réussite suppose toutefois de mettre au point des packs de prestations sur mesure. Pour cela, il est essentiel de s'intéresser de plus près aux atouts uniques du secteur temporaire, tout en cherchant à savoir comment ils peuvent être orchestrés pour les nouveaux groupes cibles.

1.1. Le travail temporaire classique comme modèle

Le succès du secteur temporaire repose sur les points clés: compétence en matière de placement, prise en charge de la responsabilité employeur, flexibilité et – grâce à la loi sur le service de l'emploi (LES) ainsi qu'à la CCT Location de services – protection sociale. Dans le secteur temporaire classique, les quatre facteurs sont imbriqués: l'entreprise de travail temporaire met en relation le candidat et les entreprises locataires, assume la responsabilité de la gestion des RH à titre d'employeur légal et offre des gages de flexibilité aux deux parties – dans un cadre juridiquement délimité. Cette combinaison de services permet d'aller plus loin dans l'exploration du monde du travail flexible: apporter des commandes supplémentaires aux indépendants et les décharger des tâches administratives, permettre à des personnes n'ayant qu'un seul emploi d'avoir accès à d'autres entreprises locataires ou placer des personnes disponibles.

1.2. Le payrolling pour les employeurs et les free-lances

Les modèles commerciaux sur mesure impliquent une priorisation claire des besoins des clients – et une réduction ou un élargissement délibéré de certaines offres de services. Les personnes ayant plusieurs emplois ou un faible taux d'occupation ont souvent les mêmes employeurs pendant des années. Les services de recrutement sont donc peu intéressants pour ce groupe. Au contraire, le payrolling allège la charge administrative des entreprises locataires et leur évite d'éventuels manquements à la sécurité sociale. Cette offre intéresse donc notamment les particuliers, les petites entreprises, mais aussi les grandes entreprises qui se concentrent sur la gestion stratégique du personnel. Les rapports de payrolling qui ne sont pas mis en place par le donneur d'ordre mais par le travailleur flexible constituent un marché en pleine croissance. Dans ce cas, les free-lances recherchent leurs mandats eux-mêmes et confient la gestion salariale à un prestataire de services de l'emploi. Pour les indépendants sans employés, c'est une option à envisager s'ils veulent se décharger des tâches administratives et avoir pleinement accès à une assurance sociale (abordable).

1.3. Plateformes de travail en ligne sous le régime du travail temporaire

L'hyperflexibilité associée à la responsabilité sociale est la clé du succès des plateformes en ligne sous l'égide de la location de services.

Le principe en vigueur dans le domaine du placement et de la gestion de RH est celui du libre-service. Tout en bénéficiant du soutien de la plateforme numérique, le travailleur flexible et l'entreprise de travail temporaire effectuent par eux-mêmes autant de tâches que possible, ce qui permet de réduire les coûts et d'offrir un service indépendant de la personne, du temps et du lieu. Les conseillers en personnel n'interviennent qu'en cas de nécessité ou de besoin. La perspective d'une plateforme de placement sous l'égide de la location de services est potentiellement intéressante pour tous les types de travailleurs flexibles. Pour les free-lances, c'est un point de contact pour décrocher des commandes et les traiter immédiatement sur le plan administratif. Pour les personnes qui recherchent la variété dans leurs activités professionnelles ou qui ont besoin de flexibilité dans leurs horaires de travail, une plateforme qui fonctionne correctement peut être une solution attrayante.

2. Formes de travail flexible en Suisse, limitations et solutions possibles

2.1. Indépendants sans employés

En 2020, 7,9% des personnes actives occupées exerçaient une activité indépendante.² La place du travail indépendant est en recul depuis des années: de 10% en 2008, il est passé à 8,7% en 2015 (cf. ESPA 2018). Une écrasante majorité d'indépendants n'a pas d'employés (69%). En 2020, ils représentaient 5,4% des actifs en Suisse (2015: 6%).

Les indépendants sans employés sont particulièrement nombreux dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'agriculture et du secteur libéral, scientifique et technique. Ils sont principalement de formation professionnelle supérieure et ont plus souvent que la moyenne la nationalité suisse (83%). Ils sont sensiblement plus âgés que le reste de la population active: 81% ont plus de 40 ans, 17% plus de 65 ans. Les femmes sont légèrement plus représentées dans ce modèle (51%). En revanche, les indépendants dans leur ensemble et les indépendants avec employés en particulier sont plus souvent des hommes. Les indépendants sans employés sont pour la plupart mariés et n'ont que rarement des enfants de moins de 15 ans. Cela tient probablement au fait qu'ils sont plus âgés et que leurs enfants ont quitté le foyer.

La couverture sociale des indépendants soulève plusieurs questions, notamment en raison de leur âge.

Les assurances contre les risques sociaux comme la maladie ou le chômage ne sont pas obligatoires pour les indépendants. Elles sont souvent impossibles à souscrire ou presque impossibles à financer.

La prévoyance professionnelle présente également des lacunes. Selon l'ESPA (2018), moins de la moitié des indépendants étaient assurés auprès d'une caisse de pension en 2015. Près d'un indépendant sur quatre n'est assuré ni auprès d'une caisse de pension ni par l'intermédiaire du 3^e pilier lié. L'exemple de Sara S. montre que les indépendants ont un lien fort avec leur activité et jouissent d'une grande liberté d'action. Dans le même temps, leur statut d'indépendant les expose à une insécurité financière et les amène à assumer eux-mêmes une grande partie des risques sociaux.

Sara S. (38 ans), médecin naturopathe et indépendante

«Comme indépendante, je peux vivre selon mes propres valeurs.»

Sara S., 38 ans, domiciliée à Bâle, est indépendante comme naturopathe diplômée en MTC depuis 2009 et possède son propre cabinet. Elle apprécie de pouvoir travailler comme elle l'entend grâce à son statut d'indépendante. Dans le même temps, elle appelle de ses vœux plus de soutien et de sécurité financière pour les indépendants en Suisse.

Sara S. a toujours eu un intérêt particulier pour les activités médicales, mais n'a jamais imaginé travailler dans un hôpital: «Le mode de fonctionnement de l'hôpital et le système ne me convenaient pas». Juste après

avoir fini son école de degré diplôme, elle a donc décidé, à 19 ans, de suivre une formation de naturopathe à l'Akademie für Naturheilkunde de Bâle.

En 2009, elle s'est installée à son compte et a ouvert un cabinet avec une amie. Les débuts ont été rudes: «J'avais quatre petits boulots en parallèle pour pouvoir me maintenir à flot financièrement». Depuis un an, elle travaille à 100% comme indépendante dans son propre cabinet.

«Pour moi, il est essentiel de pouvoir être fidèle à mes valeurs holistiques en tant qu'indépendante dans le secteur médical. Je suis flexible, j'ai une grande liberté d'action et je n'ai pas de chef qui me met la pression.»

Hormis les tâches administratives à effectuer le week-end, elle voit d'autres inconvénients dans le manque de protection sociale et financière.

Elle doit faire face par elle-même à de nombreux risques. Dans le domaine de la prévoyance vieillesse, elle a un pilier 3a, mais pas de caisse de pension. Par ailleurs, elle a une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui n'entre en jeu qu'à partir du 60^e jour de maladie. Cela lui permet de réduire le coût de cette assurance très chère. Elle aimerait que le statut d'indépendant soit mieux considéré en Suisse. «Les obstacles sont importants et le risque financier est énorme. J'aimerais avoir plus de conseils et de protection financière.» À l'avenir, elle souhaite continuer à travailler comme naturopathe indépendante. Elle n'exclut toutefois pas d'être salariée un jour, pour autant qu'elle puisse travailler selon ses valeurs: «Ce qui compte, c'est le contenu de mon travail, pas la forme qu'il prend».

Indépendance et protection sociale

Les travailleurs indépendants exercent leur activité sous la forme juridique d'une entreprise individuelle, autrement dit une entreprise menée par un seul entrepreneur. Les indépendants comme Sara S. souhaitent généralement évoluer au sein d'une structure où ils peuvent exercer leur activité en accord avec leurs valeurs et jouir d'une grande liberté d'action. Ils assument de façon personnelle et illimitée les bénéfices ou les pertes éventuelles. En effet, les indépendants sont responsables de leurs dettes vis-à-vis de leurs créanciers sur la totalité de leur patrimoine personnel ou professionnel.

La reconnaissance du statut de travailleur indépendant est assurée par une caisse de compensation AVS. Elle n'est généralement pas accordée si on dépend d'un seul client («faux indépendant»).

Assurance accident et indemnités journalières en cas de maladie: comme Sara S. le fait remarquer à juste titre, le statut d'indépendant présente des lacunes en matière de protection sociale et financière. Même si le travailleur indépendant reste assuré à l'AVS et à l'AI, il n'est plus soumis à l'obligation de s'assurer auprès des autres assurances. Il doit veiller par lui-même à s'assurer, par exemple en souscrivant une assurance-accidents ou une assurance indemnités journalières en cas de maladie. Selon l'âge, le délai de carence choisi et les antécédents médicaux, ces primes de cotisation peuvent avoir un coût énorme.

Prévoyance: dans le domaine de la prévoyance professionnelle, les indépendants ont souvent des déficits, bien qu'ils aient la possibilité de s'assurer auprès d'une caisse de pension à certaines conditions. Ils peuvent également assurer leur prévoyance via le pilier 3a, avec des avantages fiscaux à la clé³. Comme le souligne Sara S., cela suppose toutefois des démarches administratives, un investissement et des connaissances.

Solution possible: le rapport de travail temporaire

Les inconvénients évoqués ci-dessus n'existent pas sous cette forme pour les travailleurs temporaires. C'est pourquoi de plus en plus de free-lances optent pour un «payrolling» via un prestataire de services de l'emploi. La personne active choisit elle-même ses missions et est embauchée par une entreprise de location de services. Cela permet de combler automatiquement les déficits de couverture sociale – notamment pour la caisse de pension, l'assurance accidents et l'assurance indemnités journalières en cas de maladie. Sans oublier deux autres avantages: on ne risque pas d'être classé «faux indépendant» et la responsabilité est limitée par les dispositions du CO.

Grâce au payrolling, un actif qui souhaite conserver la flexibilité d'un indépendant peut réduire les risques tout en déléguant les tâches administratives au prestataire de services de l'emploi.

	Indépendants sans employés	Temporaires
Maladie	✓	✓
Accident	✓	✓
Prévoyance (LPP)	✓	✓
AVS/AI/APG	✓	✓
AC	✗	✓
Formation continue	✗	✓

² Par ailleurs, 5,2% étaient employés comme salariés dans leur propre entreprise (SA ou Sàrl).

³ Les actifs sans caisse de pension peuvent verser jusqu'à 20% de leur revenu net, jusqu'à concurrence de CHF 34 416 (état en 2022) dans le pilier 3a. Les actifs avec caisse de pension peuvent verser au maximum CHF 6883.

Indépendants sans employés



% par rapport au total des actifs

5,4% ↓

-0,6% (2015–2020)



Pourcentage de femmes

51%

Total des actifs 47%



Pourcentage de Suisses/Suisseuses

83%

Total des actifs 73%



Pourcentage d'enfants (< 15 ans) dans le foyer

21%

Total des actifs 28%

Âge

Total des actifs



Indépendants sans employés



■ 15–24 ans ■ 25–34 ans ■ 35–44 ans ■ 45–54 ans ■ 55+ ans

Formation



Niveau secondaire I

6%

Total des actifs 9%



Niveau secondaire II

49%

Total des actifs 46%



Niveau tertiaire

45%

Total des actifs 45%

Région linguistique



Allemand

70%

Total des actifs 73%



Français

24%

Total des actifs 23%



Italien

5%

Total des actifs 4%



Romanche

0,5%

Total des actifs 0,3%

Branches



Santé et services sociaux

17%

Total des actifs 15%



Activités spécialisées, scientifiques et techniques

15%

Total des actifs 9%



Agriculture, sylviculture et pêche

13%

Total des actifs 2%



Art, divertissement et loisirs

5%

Total des actifs 2%



2.2. Multiactifs

La tendance à l'emploi multiple n'a cessé de prendre de l'ampleur ces dernières années. En 2020, 8,2% des personnes actives en Suisse exerçaient plusieurs activités professionnelles, alors qu'elles n'étaient que 7,7% en 2015 et 5% en 2011 (cf. ESPA 2018). Pour l'ESPA (2018), la multiactivité n'est généralement pas une période d'activité provisoire, elle est au contraire souvent de longue durée: nombreuses sont les personnes multiactives qui travaillent en parallèle chez les mêmes employeurs pendant des années.

Les multiactifs ont un bon niveau de formation, un âge moyen et la nationalité suisse pour la plupart (81%). Cette forme d'activité se retrouve plus souvent en Suisse alémanique qu'ailleurs.

Environ 62% des travailleurs multiactifs sont des femmes. Cela tient notamment à la nature des secteurs représentés: les personnes multiactives ont une présence supérieure à la moyenne dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale – des secteurs où les femmes sont très présentes. Trois fois sur quatre, l'activité principale et l'activité secondaire sont exercées dans des secteurs différents. Certains

secteurs font exception à la règle, comme les ménages qui emploient du personnel ou encore l'enseignement et la santé. D'un côté, la multiactivité offre une possibilité de diversification professionnelle et peut être utilisée de manière stratégique, p. ex. pour tester de nouveaux secteurs ou domaines de travail. De l'autre, elle relève souvent d'une nécessité financière, comme le montre l'exemple d'Eveline M. Les multiactifs vivent donc sous la menace de la précarité au regard de la prévoyance et du risque de perte de salaire.

Multiactivité et protection sociale

La multiactivité est l'établissement ou l'exécution simultanée de plusieurs rapports de travail par le travailleur pour le même ou pour plusieurs employeurs. L'avantage est de répartir le risque de perte d'emploi entre plusieurs employeurs et donc de réduire la dépendance économique. Mais les employés sont souvent insuffisamment protégés contre les risques fondamentaux de la vie dans cette forme de travail.

Prévoyance: dans le domaine de la prévoyance professionnelle, qui garantit le niveau de vie à la retraite et couvre les risques invalidité et décès, il existe une

Eveline M. (62 ans), comptable et multiactive

«L'absence de caisse de pension est le plus gros problème.»

Eveline M. (62 ans) travaille comme comptable à 40% chez deux employeurs différents. Elle avait même un troisième emploi jusqu'à il y a deux ans. Pour assurer ses vieux jours, elle envisage de travailler deux à trois ans au-delà de l'âge de départ à la retraite.

Eveline M., domiciliée dans le canton d'Argovie, traite la comptabilité d'une société fiduciaire et celle d'un opticien à raison d'un jour par semaine à chaque fois. Cette vendeuse d'articles de sport de formation n'a pourtant pas de formation commerciale: «J'ai appris sur le tas!» Elle a rejoint le service comptabilité grâce

à une entreprise de travail temporaire. L'entreprise qui l'employait à l'époque l'a ensuite embauchée à un poste fixe.

C'est pour des raisons financières que Eveline M. a pris la décision d'exercer plusieurs emplois en même temps. Elle a longtemps été mariée et son ex-mari constituait la principale source de revenus de leur ménage. Après le divorce, elle n'avait pas d'autre choix que de gagner plus. Les deux boulots du début sont devenus trois. Elle a abandonné le troisième il y a deux ans: «Je commençais à être épuisée. Il est extrêmement fatigant de changer de logique tous les jours pour s'adapter chaque fois à un autre logiciel.»

En même temps, elle apprécie la flexibilité et la diversité de ses deux emplois. Du côté des inconvénients, elle pointe l'absence de protection

sociale. Elle n'est assurée auprès d'une caisse de pension que par un seul de ses deux employeurs, avec la cotisation minimale.

Pour assurer sa retraite, elle souhaite continuer à travailler au moins deux ans après l'âge ordinaire de départ. Comme prévoyance vieillesse complémentaire, elle a un 3^e pilier, mais elle précise: «Le risque de pauvreté à l'âge de la retraite est élevé chez les multiactifs. Il est urgent de s'attaquer au problème de la caisse de pension en améliorant la législation». Pour l'avenir, Eveline M. souhaite continuer sur la même ligne. À une réserve près: «Si l'un de mes deux employeurs me proposait un poste fixe à 40% sur un plateau d'argent, je n'hésiterais pas une seconde».

lacune particulièrement importante. En effet, les salariés ne sont tenus de s'assurer que s'ils gagnent plus de CHF 21 510 par an chez un employeur (situation en 2022, art. 2 al. 1 LPP en lien avec l'art. 2 al. 4 LPP). De plus, la couverture ne prend en compte que le salaire coordonné resp. le salaire moins une déduction de coordination, actuellement de CHF 25 095 (art. 8 LPP). Compte tenu de ce «seuil d'entrée» et de la déduction de coordination, les multiactifs sont pénalisés. Il n'y a souvent pas d'obligation d'assurance. Soit le salaire n'est pas assuré, soit il l'est pour une faible part, comme le montre l'exemple d'Eveline M.

Assurance indemnités journalières: pour les travailleurs des entreprises sans convention collective de travail, c'est l'employeur qui décide si une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie est conclue dans l'entreprise. Il se peut que les multiactifs ne soient couverts par aucune assurance indemnités journalières en cas de maladie. Dans ce cas, le droit au salaire est régi par le Code des Obligations. En cas de maladie, cela signifie que les multiactifs n'ont droit au salaire que si le rapport de travail a duré au moins trois mois ou a été contracté pour plus de trois mois (art. 324a, al. 2 CO). De plus, les prestations sont liées à la durée de l'emploi⁴. Autrement dit, les multiactifs n'ont pas droit au maintien du salaire depuis le début et, en cas d'incapacité de travail prolongée pour cause de maladie, il n'y a pas d'obligation de maintien du salaire.

Solution possible: rapport de travail temporaire

Si les travailleurs multiples étaient employés dans le cadre du travail temporaire, le problème du seuil d'entrée auprès de la caisse de pension ne se poserait pas.

Le seuil d'entrée est ramené au salaire horaire. Étant donné que les salaires minimaux sont plus élevés que le seuil d'entrée ramené à l'heure, il ne s'applique pas de facto aux travailleurs temporaires. Grâce à ce modèle, les travailleurs temporaires – même s'ils travaillent dans plusieurs entreprises de location de services ou entreprises locataires – sont clairement mieux lotis que les multiactifs. Et pourtant, la prévoyance professionnelle n'est pas seulement essentielle pour la vieillesse. En cas d'incapacité de travail, la caisse de pension apporte également des aides financières non négligeables. De même, tous les travailleurs temporaires sont assurés collectivement au titre des indemnités journalières de maladie. En effet, l'employeur est tenu de souscrire une assurance pour ses employés. Les travailleurs temporaires bénéficient de toutes les prestations de l'assurance indemnités journalières dès la date d'entrée en fonction convenue par contrat.

Ils ont donc droit à 720 jours d'indemnités au maximum, y compris au-delà de la durée de mission convenue.

	Multiactifs	Temporaires
Maladie	✓	✓
Accident	✓	✓
Prévoyance (LPP)	✓	✓
AVS/AI/APG	✓	✓
AC	✓	✓
Formation continue	✓	✓

⁴ Le droit au maintien du salaire en cas de maladie dépend du canton et du nombre d'années de service. Cette information est spécifiée dans les échelles correspondantes (échelle de Berne, échelle de Bâle, échelle Zurichoise). Pendant la première année de service, l'obligation de paiement du salaire de 3 semaines en cas de maladie s'applique à toutes les échelles. L'échelle de Berne prévoit p. ex. le maintien comme suit: 1^{ère} année: 3 semaines, 2^e année: 1 mois, 3^e/4^e année: 2 mois, 5^e-9^e année: 3 mois, 10^e-14^e année: 4 mois, 15^e-19^e année: 5 mois, à partir de la 20^e année: 6 mois.

Multiactifs



% par rapport au total des actifs

8,2%

+ 0,5% (2015–2020)



Pourcentage de femmes

62%

Total des actifs 47%



Pourcentage de Suisses/Suisseuses

81%

Total des actifs 73%



Pourcentage d'enfants (< 15 ans) dans le foyer

27%

Total des actifs 28%

Âge

Total des actifs



Multiactifs



■ 15–24 ans ■ 25–39 ans ■ 40–54 ans ■ 55–64 ans ■ 65+ ans

Formation



Niveau secondaire I

8%

Total des actifs 9%



Niveau secondaire II

41%

Total des actifs 46%



Niveau tertiaire

51%

Total des actifs 45%

Région linguistique



Allemand

77%

Total des actifs 73%



Français

20%

Total des actifs 23%



Italien

3%

Total des actifs 4%



Romanche

0,2%

Total des actifs 0,3%

Branches



Santé et services sociaux

18%

Total des actifs 15%



Éducation et enseignement

15%

Total des actifs 8%



Art, divertissement et loisirs

4%

Total des actifs 2%



Ménages en tant qu'employeurs

4%

Total des actifs 1%



TYPE

OR #

PATIENT NAME

AGE

ROOM ROOM

PROCEDURE

Subjck

OR 3

0700 HINTON, I

Arth

Arth

Arth
Bill upper

op LEFT SHOULDER ARTH
ACROMIAL DECOMPRESS
p LEFT SHOULDER ARTH
OPEN ANT CAPSULE

2.3. Personnes actives à faible taux d'occupation

En 2020, 13,6% des actifs travaillant en Suisse étaient employés avec un faible taux d'activité (moins de 20% ou entre 20 et 49%). La tendance est en légère baisse depuis 2015 (13,9%). Ce groupe inclut également les indépendants (partiels) qui continuent à travailler à temps partiel à taux faible ou sur appel et des multiactifs exerçant plusieurs activités en parallèle à des taux d'occupation peu élevés.

2.3.1. Personnes actives ayant un taux d'occupation inférieur à 20%

En 2020, 3,4% des actifs occupés travaillaient à temps partiel, à raison de moins d'un jour de travail par semaine.

Avec une forte proportion de 15-24 ans et de plus de 65 ans, ces actifs sont plus jeunes ou plus âgés que la moyenne.

Il s'agit d'élèves, d'étudiants ou de retraités. Seule une personne sur cinq a des enfants de moins de 15 ans. Autrement dit, les actifs ayant des obligations

familiales ne privilégient pas les taux d'occupation faibles (moins de 20%). La très grande majorité des personnes ayant un faible taux d'occupation sont des femmes à 73% et des ressortissants suisses à 85%.

Leur niveau de formation est plutôt faible par rapport à l'ensemble de la population, avec 11% qui ont terminé l'école obligatoire et seulement 31% qui ont obtenu un diplôme de niveau tertiaire. Cela tient notamment au fait que bon nombre de ces personnes actives sont encore en formation.

En ce qui concerne la répartition par branches, le tableau est disparate: hormis les secteurs de la santé, du social et de l'éducation, les personnes concernées travaillent souvent chez des ménages employeurs. Il s'agit probablement d'employés de maison et de personnel de nettoyage travaillant pour différents employeurs privés avec un taux d'occupation très faible. Par ailleurs, l'agriculture, la sylviculture et le secteur immobilier sont surreprésentés.

Iris C. (38 ans), assistante de direction chez un gérant immobilier (à 40%) et représentante chez un fabricant d'appareils de cuisine

«Les personnes ayant un faible taux d'activité ne sont pas bien considérées par la société.»

Iris C. est la mère d'un garçon de 4 ans et employée à 40% comme assistante de direction dans une société de gestion immobilière. Elle travaille en parallèle comme conseillère libérale pour un fabricant d'appareils de cuisine.

Iris C. fait partie des quelque 10% d'actifs en Suisse qui travaillent avec un faible taux d'occupation, entre 20 et 49%. «Deux jours par semaine, cela semble peu. Mais, je suis souvent présente à chaque fois

pendant 10 heures et j'ai une charge de travail énorme», insiste cette professionnelle du tourisme diplômée dans le canton de Zurich.

Par ailleurs, elle travaille en parallèle comme conseillère en robots de cuisine, rémunérée à la commission. «Je le fais plus comme un hobby, pour me faire plaisir. L'investissement en temps est limité, pas plus de quelques heures par mois. J'ai des horaires très souples, je rencontre beaucoup de gens et je n'ai aucune obligation.»

Le reste de la semaine, elle s'occupe avant tout des tâches ménagères et familiales. Son partenaire travaille à 100% et ne peut pas réduire sa charge de travail. Iris C. a donc choisi en connaissance de cause de

s'occuper de son enfant. En même temps, il est important pour elle de garder un pied dans le monde du travail. S'agissant de la couverture sociale, Iris C. indique avoir choisi un emploi à 40% qui lui permet d'atteindre le seuil d'entrée dans la caisse de pension avec son salaire. Pour l'avenir, Iris C. espère se voir confier des missions passionnantes. Selon elle, le travail à temps partiel est largement sous-estimé par la société et elle déplore le manque d'emplois stimulants pour les personnes ayant un faible taux d'activité. «Et pourtant, les mères sont des championnes en matière d'efficacité quand on sait qu'elles arrivent à mener de front éducation des enfants et travail.»

Personnes actives ayant un taux d'occupation inférieur à 20%



% par rapport au total des actifs

3,4% ↓

-0,2% (2015-2020)



Pourcentage de femmes

73%

Total des actifs 47%



Pourcentage de Suisses/Suisseuses

85%

Total des actifs 73%



Pourcentage d'enfants (< 15 ans) dans le foyer

20%

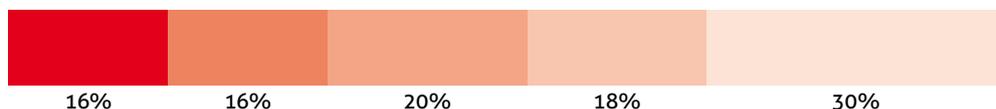
Total des actifs 28%

Âge

Total des actifs



Taux d'occupation < 20%



■ 15-24 ans ■ 25-39 ans ■ 40-54 ans ■ 55-64 ans ■ 65+ ans

Formation



Niveau secondaire I

16%

Total des actifs 9%



Niveau secondaire II

53%

Total des actifs 46%



Niveau tertiaire

31%

Total des actifs 45%

Région linguistique



Allemand

80%

Total des actifs 73%



Français

15%

Total des actifs 23%



Italien

4%

Total des actifs 4%



Romanche

0,1%

Total des actifs 0,3%

Branches



Santé et services sociaux

15%

Total des actifs 15%



Éducation et enseignement

13%

Total des actifs 8%



Ménages en tant qu'employeurs

11%

Total des actifs 1%



Agriculture, sylviculture et pêche

5%

Total des actifs 2%

2.3.2 Personnes actives ayant un taux d'occupation de 20 à 49%

En 2020, 10,2% des actifs occupés travaillaient avec un taux d'occupation entre 20 et 49%. Ce pourcentage est stable depuis 2015. Les caractéristiques sociodémographiques montrent que le taux d'occupation 20-49% est plébiscité par les mères d'enfants en bas âge. Il s'agit de la forme de travail ayant la plus grande proportion de femmes (78%), d'enfants de moins de 15 ans au foyer (38%) et de personnes mariées (65%).

Les personnes qui travaillent à un taux d'activité entre 20 et 49% ont souvent une formation professionnelle et vivent principalement en milieu rural.

Le secteur privilégié est celui de la santé et de l'action sociale.

Plus d'une personne sur cinq travaille dans ce secteur. Quinze pour cent travaillent dans l'enseignement et l'éducation. Le commerce, les activités de services administratifs et autres activités de soutien ainsi que l'hôtellerie-restauration sont également bien représentés.

Iris C. est l'illustration parfaite de ce groupe d'actifs: mère, elle travaille à 40% et s'occupe des tâches ménagères et familiales.

Employés à faible taux d'occupation et protection sociale

Le travail à temps partiel est défini par un taux d'occupation inférieur à 90% pour l'activité principale d'une personne active. Pour cette étude, nous parlons d'un faible taux d'occupation lorsqu'une personne travaille à moins de 50%.

Prévoyance: Iris C. est consciente du problème posé par l'absence de prévoyance professionnelle dans le cadre d'un faible taux d'occupation. C'est pourquoi elle travaille à 40%. Elle verse ainsi des cotisations au 2^e pilier. Il faut toutefois noter que seul le salaire coordonné est pris en compte pour la couverture (c.-à-d. le salaire moins la déduction de coordination, actuellement de CHF 25 095). Souvent, pour les personnes ayant un faible taux d'occupation, seule une petite partie du salaire est assurée, même si des cotisations sont versées à la caisse de pension.

Pour les revenus inférieurs au seuil d'entrée (CHF 21 510), aucune cotisation n'est versée à la caisse de pension. À la retraite, les actifs sans couverture LPP ne perçoivent que la rente minimale AVS (CHF 1195 en 2022) – une somme qui ne couvre même pas le minimum vital. Naturellement, les personnes qui ne sont pas assujetties à l'assurance sont libres d'investir dans la prévoyance privée ou de verser au 3^e pilier. Mais souvent, les moyens financiers manquent en raison des faibles revenus.

Solution possible: le rapport de travail temporaire

Le problème de l'absence d'obligation d'assurance au motif que le seuil d'entrée n'est pas atteint n'existe pas dans le cas du travail temporaire, même pour un faible taux d'occupation. La déduction de coordination et le seuil d'entrée sont ramenés au salaire horaire. Grâce à un système de caisse de pension sur mesure, les travailleurs temporaires sont souvent couverts au titre de l'assurance obligatoire LPP dès la première heure de mission, quel que soit le montant du revenu dégagé.

	Taux d'occupation <20%	Taux d'occupation <50%	Temporaires
Maladie	✓	✓	✓
Accident	✓	✓	✓
Prévoyance (LPP)	✓	✓	✓
AVS/AI/APG	✓	✓	✓
AC	✓	✓	✓
Formation cont.	✓	✓	✓

Personnes actives ayant un taux d'occupation de 20 à 49%



% par rapport au total des actifs

10,2% ↘

-0,1% (2015-2020)



Pourcentage de femme

78%

Total des actifs 47%



Pourcentage de Suisses/Suisseuses

82%

Total des actifs 73%



Pourcentage d'enfants (< 15 ans) dans le foyer

38%

Total des actifs 28%

Âge

Total des actifs



Taux d'occupation 20-49%



■ 15-24 ans ■ 25-39 ans ■ 40-54 ans ■ 55-64 ans ■ 65+ ans

Formation



Niveau secondaire I

10%

Total des actifs 9%



Niveau secondaire II

53%

Total des actifs 46%



Niveau tertiaire

37%

Total des actifs 45%

Région linguistique



Allemand

79%

Total des actifs 73%



Français

17%

Total des actifs 23%



Italien

3%

Total des actifs 4%



Romanche

0,4%

Total des actifs 0,3%

Branches



Santé et services sociaux

21%

Total des actifs 15%



Éducation et enseignement

15%

Total des actifs 8%



Commerce réparation

12%

Total des actifs 12%



Activités de services administratifs et de soutien

5%

Total des actifs 4%

2.4. Travailleurs sur appel

En 2020, 5,5% des actifs travaillaient sur appel. La tendance est en légère hausse depuis 2015 (5,2%). Environ 46% des travailleurs sur appel ont un nombre d'heures minimum garanti. C'est beaucoup plus qu'en 2015 (37%).

Le tableau des travailleurs sur appel ressemble à celui des personnes actives ayant un taux d'occupation inférieur à 20%. À cette différence près que les travailleurs sur appel sont beaucoup plus jeunes.

Il s'agit souvent d'élèves ou d'étudiants qui utilisent cette forme d'activité pour financer leur formation ou s'assurer une première source de revenus.

Les femmes sont surreprésentées chez les personnes travaillant sur appel, même si leur part (58%) n'est pas aussi importante que chez les multiactifs ou les travailleurs à faible taux d'occupation. Le taux de personnes étrangères (31%) y est supérieur à la moyenne. Le niveau de la formation la plus élevée est plutôt faible: 12% ont un diplôme de fin de scolarité obligatoire et seuls 19% ont terminé un cycle d'études (là encore, cela tient en partie au fait que de nombreux actifs parmi eux sont encore en formation).

Le travail sur appel est plus répandu en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou au Tessin. On retrouve

surtout cette forme de travail dans le secteur de la santé et de l'action sociale (19%), dans la restauration (10%) et dans les ménages privés (4,4%).

L'exemple de Fabia J., étudiante, illustre les raisons pour lesquelles les actifs en formation travaillent sur appel.

Travail sur appel et protection sociale

Le travail à la demande peut être divisé en vrai et faux travail sur appel. Dans le cas du vrai travail sur appel, l'employeur dispose du droit exclusif de décider du moment et de la durée des missions. Et les travailleurs sont tenus de commencer leur mission dès qu'ils sont appelés. À l'inverse, dans le cas du faux travail sur appel, ils ont le droit de refuser les missions qui leur sont proposées par l'employeur. Un appel est alors vu comme une simple offre de travail. Fabia J. exerce son activité sous la forme du faux travail sur appel. D'un côté, cette forme de travail offre une flexibilité maximale aux travailleurs. De l'autre, elle présente un risque élevé de défaut de protection sociale.

Prévoyance: compte tenu du seuil légal d'entrée LPP, à hauteur de CHF 21 510, et de la déduction de coordination, les personnes qui travaillent dans le cadre du «faux» travail sur appel ne sont le plus souvent pas obligatoirement assurées par la LPP. C'est le cas de Fabia J., qui travaille un jour par semaine en moyenne.

Fabia J. (22 ans), étudiante à la HSG, travaille sur appel

«Je peux travailler plus d'heures que dans un petit boulot fixe.»

En plus de ses études, Fabia J. (22 ans) travaille en moyenne un jour par semaine dans un institut d'études de marché. La flexibilité offerte par cette forme de travail est pour elle plus importante que l'absence de protection sociale.

Fabia J. étudie les affaires internationales à l'université de Saint-Gall et travaille en parallèle dans

un institut d'études de marché dans le domaine du traitement des données. On la sollicite pour des missions de travail et elle décide si elle les accepte ou non: *«Je peux adapter mon volume de travail en fonction de mes examens à l'université».* Elle est payée à l'heure et considère cette flexibilité comme un grand avantage: *«Je peux travailler plus d'heures sur appel que si j'avais un petit boulot fixe avec un jour de travail par semaine».*

Dans la forme de travail qu'elle exerce actuellement, Fabia J. ne bénéficie d'aucune protection so-

ciale ou presque. Elle n'a ni caisse de pension ni assurance perte de salaire. Compte tenu de son âge et de sa situation, cela ne joue pas encore un grand rôle pour cette jeune femme de Winterthour qui habite toujours chez ses parents. Tant qu'elle étudie, elle souhaite continuer à effectuer des missions sur appel pour l'institut d'études de marché. Une fois ses études terminées, elle veut travailler pour une organisation humanitaire, de préférence dans le cadre d'un emploi fixe: *«Il sera temps alors pour moi d'accorder plus d'attention à ma protection sociale».*

Assurance indemnités journalières: très souvent, les travailleurs sur appel ne sont pas non plus couverts en cas de maladie. Si l'employeur n'a pas souscrit de lui-même une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, les employés n'ont droit au paiement de leur salaire que si le rapport de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois (selon le Code des obligations). Or, le travail sur appel consiste souvent en des missions de courte durée, auquel cas les conditions ne sont pas remplies pour justifier le droit au salaire.

Solution possible: rapport de travail temporaire

Pour les travailleurs temporaires, le seuil d'entrée LPP est ramené au salaire horaire. Il suffit d'un salaire horaire de CHF 9.85 (en 2022) pour atteindre le seuil d'entrée. Si Fabia J. était employée dans le cadre du travail temporaire, elle serait obligatoirement assujettie à la LPP, au plus tard à partir de la 14^e semaine de travail. Les travailleurs temporaires ayant une obligation d'entretien vis-à-vis d'enfants sont même obligatoirement assurés au titre de la LPP dès leur premier jour de travail.

De même, les travailleurs temporaires ont droit aux prestations de l'IJM dès l'entrée en fonctions prévue dans le contrat.

Ils peuvent bénéficier d'indemnités journalières pendant une durée de 720 jours après un délai de carence de 2 jours civils maximum.

	Sur appel	Temporaires
Maladie	✓	✓
Accident	✓	✓
Prévoyance (LPP)	✓	✓
AVS/AI/APG	✓	✓
AC	✓	✓
Formation continue	✓	✓

Travailleurs sur appel



% par rapport au total des actifs

5,5%

+0,3% (2015–2020)



Pourcentage de femme

58%

Total des actifs 47%



Pourcentage de Suisses/Suisseuses

69%

Total des actifs 73%



Pourcentage d'enfants (< 15 ans) dans le foyer

25%

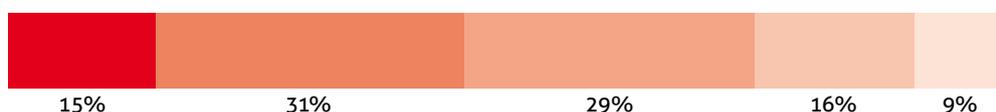
Total des actifs 28%

Âge

Total des actifs



Travailleurs sur appel



■ 15–24 ans ■ 25–39 ans ■ 40–54 ans ■ 55–64 ans ■ 65+ ans

Formation



Niveau secondaire I

17%

Total des actifs 9%



Niveau secondaire II

52%

Total des actifs 46%



Niveau tertiaire

31%

Total des actifs 45%

Région linguistique



Allemand

80%

Total des actifs 73%



Français

16%

Total des actifs 23%



Italien

3%

Total des actifs 4%



Romanche

0,5%

Total des actifs 0,3%

Branches



Santé et services sociaux

19%

Total des actifs 15%



Restauration

10%

Total des actifs 4%



Activités de services administratifs et de soutien

8%

Total des actifs 4%



Ménages en tant qu'employeurs

4%

Total des actifs 1%



2.5. Travailleurs temporaires

Selon l'ESPA, en 2020, 1% des actifs occupés étaient embauchés dans le cadre d'un contrat de travail temporaire par le biais d'un prestataire de services de l'emploi. Selon les statistiques plus précises relatives à la population active de l'Office fédéral de la statistique, la part des travailleurs temporaires dans la population active est de 2,2%. Les travailleurs temporaires sont ainsi sous-représentés dans l'enquête ESPA. Depuis 1993, le nombre de travailleurs temporaires a plus que quadruplé selon le SECO.

Les travailleurs temporaires se distinguent fortement des personnes exerçant d'autres formes de travail flexible de par leurs caractéristiques sociodémographiques.

Ils sont majoritairement de sexe masculin (68%) et sensiblement plus jeunes que l'ensemble de la population: plus de la moitié d'entre eux ont moins de 40 ans. C'est pourquoi ils sont également plus souvent célibataires (42%) et ont assez rarement des

enfants (23%). La proportion de ressortissants étrangers parmi eux est supérieure à la moyenne (68%). Le travail temporaire est nettement plus répandu en Suisse romande et sur le Plateau occidental qu'en Suisse orientale ou centrale.

Il est intéressant de noter les branches dans lesquelles les travailleurs temporaires évoluent. Elles sont en effet complémentaires des branches investies par les autres formes de travail flexible. Ainsi, selon l'ESPA, les travailleurs temporaires se retrouvent principalement dans l'industrie manufacturière, la construction, les transports, le commerce et l'informatique. À l'inverse, ils sont sous-représentés dans l'éducation/l'enseignement, le secteur social et la santé. Leur présence plus marquée dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de la logistique est due aux pics de demande à court terme qui rendent le travail flexible indispensable. En même temps, les employés peuvent mettre à profit leur savoir-faire professionnel pour passer d'une entreprise à l'autre. Malgré leur présence importante dans le secteur de la construction et de l'industrie, 42% travaillent d'ores et déjà dans les services – un chiffre qui devrait augmenter fortement à l'avenir⁵.

Christian J. (64 ans), consultant, employé en payrolling via sallis

«Il existe une relation de confiance avec le prestataire de services de l'emploi.»

Christian J., 64 ans, domicilié dans le canton de Zoug, travaille «à la commande» comme consultant pour deux start-up dans le domaine de la pharmacie et des technologies médicales. Il est employé en payrolling par l'intermédiaire du prestataire Sallis.

Pendant de nombreuses années, Christian J. a occupé des emplois fixes comme cadre dans différentes entreprises pharmaceutiques. Dans l'intervalle, ce chimiste et économiste d'entreprise diplômé a également franchi le pas de l'indépendance. En 2017, il s'est retrouvé au

chômage. *«J'étais dans une situation délicate. Quand on cherche du travail à un âge avancé, cela devient difficile sur le marché du travail.»* C'est par l'intermédiaire du transfert de technologie universitaire Unictetra qu'il a décroché ses mandats de consultant auprès de deux start-up en 2019. Pour la gestion de son salaire et des assurances sociales, il a opté pour un contrat de travail temporaire en payrolling via sallis. *«Le payrolling est une idée géniale. On a une caisse de pension et on est protégé des pertes de gain.»*

En tant qu'indépendant, il n'aurait pas eu ce filet de protection. Il y a encore un an, il travaillait à 50-70% dans le cadre de ses mandats. Aujourd'hui, son engagement au service des deux start-up se limite à deux jours par mois. D'autre part, il occupe depuis quelques mois un

emploi direct à durée déterminée dans une entreprise pharmaceutique ainsi qu'un mandat d'administrateur dans une entreprise de biotechnologie.

À l'avenir, il souhaite continuer sur cette voie et garder son emploi temporaire avec un taux d'occupation réduit après la retraite: *«Je ne veux plus avoir d'emploi fixe.»*

Christian J. illustre la capacité du secteur temporaire à intégrer les professionnels plus âgés sur le marché du travail. Il souligne: *«La relation de confiance avec le prestataire de services de l'emploi est essentielle pour les travailleurs plus âgés qui ont connu des coupures dans leur parcours professionnel. Il ne s'agit pas seulement du service de payrolling. Il est important de se sentir pris en charge.»*

S'agissant de l'instruction, les travailleurs temporaires empruntent majoritairement la voie de la formation professionnelle (46%). À peine un sur quatre a un diplôme de niveau tertiaire en poche. Même si une nouvelle tendance se dessine ces derniers temps, avec un nombre croissant de personnes hautement qualifiées qui se tournent vers le travail temporaire (cf. swisstafing 2021).

Travail temporaire et protection sociale

Christian J. et Iris W. exercent tous les deux une activité flexible dans le cadre du travail temporaire: Iris W. exerce un travail sur appel rémunéré à l'heure et Christian J. a la même structure qu'un travailleur indépendant grâce au payroll. Ces deux exemples montrent à quel point le travail temporaire peut être une forme de travail attrayante en dehors de ses domaines d'activité traditionnels. Grâce à la CCT Location de services, les deux travailleurs flexibles sont mieux protégés contre les risques de la vie qu'ils ne le seraient avec les formes de «travail indépendant sans employés» et de «travail sur appel».

Assurance accident et indemnités journalières en cas de maladie: les travailleurs temporaires cotisent à l'AVS et sont assurés contre le risque de chômage. De même, à partir de 8 heures de travail par semaine, ils sont obligatoirement assurés contre les accidents professionnels et non professionnels, au même titre que les employés fixes.

Les travailleurs temporaires disposent dès la première heure de travail d'une assurance IJM avec une durée de prestation allant jusqu'à 720 jours.

Prévoyance: les travailleurs temporaires sont assurés LPP au plus tard à partir de la 14^e semaine de travail. Et s'ils ont une obligation d'entretien vis-à-vis d'enfants, ils sont obligatoirement assurés au titre de la LPP dès leur premier jour de travail. La déduction de coordination et le seuil d'entrée sont ramenés au salaire horaire. Ce mode de calcul est particulièrement avantageux pour les travailleurs temporaires ayant un faible taux d'occupation et/ou des missions de travail courtes. En effet, hors de la sphère du

travail temporaire, ils ne seraient assurés LPP qu'à partir d'un revenu annuel de CHF 21 510. En plus de l'assurance décès et invalidité, des cotisations d'épargne sont versées et le capital est rémunéré selon la caisse de pension de l'entreprise de travail temporaire.

Formation continue: grâce au fonds paritaire de formation continue temptraining, les travailleurs temporaires bénéficient également de prestations de formation continue, pour autant qu'ils soient assujettis à la CCT Location de services. Les éventuels défauts de compétences pourront ainsi être comblés de manière ciblée et l'employabilité pourra être encore améliorée.

Solution possible: rapport de travail temporaire

Par l'intermédiaire de leur prestataire de services de l'emploi, les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection sociale au moins équivalente à celle des employés selon le CO et adaptée aux besoins des personnes travaillant de manière flexible – et ce, grâce à la CCT Location de services.

	Temporaires
Maladie	✓
Accident	✓
Prévoyance (LPP)	✓
AVS/AI/APG	✓
AC	✓
Formation continue	✓

5 Les données de l'ESPA sur l'appartenance à une branche diffèrent fortement de celles de l'enquête sur le travail temporaire menée par swisstafing. Cela peut tenir d'une part au faible nombre de personnes interrogées dans le cadre de l'ESPA, qui sous-estime la part des travailleurs temporaires dans l'ensemble de la population active. D'autre part, le panel de branches dans l'enquête sur le travail temporaire de swisstafing correspond au panel de branches dans les grandes entreprises qui délaissent de plus en plus les secteurs classiques comme la construction et s'attaquent à de nouveaux marchés.

Iris W. (59 ans), auxiliaire de personnes âgées chez Home Instead, travaille sur appel

«Je suis autonome dans mon travail et couverte socialement.»

Iris W. travaille depuis 5 ans chez des particuliers comme auxiliaire de personnes âgées via Home Instead. Cette vendeuse en droguerie et parfumerie de formation a suivi une formation continue d'auxiliaire de santé CRS. Auparavant, elle a vécu de nombreuses années au Brésil, où elle a dirigé une exploitation agricole et s'est engagée dans des projets sociaux.

À son poste d'auxiliaire de personnes âgées, la Thurgovienne Iris W. aide les seniors ou les malades à domicile et se charge

de tous les services non médicaux. «J'aide les gens à faire leur toilette, leur ménage ou je les accompagne à leurs rendez-vous chez le médecin.

La relation sociale et la confiance sont essentielles à mes yeux.» Elle apprécie beaucoup de travailler de manière autonome et de pouvoir décider par elle-même.

Iris W. est employée à l'heure avec un taux d'occupation de 80% en moyenne. Home Instead la sollicite pour des interventions qu'elle est libre d'accepter ou non. Home Instead est membre de swiss-staffing, l'association suisse des services de l'emploi. Iris W. profite ainsi à la fois de la flexibilité et de la couverture sociale: *«C'est très important pour moi»*, insiste-t-elle. *«Quand je suis rentrée du Brésil, je*

n'avais aucune caisse de pension.»

Dans le cadre du travail temporaire, elle est assurée auprès de la LPP, mais aussi au titre de l'assurance accidents et de l'assurance indemnités journalières.

Iris W. souhaite à l'avenir continuer à s'engager auprès de Home Instead dans l'accompagnement des personnes âgées, même après son départ à la retraite. Sa famille occupe également une grande place dans sa vie: elle a deux filles adultes et un petit-fils. Le jour venu, elle souhaite soutenir sa mère si celle-ci a besoin d'aide. Elle est prête pour cela à réduire sa charge de travail, ce qui ne posera aucun problème avec ses missions pour Home Instead.

Travailleurs temporaires



**% par rapport
au total des actifs**

2,2% →

0,0% (2015–2020)*



**Pourcentage
de femme**

32%

Total des actifs 47%



**Pourcentage de
Suisse/Suisseuses**

38%

Total des actifs 73%



**Pourcentage d'enfants
(< 15 ans) dans le foyer**

23%

Total des actifs 28%

Âge

Total des actifs



Travailleurs temporaires



■ 15–24 ans ■ 25–39 ans ■ 40–54 ans ■ 55–64 ans ■ 65+ ans

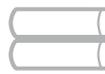
Formation



Niveau secondaire I

31%

Total des actifs 9%



Niveau secondaire II

46%

Total des actifs 46%



Niveau tertiaire

23%

Total des actifs 45%

Région linguistique



Allemand

67%

Total des actifs 73%



Français

31%

Total des actifs 23%



Italien

2%

Total des actifs 4%



Romanche

0%

Total des actifs 0,3%

Branches



**Activité industrielle,
production d'énergie**

31%

Total des actifs 14%



Construction

27%

Total des actifs 6%



**Transports et
entreposage**

9%

Total des actifs 15%



**Information et
communication**

4%

Total des actifs 4%

* La part des travailleurs temporaires dans l'ESPA est de 1% et a reculé de 0,1% entre 2015 et 2020. Une enquête complète du SECO montre que la part du travail temporaire dans l'emploi total est plus importante et s'élevait à 2,2% en 2020.



3. Bilan

Travail temporaire: une valeur ajoutée pour la société, les travailleurs flexibles et les entreprises locataires

Le monde du travail est flexible. En Suisse encore plus qu'ailleurs, le travail indépendant, les emplois multiples ou les faibles taux d'occupation sont très répandus. D'un côté, la Suisse parvient ainsi à attirer des talents précieux pour son économie, à tirer le meilleur de son potentiel national et à renforcer la place économique suisse grâce au levier de production qu'est la flexibilité. De l'autre, les travailleurs flexibles sont exposés à des lacunes en matière de protection sociale, à des charges administratives et à l'incertitude quant aux perspectives d'emploi sans partenaire de placement solide. Le travail temporaire, en tant

que forme de travail, a le potentiel pour réduire ces risques et ces charges sans rien céder sur le terrain de la flexibilité. Après les travailleurs flexibles, les entreprises locataires et les prestataires de services de l'emploi, l'État est le quatrième gagnant. Il profite d'une meilleure protection sociale des actifs, du recul de l'économie souterraine et d'un allègement de charges en matière de service public de l'emploi.

Grâce à ses nombreux avantages, le secteur temporaire a la possibilité d'orienter l'avenir du travail flexible.

	Indépendants sans employés	Multiactifs	Taux d'occupation <20%	Taux d'occupation <50%	Sur appel	Temporaires
Maladie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Accident	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Prévoyance (LPP)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
AVS/AI/APG	✓	✓	✓	✓	✓	✓
AC	✗	✓	✓	✓	✓	✓
Formation continue	✗	✓	✓	✓	✓	✓

Répartition des travailleurs flexibles par branche au sein de chaque forme de travail

Branches	Total des actifs	Indépendants sans employés
Agriculture, sylviculture et pêche	2,5%	13%
Activité industrielle, production d'énergie	13,8%	5,6%
Construction	6,3%	5,2%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	11,6%	7,5%
Transports et entreposage	4,5%	1,9%
Hébergement et restauration	3,9%	1,7%
Information et communication	4%	2,3%
Activités financières et d'assurance	5,4%	1,2%
Activités immobilières	1,3%	1,2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,1%	15,2%
Autres activités administratives et de soutien	3,9%	2,9%
Administration publique	4,8%	0,0%
Enseignement	7,8%	6,4%
Santé humaine et action sociale	14,8%	16,7%
Arts, spectacles et activités récréatives	1,8%	5,1%
Autres activités de services	3,2%	12,2%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	1,1%	1,9%

Les couleurs indiquent les secteurs dans lesquels les travailleurs flexibles sont surreprésentés par rapport à l'ensemble de la population active. Exemple de lecture: les indépendants sans employés sont plus

nombreux que la moyenne à travailler dans l'agriculture et la sylviculture (vert) et moins nombreux que la moyenne à travailler dans le secteur de l'activité industrielle/production d'énergie (rouge).

Échantillon ESPA 2020, observations: tous les actifs (n=39908), indépendants sans employés (n=2209), multiactifs (n=3386), actifs occupés < 20% (n=1440), actifs 20-49% (n=4209), travailleurs sur appel (n=1764), travailleurs temporaires (n=278).

Multiactifs	Taux d'occupation < 20%	Taux d'occupation 20% – 49%	Travail sur appel	Temporaires
4,9%	5,1%	3,1%	1,9%	2,8%
6,5%	5,2%	4,8%	8,8%	30,8%
3,7%	2,3%	2,7%	6,5%	27,1%
8,2%	7,5%	11,5%	10,5%	6,4%
2,8%	1,4%	2,9%	5,2%	9,4%
4,1%	5,0%	5,1%	9,7%	1,9%
2,9%	1,2%	2,5%	2,9%	3,5%
2,3%	1,6%	1,7%	0,9%	2,1%
1,8%	5,1%	1,5%	0,7%	0,4%
9,0%	7,9%	7,5%	5,2%	3,5%
4,2%	4,0%	5,1%	7,8%	1,4%
4,6%	3,3%	4,2%	3,5%	1,6%
14,9%	13,1%	14,9%	6,9%	0,4%
17,8%	14,7%	20,8%	19,1%	5,2%
3,8%	5,1%	3,0%	2,9%	1,0%
4,8%	7,2%	5,9%	3,2%	2,0%
3,7%	10,6%	2,7%	4,4%	0,3%

Écart par rapport à l'ensemble de la population active:

- entre -1% et +1%
- entre +1,1% et +2%
- entre +2,1% et +4%
- entre +4,1% et +8%
- au-delà de +8%
- entre -1,1% et -2%
- entre -2,1% et -4%
- entre -4,1% et -8%
- au-delà de -8%

Part des différentes formes de travail flexible par rapport à l'ensemble de la population active dans leur branche

Branches	Indépendants sans employés
Agriculture, sylviculture et pêche	29%
Activité industrielle, production d'énergie	2%
Construction	4%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	3%
Transports et entreposage	2%
Hébergement et restauration	2%
Information et communication	4%
Activités financières et d'assurance	1%
Activités immobilières	5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10%
Autres activités administratives et de soutien	2%
Administration publique	0%
Enseignement	5%
Santé humaine et action sociale	6%
Arts, spectacles et activités récréatives	14%
Autres activités de services	21%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	8%

Les différentes formes de travail flexible ont désormais une place à part entière dans le monde du travail. Et pourtant, la répartition des différentes formes de travail n'est pas égale entre les différents secteurs. Le tableau indique le pourcentage de chaque forme de travail flexible par rapport à l'ensemble de la population active dans chaque secteur. Dans la

restauration, p. ex., 13% des employés travaillent sur appel et dans le secteur de la santé et de l'action sociale, les faibles taux d'occupation de 20 à 49% sont très répandus. Le travail temporaire est particulièrement présent dans la construction (9%) et l'industrie (5%) et réduit la part des autres formes de travail offrant une moins bonne protection sociale.

Multiactifs	Taux d'occupation < 20%	Taux d'occupation 20% – 49%	Travail sur appel	Temporaires
17%	7%	13%	4%	3%
4%	1%	4%	4%	5%
4%	1%	4%	5%	9%
6%	2%	10%	5%	1%
5%	1%	6%	6%	4%
8%	4%	12%	13%	1%
7%	1%	7%	5%	2%
4%	1%	4%	1%	1%
11%	13%	12%	3%	1%
9%	3%	9%	3%	1%
5%	2%	8%	6%	0%
9%	3%	11%	5%	1%
17%	6%	21%	5%	0%
10%	3%	15%	7%	1%
16%	9%	16%	8%	1%
13%	8%	19%	6%	1%
24%	28%	22%	19%	1%

Liste d'ouvrages

Enquête suisse sur la population active (ESPA)
(2018): La multiactivité en Suisse, 2017.
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

Enquête suisse sur la population active (ESPA)
(2018): L'activité indépendante en Suisse en 2017
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

swisstaffing (2021): White Paper – Flexwork:
toujours plus de personnes hautement qualifiées
choisissent le travail temporaire

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf