

Les différents modèles de travail

Travail « hors de l'entreprise »

Dans le domaine des services, il n'est plus nécessaire de réaliser son travail dans l'entreprise chaque jour. Pour certains emplois, le travail hors de l'entreprise – comme le travail à domicile ou le télétravail – permet une meilleure conciliation avec d'autres tâches réalisées dans la sphère privée. Ne serait-ce que parce que le travailleur ou la travailleuse économise le temps de déplacement. Aujourd'hui, avec les moyens de communication actuels, ce type d'organisation peut convenir à de nombreuses personnes.

On distingue deux types d'organisation : quand seule une partie du temps de travail est réalisée à domicile, il s'agit du « travail à domicile » (home office). A l'inverse, quand la majorité du temps de travail se réalise hors de l'entreprise, il s'agit du « télétravail ». Le lieu de travail peut être le domicile ou tout autre endroit « connecté », comme par exemple un espace de co-working.

En tous les cas, il convient de régler précisément les conditions de l'arrangement et éventuellement, de la mise à disposition d'une infrastructure adéquate fournie par l'employeur.

Horaire de travail flexible, individualisé

Le nombre de pendulaires a beaucoup augmenté en Suisse. Les trajets sont toujours plus longs entre le lieu de domicile et le lieu de travail. De nombreuses personnes mettent à profit le temps passé en transports publics pour travailler. De la même manière, d'autres préféreront travailler tranquillement en dehors des heures de bureau traditionnelles, comme le soir par exemple.

Il est nécessaire pour vous de convenir avec votre employeur de cette possibilité de compter ces plages horaires non traditionnelles comme temps de travail. Vous devez fixer une sorte de cadre maximum dans lequel vous avez une grande liberté d'organisation. L'important est de convenir des limites, ceci afin que votre santé n'en souffre pas, car votre employeur est responsable qu'elle soit préservée durant le travail.

Job sharing

Le partage d'un poste par deux personnes est idéal pour les emplois à responsabilités. C'est une manière nouvelle d'occuper un poste de cadre à plein temps, mais à deux. En job sharing, vous travaillez en duo : vous et votre collègue réalisez des tâches interdépendantes et vous avez une responsabilité

commune. Au sein d'un duo, vous devez faire preuve d'ouverture d'esprit, de valeurs communes et de générosité. Vous savez aussi gérer les conflits de manière constructive.

Plusieurs taux d'activités au sein du duo sont possibles. Le job sharing ne se limite pas à une répartition 50%-50%. Enfin, le job sharing est idéal pour assurer une transmission de savoir-faire et de connaissances entre les générations : on parle alors de job sharing intergénérationnel (au min. 10 ans d'écart). Il permet de valoriser les compétences des collaborateurs plus expérimentés qui souhaitent diminuer graduellement leur engagement professionnel avant de partir à la retraite, tout en formant et en intégrant les plus jeunes.

Les avantages sont nombreux pour le duo que vous formez avec un-e collègue ainsi que pour votre employeur. Pour en savoir plus, le site www.go-for-jobsharing.ch vous fournira les arguments nécessaires pour vous convaincre vous et votre employeur.

Horaire annualisé

Dans certaines branches économiques, la clientèle ou les commandes fluctuent fortement selon les saisons. La productivité varie donc beaucoup entre les périodes. Pour ces branches, la solution de l'annualisation du temps de travail est une solution. Pour les employé-e-s, l'horaire annualisé n'est pas toujours la bonne solution à leurs besoins de conciliation.

Lorsque les tâches de « care » sont prévisibles ou fluctuantes selon le même rythme (p. ex. si la période de « creux » correspond à une période de vacances scolaires des enfants), alors ce modèle peut être intéressant.

Par contre, si l'engagement des proches aidants n'obéit à aucune régularité, l'annualisation du temps de travail peut être source de gros problèmes d'organisation en particulier lors des périodes de « pointes » qui exigent un engagement professionnel accru.

Travail à temps partiel – momentané ou durable

Le travail est dit « à temps partiel » quand le temps de travail hebdomadaire est plus court que le temps de travail réglé par la loi. Les travailleurs qui occupent un poste à temps partiel conviennent avec leur employeur des jours et des heures travaillées. Il n'existe aucun droit à obtenir un travail à temps partiel.

En Suisse, il caractérise le travail des femmes car ce sont elles qui assument la grande partie du travail domestique et familial. Cette réalité est le résultat d'un choix (qui dépend lui souvent du niveau de salaire différent des deux partenaires, de l'existence et du prix des infrastructures de prise en charge), mais elle est aussi en partie subie. De nombreuses personnes employées à temps partiel souhaitent travailler plus que ce qu'il leur est proposé ; la statistique du sous-emploi en témoigne.

En cas de travail à temps partiel, les heures travaillées en plus du taux convenu sont considérées comme des « heures supplémentaires », tant qu'elles ne dépassent pas le maximum autorisé par la loi (45 heures en général). Ces heures sont en général compensées en temps ou payées avec une majoration de 25%. L'employeur peut cependant, en faisant signer une convention à ses employé-e-s, ne prévoir aucune compensation. En cas de véritable « travail supplémentaire » (c'est-à-dire les heures qui dépassent le maximum autorisé par la loi), toutes les heures sont obligatoirement payées avec une majoration.

Exemple

Une personne travaille à 50% dans une entreprise dont le temps hebdomadaire est de 40 heures. Dans les faits, elle travaille 30 heures : ces 10 heures en plus sont à compenser. Par contre si elle travaille 47 heures, soit 2 de plus que ce que la loi autorise, 25 heures sont compensées et 2 heures sont payées avec une majoration.

De nombreuses entreprises ont fait le constat que l'engagement à temps partiel leur procure des avantages (productivité personnelle accrue, motivation augmentée, loyauté, etc.). Certaines l'imposent parfois à leur personnel : pour elles, ce modèle de travail leur permet de jouer avec la fluctuation du volume du travail. Les employés se trouvent dans une situation analogue à celle de l'horaire annualisé, à la différence qu'ils doivent faire face à des modifications de l'horaire de travail annoncées à court terme. Cela ne facilite pas la conciliation avec leurs tâches de « care » quelles qu'elles soient.

Le travail à temps partiel souhaité par l'employé-e et l'employeur est un modèle de travail intéressant à la condition que le personnel concerné – hommes et femmes - puisse continuer de bénéficier de formation continue, d'augmentation de salaire et de progression dans la carrière, comme les personnes qui travaillent à temps complet. Avant d'opter pour un travail à temps partiel, les risques à long terme doivent être pris en compte, comme celui de ne pas disposer d'une épargne retraite suffisante dans le second pilier (voir Informations générales – Aspects financiers – Votre revenu) ou la difficulté de trouver rapidement un travail à temps complet lors de circonstances difficiles (séparation, divorce, maladie du partenaire, décès, etc.).

Baisser son temps de travail peut être négocié pour une période définie. Cela peut être intéressant lorsque l'on peut prévoir l'évolution d'une situation et un certain retour à la normale. On peut convenir de réévaluer la situation à intervalles réguliers.

Temps de travail basé sur la confiance

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises peuvent, dans des conditions clairement définies, déroger à l'obligation d'enregistrer de manière détaillée la durée du travail de son personnel. Ce dernier peut renoncer intégralement à l'enregistrement ou recourir à l'enregistrement simplifié de la durée du travail.

Les conditions de cette dérogation sont cumulatives :

1. il existe une convention collective de travail qui le prévoit et
2. le salaire annuel brut dépasse 120'000 francs (pour un poste à 100%. En cas de temps partiel, au pro rata de l'engagement) et
3. l'organisation du travail et les horaires peuvent se faire de manière autonome et
4. le travailleur a donné son accord (un accord individuel écrit doit être signé et conservé).

Les nouvelles modalités d'enregistrement de la durée du travail ne change rien par rapport à la durée du travail et du repos, qui reste inchangée.

Le SECO a publié un commentaire relatif à la révision de l'ordonnance OLTr1 concernée.
<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Arbeitszeiterfassung.html>.

Ce modèle de travail est à double tranchant : il permet une grande souplesse d'organisation à l'employé-e, mais il n'offre aucun garde-fou qui peut éviter aux salarié-e-s qu'ils s'engager en tout temps et de manière démesurée. Or les coûts du stress et du surmenage liés au travail des travailleurs et travailleuses en Suisse s'élèvent, selon le Secrétariat d'Etat à l'économie, à plusieurs milliards par année (frais médicaux, frais d'automédication, absences et pertes de production).

Le temps de travail basé sur la confiance convient surtout aux petites structures empreint de grande confiance et de respect mutuels, ainsi qu'aux tâches quantifiables ou aux mandats définis très précisément.

Travailler en indépendant-e

Travailler de manière indépendante signifie « vendre » ses prestations à un ou plusieurs employeurs. Les indépendants bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur travail (horaires, lieux de travail, sous-traitance à des tiers) ; ils et elles sont leur propre patron-ne. Ce sont des avantages indéniables et très attrayants.

Devenir indépendant-e doit être une décision personnelle mûrement réfléchie car elle implique de nombreuses conséquences majeures :

- agir et libeller ses factures à son nom, disposer de sa propre infrastructure
- rechercher sa clientèle et ses mandats
- assumer les risques liés à l'encaissement des factures
- financer seul-e sa prévoyance professionnelle en tant qu'indépendant-e
- ne plus être assuré-e auprès de l'assurance chômage LACI
- inclure le coût des vacances dans le tarif de ses prestations
- gérer toute l'administration de son activité
- prévoir et assumer financièrement une assurance spécifique pour couvrir toute incapacité de travailler (maladie, accident)
- de manière générale, renoncer à la protection dont bénéficient tous les travailleurs et les travailleuses
- accepter des revenus très variables et une insécurité financière
- en cas de chiffre d'affaire supérieur à CHF 100'000.- par année, encaisser la taxe sur la valeur ajoutée TVA et en tenir le décompte pour l'administration fiscale

Ce que regrettent le plus souvent les indépendant-e-s sont le manque d'échanges avec des collègues et un certain isolement.

Pour toutes ces raisons, il est conseillé de faire appel à un conseil professionnel avant de se lancer dans une activité indépendante et de construire un « business plan » solide.

Freelance

Les freelancers sont des collaborateurs-trices indépendant-e-s qui travaillent sur mandat auprès d'une entreprise, sans en être des employé-e-s.

Cependant, s'ils doivent tout de même respecter des instructions et sont inclus dans l'organisation de l'entreprise (avec une relation de subordination), il s'agit d'une fausse activité indépendante.

Les nouvelles formes de travail (e-economy)

Ubérisation

Le terme dérive de l'entreprise Uber, une entreprise américaine qui met à disposition gratuitement une application (appli ou app) d'appel de taxi et de covoiturage. L'entreprise prélève un pourcentage auprès des utilisateurs ainsi que des prestataires de service. Les personnes travaillant pour Uber sont présentées comme des indépendant-e-s, mais en réalité, elles sont des employé-e-s réguliers, tant selon la caisse nationale d'assurance SUVA que selon l'avis de droit du Prof. Kurt Pärli de l'Université de Bâle.

Le modèle d'affaires de l'entreprise californienne est repris par d'autres services que le transport de personnes avec chauffeur. Dès lors que les intermédiaires traditionnels sont court-circuités, on peut parler d'« ubérisation » de l'économie. Les travailleurs-euses qui participent à ce type d'activités sont payés au pourcentage (souvent très faible) pour un service conclu directement avec une clientèle qui utilise une « app » commune et gratuite sur internet qui géo-localise l'offre et la demande. Les travailleurs-euses n'ont pas ou bénéficient de très peu de protection sociale et n'ont aucun avantage de salarié. Par contre, ils bénéficient d'une grande liberté d'organisation – du moins en apparence – de leurs emplois du temps.

Le secteur des services, en particulier le transport, la logistique, le tourisme, les services à la personne, la restauration, la banque ou les tâches créatives, est marqué par cette évolution des rapports de travail, qui engendrent une précarisation des revenus des prestataires. Certains spécialistes parlent d'« esclavagisme moderne » mais aussi de destruction massive d'emplois par la disparition progressive des entreprises traditionnelles.

Et la « Share Economy » ?

L'économie de partage ou collaborative (share economy) est un modèle économique se rapportant à l'utilisation partagée de biens, d'espaces et d'outils. Les personnes impliquées sont organisées en réseaux au moyen d'une plateforme internet. Ensemble, elles produisent de la valeur en commun, mais n'en tirent pas de revenus monétaires. L'économie de partage recouvre divers concepts : la consommation collaborative comme le covoiturage ; le mode de vie collaboratif comme le « coworking » ; la finance collaborative comme le « crowdfunding » ou la production contributive comme les « fablab » (de l'anglais « fabrication laboratory »). Les dimensions éthique et environnementale y sont très présentes.

L'économie collaborative ne génère en général pas de revenus à ceux qui y participent. Les systèmes d'échanges locaux (SEL) sont par exemple des associations à but non lucratif qui mettent en place un réseau d'échanges, d'amitié et d'entraide dans une région déterminée. Seuls les concepteurs-trices des applications disponibles sur internet, des outils et des espaces réalisent des profits.