

CARRIÈRES & FORMATION

Précaires, les intérimaires? Syndic

DISCUSSION Les enjeux du travail intérimaire sont bien différents selon que l'on se place du point de vue de la vice-présidente d'Unia,

PROPOS RECUEILLIS PAR JULIE EIGENMANN
PHOTOS: FABIAN HUGO POUR LE TEMPS

Travailler six mois sur un chantier. Effectuer des missions comme infirmière sans contrat fixe. Exercer dans la restauration pour des établissements différents. Le travail temporaire peut-il être un choix pour bénéficier de flexibilité ou est-il synonyme de précarité?

Patronat et syndicats ont évidemment un avis bien différent sur la question. D'où l'intérêt de les interroger ensemble sur ce marché qui prend de l'ampleur, alors qu'en 2024, en Suisse, les travailleurs intérimaires représentaient 2,8% de l'emploi, contre 0,7% en 1995, selon l'Observatoire romand et tessinois de l'emploi. Même si, mauvaise conjoncture oblige, les heures effectuées par les travailleurs temporaires ont baissé ces dernières années.

Ainsi, dans le cadre d'une série d'articles sur le travail temporaire, *Le Temps* a réuni Véronique Polito, vice-présidente du syndicat Unia, qui défend notamment les travailleurs temporaires, et Boris Eicher, responsable du service juridique de Swissstaffing, représentant les intérêts du secteur de l'intérim. L'association patronale compte plus de 500 membres, dont des filiales d'Adesso, de Manpower ainsi que des agences de placement plus petites. Mais toutes font de la location de services: elles engagent un travailleur pour le mettre à disposition d'une entreprise cliente pour une durée limitée. Autant dire que Véronique Polito et Boris Eicher ne sont pas arrivés à beaucoup de conclusions communes. Sauf... en ce qui concerne les plateformes, parmi lesquelles un certain Uber.

INTERVIEW

Le travail temporaire prend globalement de l'ampleur. Est-ce une bonne ou une mauvaise nouvelle?

Véronique Polito: C'est un problème à deux facettes. Cela montre que le marché du travail suisse est très dynamique, mais pour nous, syndicalistes, c'est aussi un indicateur de précarisation du marché du travail, là où les employeurs parleraient de flexibilisation. Mais le travail temporaire, c'est un peu la pointe de l'iceberg: beaucoup de ces personnes ont des permis de travail de courte durée, avec des risques d'abus. Il s'agit donc plutôt d'un signe d'alarme quand le travail temporaire augmente trop.

Boris Eicher: Il est simplement faux de parler de précarité quand on parle de travail temporaire en 2026. A notre avis, c'est plutôt une bonne nouvelle que le travail temporaire augmente, même s'il faut relativiser cette hausse qui reste marginale. Ces travailleurs y trouvent des avantages concrets, avec un niveau de protection sociale qui est unique pour une forme de travail flexible. Il existe des salaires minimaux obligatoires et la personne sait exactement combien de temps elle va travailler, quel salaire elle va recevoir. Et, surtout, grâce à la convention collective de travail (CCT) dont dispose la branche, les personnes sont assurées à la LPP dès la première heure d'emploi et sont protégées en cas de maladie dès la première heure aussi.

Selon une enquête réalisée en 2022 pour Swissstaffing, le choix du travail temporaire est motivé, pour 66% des chercheurs d'emploi, par la volonté d'augmenter leurs chances de trouver un emploi fixe. Comment comprenez-vous ce chiffre?

V. P.: Notre système en Suisse implique, pour réduire le temps de chômage, d'accepter des missions temporaires. Donc, beaucoup le font avec l'objectif d'entrer sur le marché



Véronique Polito (Unia) et Boris Eicher (Swissstaffing) ont partagé leur vision du travail temporaire.

fixe. Relativement peu choisissent volontairement ce modèle, hormis quelques-uns comme des experts informatiques, par exemple, qui travaillent sous forme de projets. Dans ce cas-là, le travail temporaire n'est pas une forme de travail précaire parce que ce sont des personnes qui ont des niveaux de salaires bien au-dessus de la moyenne.

B. E.: Nous observons de notre côté deux situations qui se côtoient. D'une part, le travail temporaire comme passerelle vers l'emploi fixe, que ce soit dans des périodes de chômage, de maladie ou de maternité, pour revenir finalement sur le marché fixe. Et nos statistiques montrent que près de la moitié trouve un poste fixe dans l'année qui suit leur emploi temporaire. D'autre part, les profils qui recherchent plus de liberté et de flexibilité. Cela ne concerne pas uniquement les personnes hautement qualifiées: il y a aussi des travailleurs dans la construction qui souhaitent travailler six mois à fond sur un chantier pour ensuite voyager quelques mois, par exemple.

Justement, la majorité des employés temporaires sont actifs dans le secteur secondaire, dans la construction. La santé compte aussi beaucoup de temporaires. Et, en 2024, la proportion d'intérimaires étrangers atteignait 69%

en Suisse. Que nous racontent ces données?

B. E.: Le profil des temporaires est très varié: des Suisses, des personnes étrangères, des personnes hautement qualifiées, moins qualifiées. Cela démontre surtout le facteur d'intégration sur le marché du travail que représente le travail temporaire.

«Il s'agit plutôt d'un signe d'alarme quand le travail temporaire augmente trop»

VÉRONIQUE POLITO,
VICE-PRÉSIDENTE DU SYNDICAT UNIA

V. P.: Nous en avons une autre vision. Il y a eu une évolution du travail temporaire: avant, c'était un format qui était très accessible aux jeunes. Mais aujourd'hui, des seniors et des personnes avec une famille en font également. C'est donc plutôt un signe de précarité, avec des personnes qui sortent du marché fixe, ce qui va poser un certain nombre de problèmes en matière de sécurité sociale et de sécurité de revenus.

B. E.: Pour les personnes plus âgées, le temporaire représente deux avantages énormes: le maintien sur le

marché du travail et, pour celles qui ont eu une longue carrière, davantage de flexibilité. Et leur protection sociale est au moins équivalente à celle des employés fixes grâce à la CCT.

Le cadre qui régit le travail temporaire est donc à la hauteur, selon vous, Boris Eicher?

B. E.: Le cadre actuel n'est pas seulement suffisant, il est exemplaire. Nous avons une loi fédérale sur le service de l'emploi qui régit toute l'activité des agences de placement. Et chacune a l'obligation d'obtenir une autorisation de pratiquer. Le retour du terrain qu'on a de nos membres, c'est qu'ils sont constamment confrontés à des contrôles qui viennent de toutes parts, par l'ensemble des commissions paritaires en Suisse. On aimerait éviter de ne plus pouvoir se focaliser sur le cœur du métier, qui est le recrutement. Selon nos statistiques, plus de 60% des agences de placement sont contrôlées chaque année.

V. P.: Ce chiffre n'est pas correct. Les agences d'emploi temporaire ont énormément d'agences régionales, or il s'agit souvent d'une seule filiale qui est examinée, donc on est plutôt autour de 5 à 6% de temporaires contrôlés par la CCT. Quant aux contrôles qui relèvent de l'autorité des cantons, je n'ai pratiquement pas

entendu parler de sociétés de placement auxquelles on aurait retiré l'autorisation de louer du personnel. Il n'y a pas assez de contrôles et de sanctions, bien qu'il y ait des abus: on le sait parce que nous faisons régulièrement des dénonciations aux autorités de surveillance, sans effet.

La CCT est en effet un instrument très important de protection des travailleurs, avec une protection sociale qui est assurée. Mais nous avons actuellement un problème de mise en œuvre de cette convention: elle n'est pas toujours appliquée correctement. Les employeurs contestent par exemple les sanctions liées aux délais de résiliation de contrat, qui sont très courts chez les travailleurs temporaires, de deux à sept jours. Si ces petits délais de résiliation ne sont pas respectés, cela signifie qu'on peut mettre un travailleur temporaire à la porte du jour au lendemain, comme s'il avait volé dans la caisse.

B. E.: C'est incorrect de dire que les travailleurs temporaires ont deux à sept jours pour la résiliation, ils ont au minimum un mois à partir de six mois d'emploi.

V. P.: Mais la grande majorité des temporaires ont un contrat de moins de six mois.

B. E.: Non, ce n'est pas le cas, mais on ne va pas se battre sur des détails. (*Sourire.*)

at et patronat en débattent

Véronique Polito, ou de celui du responsable du service juridique de Swisstaffing, Boris Eicher



Véronique Polito, votre point de vue est aussi évidemment différent en matière de réglementation, que vous souhaitez plus importante. A quel niveau?

V. P.: Je pense qu'il est important de remettre le travail temporaire dans le contexte européen. Nous avons des pays voisins, comme l'Allemagne, qui sont beaucoup plus restrictifs, avec des branches où c'est interdit, par exemple dans la construction. En Suisse, la situation est extrêmement libérale, mais nous revendiquons notamment une limitation du travail temporaire sur les marchés publics. Parce qu'il arrive que, sur un chantier, plus de 50% du personnel soit intérimaire: vous avez donc une situation où la sécurité des travailleurs, mais aussi publique, n'est plus assurée de la même manière.

Dans la santé aussi, si vous avez beaucoup de travailleurs temporaires dans un service, cela représente un risque pour la sécurité des patients, parce que les processus de travail sont mal connus et il y a davantage de risques d'erreurs. Nous sommes donc pour une limitation dans ce cadre-là également.

Pour vous, Boris Eicher, ce sont au contraire de nouvelles réglementations qui représenteraient des risques?

B. E.: Oui, nous disposons déjà d'un cadre extrêmement strict par le biais de la loi sur les services de l'emploi et

de la CCT de location de services. Nous n'avons donc pas de précarité ni de dumping salarial, étant donné que, notamment dans la construction, les agences ont l'obligation d'offrir les mêmes conditions que pour les employés fixes. Rajouter de nouvelles contraintes pousserait les entreprises vers des formes de travail qui sont moins régulées, comme les faux indépendants, le détachement, la sous-traitance en cascade. Il y a aussi un risque certain d'augmenter le travail au noir.

«Le travail temporaire représente la forme la plus sûre, la plus structurée et la plus équitable du travail flexible»

BORIS EICHER, RESPONSABLE DU SERVICE JURIDIQUE DE SWISSSTAFFING

Une étude menée l'an passé a aussi confirmé que trop de limitations risqueraient de pousser un certain nombre de travailleurs temporaires à abandonner leur carrière, notamment dans le secteur des soins. C'est un retour que nous avons eu: les per-

sonnes souhaitent aussi cette flexibilité et, si on la leur refuse, elles pourraient quitter la profession. Le système fonctionne actuellement, il ne faut absolument pas le fragiliser. Et l'an passé, le Tribunal fédéral nous a d'ailleurs donné raison sur la question de la limitation du travail temporaire dans les marchés publics, confirmant qu'on ne pouvait pas écarter par principe le travail temporaire de la construction.

V. P.: Dans les soins, il y a effectivement un mouvement volontaire d'infirmières, par exemple, qui se tournent vers le travail temporaire. Mais c'est lié aux conditions de travail: elles sont parfois tellement mauvaises dans les hôpitaux ou les EMS qu'une partie du personnel, pour éviter un épuisement, choisit le travail temporaire pour pouvoir arrêter quand la fatigue est trop importante, et reprendre peut-être dans un autre endroit. C'est un vrai phénomène, mais ce n'est pas lié à un véritable choix de flexibilité.

Boris Eicher, Swisstaffing lance un nouveau label de qualité pour ses membres, avec de nouveaux standards «zéro tolérance» contraignants. Pourquoi ce label? Le cadre précédent n'était-il pas suffisant?

B. E.: Le cadre n'était pas insuffisant, mais le marché évolue et ce nouveau label répond à des besoins nouveaux.

L'idée est aussi de renforcer la confiance dans un secteur qui est très visible. Nous avons de nouveaux standards pour démontrer la professionnalisation du marché, avec trois piliers: les entreprises doivent démontrer de manière documentée qu'elles respectent leurs obligations en lien avec les assurances sociales; elles doivent aussi promouvoir de manière active la formation continue à l'interne; le troisième pilier, c'est la conformité en matière de sécurité au travail, pour s'assurer que les principes soient connus non seulement des agences de placement mais aussi de leurs clients. Ce label est vu comme un complément au cadre légal.

Véronique Polito, que pensez-vous de ce nouveau label?

V. P.: Chaque association développe son label privé, mais il n'implique pas un contrôle étatique ou paritaire. Je peux difficilement m'exprimer sur la qualité d'un label sans en connaître le processus. Mais le point positif est que l'aspect sécurité au travail a été intégré et c'est, à notre avis, un élément absolument essentiel – on l'a vu à Crans-Montana.

Quel regard portez-vous sur les bilatérales III, les accords négociés entre la Suisse et l'UE, pour ce qui est des enjeux du travail temporaire?

V. P.: L'enjeu est de garantir la protection des salaires et des conditions des travailleurs. C'est très important de pouvoir assurer un marché du travail dynamique avec de bonnes réglementations. Si on travaille dans cette direction, je pense qu'on peut renforcer la confiance de la population dans ses rapports avec l'Europe.

B. E.: Il s'agit pour nous d'une étape importante de la stabilisation et aussi du développement des relations bilatérales avec l'UE. Pour nos membres, il est aussi important que l'accès aux personnes qualifiées en dehors de la Suisse ne soit pas entravé, afin de répondre aux besoins de l'économie. Nous soutenons donc ces accords bilatéraux, pour autant qu'ils n'impliquent pas davantage de régulation pour le travail temporaire.

Il est aujourd'hui beaucoup question d'une autre forme de travail flexible, avec des plateformes comme Uber. Comment considérez-vous le cadre actuel?

V. P.: Les cantons ne font pas assez contre les plateformes. Je pense notamment à Uber: il s'agit d'un employeur, des jugements du Tribunal fédéral en attestent. Mais à l'exception de quelques rares cantons, surtout Genève, qui a combattu d'une manière exemplaire ce type de plateforme, les autres laissent faire. Or il arrive que le travail temporaire s'applique théoriquement à une plateforme, mais il n'est pas possible de lui imposer les conditions de la CCT si la plateforme n'a pas demandé d'autorisation de location de services.

B. E.: Les plateformes posent des défis nouveaux: la question du lien de travail, de la qualification, de la responsabilité sociale... C'est une zone grise, pas vraiment régulée. On voit ici tout le contraste avec le travail temporaire, qui est totalement encadré. Pour moi, le message est clair: le travail temporaire représente la forme la plus sûre, la plus structurée et la plus équitable du travail flexible. Si ces plateformes entrent dans la catégorie du travail temporaire, il faut qu'elles respectent les mêmes règles que les autres agences de placement, sinon, c'est de la concurrence déloyale.

V. P.: Nous sommes d'accord sur ce point-là. Je ne vois pas l'intérêt de laisser se développer des plateformes qui précarisent le marché du travail et représentent une forme de concurrence pour les agences de placement. Qui ont au moins le mérite d'avoir un certain nombre de protections qui sont prévues soit par la loi, soit par la convention collective de travail. ■

ÉDITORIAL

Un miroir grossissant

JULIE EIGENMANN

Des ouvriers en intérim sur les chantiers, des infirmières en mission dans les hôpitaux, des logisticiens en renfort... Si les travailleurs temporaires sont très représentés dans certains secteurs et que vous en faites peut-être vous-même partie, c'est un marché qui peut sembler peu important en Suisse: en 2024, ces travailleurs représentaient 2,8% de l'emploi.

Et pourtant, il ne faudrait surtout pas négliger cette forme de travail, auquel *Le Temps* a décidé de consacrer une série d'articles. D'abord, parce qu'elle représentait le quotidien de plus de 420 000 personnes en 2024, et que la tendance est à la hausse sur le long terme: vingt ans plus tôt, elles n'étaient que 180 000. Mais aussi parce que les questions et débats que sa pratique soulève traversent plus largement la société d'aujourd'hui.

Pour le patronat, ce mode de travail est synonyme de flexibilité. Il est en effet plus souvent qu'auparavant un choix pour davantage de souplesse, faisant écho aux préoccupations croissantes pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour les syndicats, bien au contraire, sa pratique représente un

L'intérim, une forme de travail à ne pas négliger

risque de précarité et la preuve que certains secteurs comme celui de la santé sont devenus si éreintants qu'un contrat à durée indéterminée n'est plus souhaité. Des points d'attention qui s'inscrivent là aussi dans un cadre plus large que celui du seul secteur temporaire.

Pour la majorité de ce personnel toutefois, l'objectif est de trouver un emploi fixe, et l'intérim peut à cet égard représenter un tremplin...

Pour autant que le marché se porte bien. Le temporaire a aussi ceci d'intéressant qu'il représente un indicateur de l'état de santé du marché de l'emploi. Dès qu'il y a de l'incertitude, les entreprises ajustent d'abord leur besoin par le biais du travail intérimaire. Mais quand la situation s'améliore, la hausse repart aussi plus vite que pour l'emploi global.

Ce marché particulier pourrait aussi se trouver au cœur des bouleversements provoqués par l'intelligence artificielle: d'un côté, les entreprises développent des outils qui pourraient réduire les besoins en main-d'œuvre, de quoi menacer le travail temporaire. De l'autre, face à l'incertitude, les entreprises pourraient ne pas embaucher en fixe mais se tourner davantage vers des contrats temporaires.

Là encore, l'observation des soubresauts du secteur temporaire pourrait bien donner des clés de lecture pour mieux comprendre les enjeux du marché du travail plus global, qui suscite à l'heure actuelle bien des inquiétudes. ■

SUR LE WEB

Retrouvez tous les articles en lien avec le thème du recrutement dans la rubrique Carrières et Formation sur Letemps.ch

Des actualités, reportages et analyses pour, par exemple, mieux comprendre l'évolution du marché, des salaires et de la formation continue.

