

Partage de main-d'œuvre interentreprise

Rester flexible et avoir assez de main-d'œuvre

La structure d'une exploitation ne permet pas toujours d'utiliser la main-d'œuvre à plein temps. La charge de travail varie en effet souvent en fonction de critères saisonniers. Dans un tel cas de figure, le partage de main-d'œuvre entre exploitations peut être une solution. Travailler dans plusieurs exploitations offre des avantages et des inconvénients, tant pour l'employeur que pour l'employé(e).



Stefan Binder

Le partage de main-d'œuvre a des avantages pour les employeurs, car cette solution leur permet d'économiser des coûts et d'utiliser les employés de manière relativement flexible en fonction de la charge de travail. Dans certains cas, seul le partage d'un(e) employé(e) entre plusieurs exploitations permet d'engager de manière rentable de la main-d'œuvre externe.

En travaillant dans deux exploitations différentes, l'employé(e) a aus-

si l'opportunité d'assister à deux façons de faire. Son quotidien est ainsi plus varié et cela lui permet d'avoir un salaire plus élevé que s'il travaillait à temps partiel dans une seule exploitation.

« La location de personnel peut être problématique du point de vue du droit du travail et des assurances. »

Plus de flexibilité et une meilleure organisation

Lorsque le travail accompli sur les deux exploitations n'est pas organisé selon un plan de travail fixe, il est plus difficile de s'accorder. Il peut

Modèles de partage de main-d'œuvre interentreprise

Contrats distincts de travail à temps partiel

La collaboratrice/le collaborateur est engagé(e) à temps partiel par chaque entreprise. Chacune d'entre elles conclut son propre contrat de travail, verse un salaire à temps partiel et les contributions sociales qui s'y rapportent, chaque employeur ayant l'obligation de contribuer aux assurances prévues par la loi et par le contrat.

Déduction de coordination: Cette situation peut s'avérer défavorable pour la prévoyance professionnelle, la déduction de coordination (soit CHF 25 095.– par an actuellement) étant déduite à deux reprises au sein de la caisse de pension. Pour l'employé(e), il s'ensuit des prestations de risque et d'assurance vieillesse inférieures.

Seuil d'entrée: Dans certains cas, pour un rapport de travail voire pour les deux,

il peut arriver qu'aucune contribution de prévoyance professionnelle ne soit versée, le seuil d'entrée LPP n'étant pas atteint (actuellement, le montant en question s'élève à CHF 21 510.– par an).

Assurance globale: A partir du moment où les deux employeurs concluent une assurance globale incluant la prévoyance professionnelle, les deux salaires s'additionnent. Suite à cela, la déduction de coordination n'est appliquée qu'une fois, ce qui permet d'éviter les désavantages mentionnés plus haut.

Communauté d'employeurs

En règle générale, une communauté d'employeurs est créée sous forme de société simple. Cette communauté a uniquement

pour but de régler l'engagement du ou des employé(e)s commun(e)s. Les parties concluent un contrat de société qui règle à la fois les questions de représentation externe (p. ex. pouvoir de représentation auprès des autorités et des assurances) ainsi que des questions internes (p. ex. devoirs en matière d'enregistrement à effectuer dans chaque exploitation).

Assurances: En tant qu'employeur, la communauté doit contracter les assurances prévues par la loi et le contrat.

Caisse de compensation: En tant qu'employeur, la communauté doit s'enregistrer auprès de la caisse de compensation concernée.

Branche identique: Pour des motifs d'application par les assurances impliquées, il est généralement nécessaire que les exploitations qui font partie de la com-



Les collaboratrices et collaborateurs de qualité sont très demandés. Le partage interentreprise de main-d'œuvre permet de conserver des unités de personnel même lorsque la charge de main-d'œuvre est insuffisante. Photo : istockphoto

munauté soient actives dans la même branche (p. ex. pour la tarification des risques ou à cause d'une éventuelle sous-mission à la Suva ou à une CCT).

Location de personnel

Dans le cadre de ce modèle, l'employeur A engage l'employé(e) à plein temps et le « loue » à l'exploitation B (en principe uniquement à prix coûtant et sans avoir pour but de réaliser un bénéfice). La couverture d'assurance doit être entièrement organisée par l'employeur A. A cette occasion, il y a lieu de tenir compte des aspects suivants :

Loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) : Dans certains cas, la loi prévoit une demande d'autorisation pour la location de main-

d'œuvre. S'il s'agit uniquement d'une solution occasionnelle, aucune demande d'autorisation n'est nécessaire. On parle de solution occasionnelle lorsque la location de services est rare, à court terme et non planifiée spécifiquement et que le prêt de main-d'œuvre ne fait pas partie des prestations standard de l'employeur et n'a par conséquent pas un caractère régulier. En cas de doute, il convient de se renseigner auprès de l'office cantonal du travail concerné.

Convention collective de travail (CCT) : La CCT pour la location de services s'applique à toutes les exploitations qui disposent d'une autorisation au sens de la LSE et dont la principale activité consiste à louer du personnel. La CCT prévoit des prestations minimales dans le domaine de l'assurance indemnités journalières, soit notamment les montants qui ne peuvent

pas être couverts par les indemnités journalières versées par la couverture globale. La location directe entre exploitations agricoles n'est généralement pas concernée par la CCT, le critère d'activité principale n'étant pas rempli.

Affiliation à la Suva : L'affiliation à la Suva est obligatoire pour les exploitations qui louent de la main-d'œuvre temporaire. Selon les dispositions générales qui prévalent pour l'affiliation à la Suva, on peut toutefois partir du principe que la location directe de main-d'œuvre entre exploitations n'est pas soumise à l'affiliation à la Suva, cette activité de location de services ayant une importance secondaire (l'activité de location de personnel est considérée comme une activité annexe).