

## **Module de base – CH2048 IMPULSE sur le partenariat social et la sécurité sociale à l'ère numérique**

Avec un marché du travail flexible, un système dual de formation, un partenariat social réel et des assurances sociales bien développées, on peut escompter un impact net positif de la numérisation et de la connectivité sur l'emploi en Suisse. Mais les développements observés dans de nombreux secteurs (finance, commerce de détail, industrie pharmaceutique, MEM, etc.) laissent supposer que la mutation structurelle, accélérée par rapport aux décennies précédentes, demandera demain aux entreprises et aux travailleurs de relever d'énormes défis.

La mutation structurelle numérique bouleversera fondamentalement les formes de travail et les carrières professionnelles établies jusque-là. La Fondation CH2048 soulève la question générale de savoir comment réformer le partenariat social et la sécurité sociale, indispensables pour gérer avec succès la mutation structurelle numérique, de manière à obtenir un consensus politique. L'objectif est que le partenariat social et la sécurité sociale contribuent à préserver et à améliorer la force d'innovation et la compétitivité de la Suisse.

Les «CH2048 IMPULSE pour le partenariat social et la sécurité sociale à l'ère numérique» se focalisent sur les possibles solutions pour la décennie à venir <sup>1</sup>. La Fondation CH2048 initie ainsi un débat économique et sociopolitique qui n'a que trop tardé pour le succès du site économique Suisse. Celui-ci permettra de soutenir les recommandations et les idées de réforme présentées, mais aussi, le cas échéant, de les modifier avec les idées des petits, moyens et grands acteurs mondiaux et de l'économie des TIC. À l'issue d'une première phase de débat élargie, les CH2048 IMPULSE seront approfondis et concrétisés.

### **Innovation et inclusion vont de pair**

La numérisation permet la fabrication de nouveaux produits dans le secteur industriel et tertiaire. Mais dans de nombreux secteurs de l'économie et de l'administration, elle modifie aussi la production et les processus commerciaux. Elle conduit à l'assouplissement, à la disparition et à la création de métiers, d'entreprises et de secteurs. Dans tous les cas, elle représente une chance, mais aussi un important défi pour le marché du travail suisse. Elle conduit de plus à l'hybridation de formes de travail et d'emploi jusque-là bien établies: activité salariée et indépendante se mélangeront de plus en plus en parallèle et en série dans les parcours professionnels. Les marchés du travail de l'économie de plateforme en ligne peuvent accélérer cette tendance.

L'une des plus grandes difficultés à l'ère numérique est de maintenir l'employabilité individuelle. C'est pourquoi, la formation continue est une clé essentielle. Néanmoins, les actifs travaillent moins pendant les périodes de formation continue, de qualification ou de requalification, et accusent donc à certaines périodes une perte de gain partielle, voire totale. À l'avenir, si une part croissante d'actifs travaille sous le statut d'indépendants, les coûts de formation continue financés jusqu'alors par les employeurs ne seront plus payés. Il faut donc trouver des solutions innovantes de financement de la formation continue.

Il n'est actuellement pas possible de prévoir précisément les conséquences des nouvelles formes de travail et d'emploi sur l'économie. Il est possible que la numérisation ne modifie pas

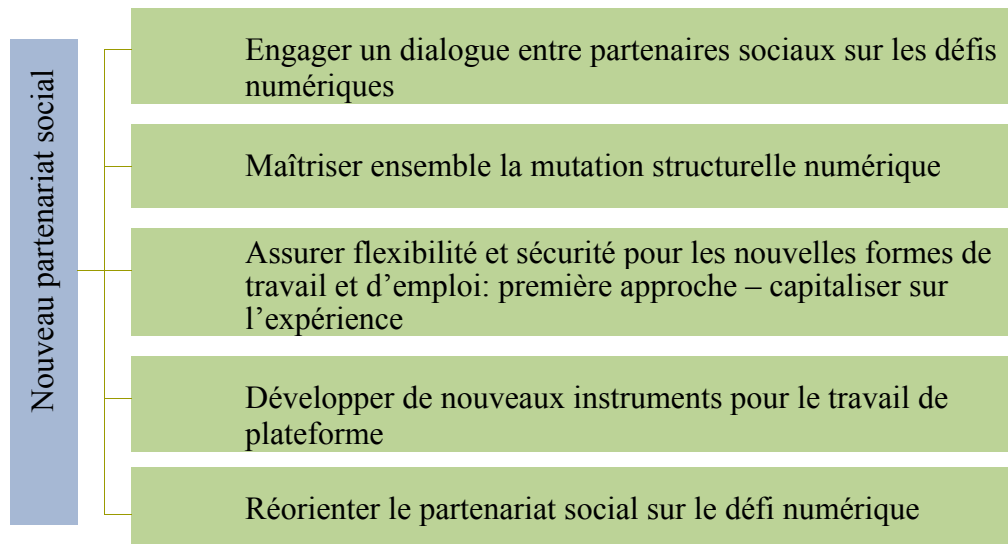
<sup>1</sup> Les questions abordées par les politiques ne seront intégrées que si elles sont susceptibles de peser beaucoup plus dans un monde du travail numérique. En revanche, les approches rejetées démocratiquement (p. ex. revenu de base sans condition) seront abandonnées.

sensiblement les conditions actuellement en vigueur sur le marché du travail. Il est aussi envisageable que le crowdrworking gagne en importance, et que le nombre de rapports de travail atypiques et de travailleurs (apparemment) indépendants augmente. Les CH2048 IMPULSE tiennent compte de ces approches pour ce scénario parfaitement envisageable.

### **Le partenariat social n'est pas «automatique»**

L'actuelle compétitivité de la Suisse repose en grande partie sur un partenariat social efficient - avec un marché du travail flexible, un bon système de formation et de sécurité sociale. Elle a permis par le passé une mutation structurelle de l'économie sans obstacle, apporté des solutions flexibles et assuré simultanément la sécurité des salariés.

### **Recommandations pour un nouveau partenariat social**



*Dans le présent rapport, les cinq recommandations du rapport pour un nouveau partenariat social sont présentées sous forme condensée. Elles s'adressent en premier lieu aux partenaires sociaux au niveau des entreprises, des secteurs et des régions et sont considérées comme une base de discussion.*

Source: l'équipe du projet en accord avec la direction du programme

En principe, le partenariat social est apte à relever les défis de la numérisation de manière flexible, rapide et socialement acceptable. Il est donc à privilégier par rapport à des régulations gouvernementales supplémentaires. Toutefois, le partenariat social n'est pas «automatique». Il n'existe aucune garantie qu'il pourra être transféré de l'industrie – où il est né – au monde numérique. Si le partenariat social ne se renouvelle pas en perspective de la transformation numérique, il pourrait devenir un modèle obsolète.

La tâche centrale des partenaires sociaux consistera désormais à étudier les possibles répercussions du défi numérique sur les entreprises, les profils de postes et l'emploi et de mener à ce sujet un dialogue au plus près de la pratique. L'objectif étant qu'un maximum d'actifs puissent rester employables et participer aux bénéfices de la numérisation. Certaines entreprises se sont déjà engagées sur cette voie.

Les grandes entreprises ont besoin de processus clairement structurés. Avec une planification visionnaire des emplois et un bilan personnel de tous les collaborateurs, elles créent les conditions pour proposer des programmes de qualification adaptés à chaque individu. De cette façon, il est possible d'exploiter le potentiel de chaque travailleur, ce qui peut induire dans le même temps un changement de profession ou de secteur. Les petites et moyennes entreprises travaillent davantage avec des solutions adaptées individuellement. Les aspects les plus importants peuvent être solutionnés par un dialogue direct entre l'entreprise et les collaborateurs, le comité d'entreprise et les organisations de travailleurs.

Les nouvelles formes d'emploi comme le crowdworking présentent des avantages mais aussi des risques. C'est pourquoi il faut des instruments qui permettent la création de plateformes innovantes, tout en garantissant des conditions de travail équitables et en évitant de déjouer les lois en vigueur.

Pour le travail temporaire, la Suisse a élaboré un modèle performant qui allie les besoins en flexibilité de l'économie et les intérêts des travailleurs en matière de sécurité. Ce modèle peut être transféré au travail de plateforme. La plateforme conclurait ensuite un contrat de travail avec les crowdworkers, lequel garantit la protection sociale et est soumis à la loi sur le recrutement de personnel et à la convention collective. D'autres propositions suggèrent des labels ou un engagement des plateformes à se comporter équitablement.

La création de nouvelles formes de travail et d'emploi se déroule le plus souvent en marge du partenariat social. Dans la mesure où le modèle traditionnel de l'emploi à plein temps à durée indéterminée est remplacé par de nouvelles formes d'emploi, la représentativité des organisations de partenaires sociaux actuelles est menacée. Il faut donc renouveler le partenariat social afin qu'il s'inscrive dans le monde numérique.

Il est encourageant de constater les premières ébauches de cette réorientation. Ainsi, les organisations de travailleurs et d'employeurs pour les indépendants s'ouvrent avec des ensembles de services particuliers destinés par exemple au secteur TIC ou logistique. Les organisations professionnelles des professions libérales proposent elles aussi de plus en plus de services taillés sur mesure pour leurs membres. Les partenaires sociaux des deux côtés deviendront ainsi des entreprises de services qui proposeront aux travailleurs indépendants des ensembles de prestations comprenant la protection juridique, le conseil en matière d'assurances sociales, la représentation auprès des entreprises, etc.

En automne 2020, des discussions ont eu lieu avec une douzaine de partenaires sociaux pour déterminer dans quelle mesure les trois premières recommandations de ces partenaires sociaux peuvent être appliquées aux PME.

Le contenu de la première recommandation est incontesté – mener le dialogue sur le défi numérique entre partenaires sociaux. Pour les PME, qui entretiennent un partenariat social institutionnalisé, le fruit de ce dialogue, notamment la passerelle MEM, propose une voie individuelle sur mesure pour une requalification avec diplôme professionnel. Le partenariat social est également un dialogue mené au sein de l'entreprise par les PME. Par exemple, dans le secteur des TIC, des commissions de contrôle et de consultation, le dialogue social se déroule au sein des entreprises individuelles et par l'intermédiaire des associations dont sont membres les petits utilisateurs et les fournisseurs ou les employeurs et les travailleurs.

Les quatre éléments de la deuxième recommandation – maîtriser ensemble la transformation digitale structurelle – sont également accueillis favorablement par les organisations d'employeurs et de travailleurs des PME. Il existe également un consensus sur le fait que les trois premiers points doivent être mis en œuvre dans l'entreprise, sachant que concernant les mesures de maintien ou de création de mesures d'insertion professionnelle,

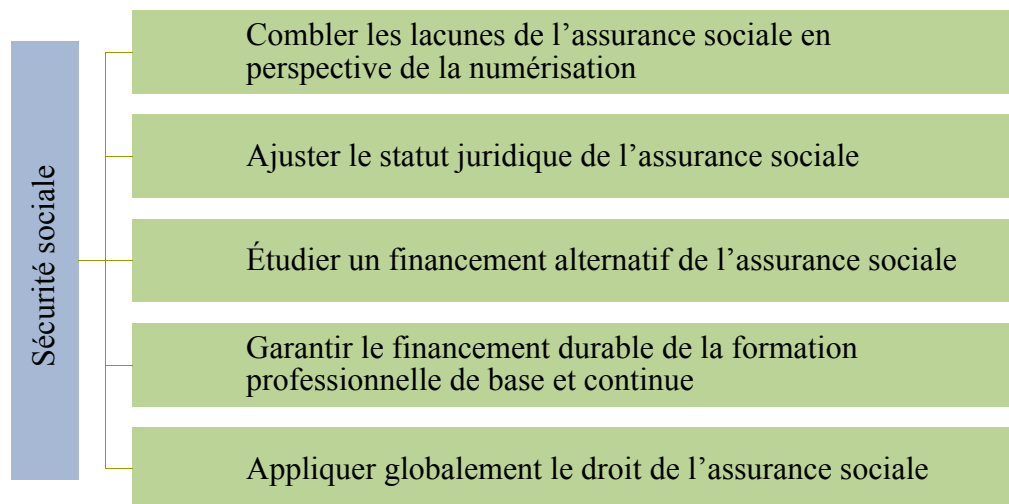
les travailleurs ont également une part de responsabilité à assumer. Du point de vue des PME, le quatrième point est également primordial. Lorsqu'on exige la flexibilité, il faut qu'un réseau de sécurité sociale soit en place. Il convient seulement d'éviter un «nivellement par le bas».

Concernant la troisième recommandation – assurer la flexibilité et la sécurité des nouvelles formes de travail et d'emploi – il existe un consensus sur le fait que les nouvelles formes de travail et le travail indépendant sont relativement peu représentés au sein des partenaires sociaux des PME. C'est pourquoi certains partenaires sociaux proposent des services de conseil aux travailleurs indépendants, lesquels pourraient néanmoins être développés davantage. Les partenaires sociaux pourraient par exemple conseiller les travailleurs indépendants en cas de conflit de travail.

### **Penser à une protection sociale pour les nouvelles carrières professionnelles**

Concernant le système des assurances sociales, le principe des trois piliers pour la prévoyance vieillesse et invalidité devrait résister au monde numérique. Ce système présente le grand avantage de combiner le système de répartition (premier pilier) avec le système de capitalisation (deuxième et troisième piliers). Le principe des trois piliers permet de mieux cerner les risques de financement des rentes qu'un système uniquement par répartition. Sur le principe des trois piliers, la protection sociale des travailleurs est actuellement bien développée. Il repose aussi sur des rapports de travail continus et stables.

### **Idées de réforme de la sécurité sociale**



*Dans le présent rapport, les cinq idées de réforme de la sécurité sociale sont présentées sous forme condensée. L'objectif central est de proposer un système d'assurance comparable pour tous les travailleurs et de discuter des solutions possibles pour combler le déficit de financement de la sécurité sociale.*

Source: l'équipe du projet en accord avec la direction du programme

Si les nouvelles formes de travail modifient le monde du travail, des risques spécifiques à la protection sociale peuvent émerger en l'absence de modification du système d'assurance sociale actuel. Aujourd'hui, la qualification des travailleurs indépendants ou salariés

et leur répartition respective dans les divers systèmes d'assurance se fait au cas par cas et est ponctuée d'incertitudes. À l'avenir, cette distinction deviendra encore plus difficile et sera liée à une charge de travail administratif plus importante: cela est préjudiciable à la protection sociale. Le système d'assurance sociale actuel ne comptabilise ni les faibles revenus ni les revenus d'activités annexes, ou seulement sur demande. Il pourrait en découler que les personnes exerçant plusieurs emplois simultanés ne soient pas assurées correctement, car chaque rapport de travail pris individuellement, ne justifie pas le droit aux prestations de l'assurance sociale.

Si le nombre de rapports de travail en crowddworking continue d'augmenter, la question se pose de savoir si ces prestataires sont conformes à l'image du travailleur indépendant selon le droit en vigueur – c'est-à-dire une entreprise disposant des moyens de payer une prévoyance sociale – ou s'ils nécessitent une couverture similaire à celle des salariés actuels. Ils seront en effet confrontés demain inégalement à plus de risques professionnels, et donc financiers, que les indépendants classiques et les professions libérales (médecins, avocats, architectes, etc.). À cela s'ajoute qu'à chaque fois que l'économie change dans le système actuel, la question de la subordination du droit de l'assurance sociale doit trouver de nouvelles réponses et être appliquée administrativement.

Il pourrait donc s'avérer que, d'ici peu, la distinction faite aujourd'hui par le droit des assurances sociales entre indépendants et salariés ne soit plus appropriée et très coûteuse. Compte tenu de l'évolution rapide des formes de travail et d'emploi, un système d'assurance comparable pour les indépendants et les salariés dans le cadre de l'AVS, et notamment une obligation LPP pour les indépendants, pourrait offrir une protection socialement adéquate à ces actifs. De plus, tous les travailleurs doivent en principe être assurés contre la maladie et l'accident professionnel, et le cas échéant, contre le chômage.

Plusieurs solutions d'aménagement sont envisageables. L'une d'elles serait d'adapter les prestations de l'assurance sociale de telle façon que soient accordées aux nouveaux travailleurs indépendants les mêmes prestations que celles accordées jusqu'à présent aux salariés. Cela signifie que les premiers devraient non seulement être affiliés à l'AVS mais aussi obligatoirement au système de prévoyance professionnelle, et puissent prétendre aux mêmes prestations et les payer. Une telle solution aurait pour conséquence que les travailleurs indépendants pourraient prétendre aux prestations de l'assurance chômage et être légalement assurés contre les accidents. Une autre variante serait d'ajuster la couverture d'assurance obligatoire pour les travailleurs indépendants à celle des travailleurs salariés.

Même avec un ajustement du statut des travailleurs indépendants à celui des salariés, le besoin de financement pour les travailleurs indépendants augmenterait, notamment pour la prévoyance professionnelle. Si la suppression de l'actuelle dichotomie entre les travailleurs indépendants et les salariés en matière d'assurance sociale s'avère efficace, il faut trouver un rapport raisonnable et politiquement acceptable entre le niveau des prestations de l'assurance sociale pour tous les travailleurs et les coûts de financement associés. La protection sociale des travailleurs indépendants ne sera finalement relevée que dans la mesure où elle reste abordable pour eux. Une question cruciale sera de savoir si des fonds fiscaux supplémentaires peuvent être utilisés pour ces innovations en matière d'assurance sociale.

Fondation CH 2048  
Geschäftsstelle  
Kapellgasse 3  
6004 Luzern  
079 341 53 67  
[r.joho@ch2048.ch](mailto:r.joho@ch2048.ch)

Lucerne, le 30 octobre 2020