



Question pratique

PAR STEEVES EMMENEGGER*

Et si j'allongeais mon week-end?

La flexibilisation du temps de travail est de plus en plus dans l'air du temps. Avantageuse pour le collaborateur comme pour l'employeur, elle permet pour les premiers un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle («work-life balance») et pour les seconds une optimisation des ressources, puisqu'elle réduit les risques d'absences et facilite les remplacements.

Après la naissance d'un enfant, en fin de carrière, pendant une formation exigeante ou encore en lieu et place d'une augmentation de salaire, les collaborateurs sollicitent souvent la possibilité de réduire leur temps de travail. Dans la majorité des cas, pour autant que la qualité du service n'en pâtisse pas et que l'organisation le permette, les employeurs accèdent à cette requête. La règle générale veut que la rémunération soit réduite en conséquence. Cependant, certaines entreprises, constatant qu'il n'y avait pratiquement pas de différence de prestations entre un collaborateur travaillant à 80% et un autre à 100%, ne réduisent pas le salaire dans la même proportion (paiement du salaire à 90% pour un 80% par exemple). En effet, les collaborateurs bénéficiant d'un jour de congé supplémentaire par semaine en profitent pour régler ce jour-là des questions qui le seraient autrement sur leur temps de travail. Moins fatigués et moins stressés, ils sont souvent plus efficaces. La question reste ouverte concernant les cadres pour lesquels les employeurs sont, en général, moins enthousiastes...

Mais n'oubliez pas qu'une diminution du temps de travail

rime de toute façon avec une baisse de revenu. Ainsi, au-delà de la réduction du salaire, il ne faut pas minimiser les conséquences sur votre couverture sociale, notamment au niveau du 2e pilier. Les projections de ce dernier seront en effet recalculées sur cette nouvelle base et ses prestations en cas de vieillesse, d'invalidité ou de décès seront revues à la baisse. Ceci étant dit, elle génère également une diminution de la charge fiscale. Précisons encore que les indemnités diverses, pour les repas ou l'assurance maladie par exemple, ne sont généralement pas diminuées.

Il existe d'autres moyens de flexibilisation du temps de travail, par exemple en annualisant les heures dues. De cette manière, le collaborateur travaillera à plein temps lors des périodes de grosse activité et bénéficiera d'importants congés dans les moments plus calmes, pour un revenu constant.

Le temps partiel est-il un frein à l'évolution professionnelle? Une progression hiérarchique peut être freinée pour cette raison, un manque de disponibilité (certainement relatif) pendant tous les jours de la semaine étant souvent perçu comme incompatible avec un statut de cadre devant assumer des responsabilités. Ce ne l'est cependant en aucun cas en ce qui concerne le niveau d'expertise. Les collaborateurs à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres et il est de leur responsabilité de développer leurs compétences. ■

*Directeur des Ressources Humaines de Mirabaud & Cie