

MULTINATIONALES

LES CONDITIONS DE RÊVE DES JEUNES PARENTS

En Suisse comme ailleurs, les grandes entreprises offrent aux jeunes parents des conditions de travail en avance sur leur temps. Par Lucie Monnat

Congés parentaux à rallonge, ouverts aux conjoints homosexuels, aménagement des horaires adaptés à la vie de famille... Travailler pour une multinationale équivaut souvent à bénéficier d'avancées sociétales dignes des pays nordiques les plus avancés.

Cette réalité ne se dément pas en Suisse, où près d'un quart des actifs travaille pour une multinationale. En sus de nombreux avantages tels qu'une grande flexibilité du travail ou des prestations de santé très étendues, les géants de l'agroalimentaire ou de la pharma se montrent particulièrement généreux en termes de congés parentaux, dans un pays où le congé maternité est de quatorze semaines et de deux semaines pour les pères.

Nombre d'entre elles ne font en outre pas de distinction de sexe dans l'octroi des congés parentaux. Chez Nestlé, dix-huit semaines entièrement rémunérées sont offertes «à la principale personne responsable du soin de l'enfant», tandis que «la seconde personne responsable de l'enfant» bénéficie de quatre semaines. Les employés de Novartis, eux, bénéficient de dix-huit semaines, sans distinction.

SÉDUIRE LES JEUNES TALENTS

Philip Morris privilégie pour sa part une grande flexibilité du travail. Certains employés à temps plein ont par exemple la possibilité de comprimer leur semaine de travail sur quatre jours, à raison de dix heures par jour, pour une durée maximale de douze mois.

Ces avantages en «nature» séduisent particulièrement une nouvelle génération de travailleurs cherchant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. «Ces mesures contribuent

à accroître l'attractivité de Novartis en tant qu'employeur de choix pour attirer et retenir les meilleurs talents, confirme le directeur de la communication externe chez Novartis, Satoshi Sugimoto. Les jeunes talents en particulier ont tendance à accorder plus d'importance à ce type d'avantages.»

L'américain Procter & Gamble offre ainsi jusqu'à un an de congé aux jeunes parents pendant la première année de leur enfant grâce à une combinaison de jours de congé et de congés sans solde. Même politique chez Ferring, champion en la matière, qui offre vingt-six semaines minimum aux parents «biologiques et non biologiques».

AIDES À L'INFERTILITÉ

Avec son programme «Building Families at Ferring», lancé en 2022, l'entreprise pharmaceutique d'origine suédoise offre un panel impressionnant d'aides destinées à la famille: des congés payés et un soutien financier pour accéder aux traitements de fertilité, à l'adoption, à la congélation des ovules et même des congés payés après une fausse couche «pour permettre aux familles de gérer et de faire leur deuil».

«Depuis 2022, Ferring a ainsi aidé seize employés suisses à fonder leur famille grâce à un soutien financier pour des traitements de fertilité, et plus de 70 ont bénéficié de vingt-six semaines de



congé parental payé pour les parents biologiques et non biologiques», nous indique l'entreprise.

Ferring finance même les programmes de maternité de substitution, autrement dit la gestation par autrui (GPA). Or, bien que des couples suisses partent à l'étranger pour avoir recours à cette pratique, celle-ci n'est pas autorisée en Suisse.

S'ADAPTER OU PAS?

«Nous pensons que tous nos employés – quels qu'ils soient, où qu'ils vivent ou qui ils aiment – devraient avoir droit à ces avantages», souligne Ferring. Cependant, nous reconnaissons la nécessité de nous conformer aux lois locales et nos res-

ponsables au niveau national travaillent en étroite collaboration avec l'équipe Global Rewards pour garantir le respect des réglementations locales.» Si le cas de la GPA se situe dans une marge un peu plus floue, les avantages offerts en Suisse par les multinationales constituent généralement un bonus par rapport à un cadre légal déjà existant.

«Les jeunes talents en particulier ont tendance à accorder plus d'importance à ce type d'avantages.»

Satoshi Sugimoto, directeur de la communication externe chez Novartis

Dans les cas demandant une clarification, les multinationales engagent généralement des discussions avec les autorités régionales afin de trouver, si besoin, un accord. «L'un des questionnements classiques des multinationales est de décider si elles doivent appliquer les politiques du pays de la maison mère dans les pays de ses filiales», explique Eric Davoine, professeur de ressources humaines et d'organisation à l'Université de Fribourg. Certaines multinationales créent une bulle estampillée avec le drapeau de leur pays d'origine, formant un espace social transnational qui ne correspond pas à 100% aux normes et aux règles locales.»

LES AMÉRICAINS UNIFORMISENT

La question de savoir si c'est une bonne chose ou non reste ouverte. Eric Davoine se souvient de son stage chez BMW à l'époque de l'apartheid en Afrique du Sud. «BMW était très fier d'annoncer dans son magazine professionnel la nomination d'une femme noire en tant que directrice du marketing de la filiale sud-africaine, donc à l'encontre du cadre légal local», raconte-t-il. Finalement, s'adapter n'est pas toujours la meilleure chose à faire.»

En 2017, P&G a ainsi étendu et amélioré dans l'ensemble de ses filiales à travers le monde le congé parental introduit pour ses employés américains un an plus tôt. Un mode de fonctionnement typique des géants américains, qui ont tendance à uniformiser leurs pratiques RH.

Les entreprises européennes, à l'inverse, s'adaptent généralement aux pays de leurs filiales. «Les entreprises allemandes et françaises sont souvent contentes de s'adapter», souligne Eric Davoine. Leur pays d'origine impose des cadres juridiques très contraignants et elles profitent ainsi de la souplesse du pays de la filiale.»

REMISE EN QUESTION

Des nuages noirs se dessinent malgré tout à l'horizon. Depuis le 1^{er} janvier 2024, la Suisse applique un taux d'imposition minimal de 15% aux multinationales, conformément à la réforme de l'OCDE et du G20 ratifiée par les citoyens suisses en votation.

«Les forfaits fiscaux représentaient un espace d'échange entre les multinationales et les autorités locales», souligne Eric Davoine. En contrepartie, elles créaient des emplois, investissaient dans la formation et dans les infrastructures locales. Les États cantonaux ont désormais perdu un levier de négociation vis-à-vis des multinationales, qui peuvent maintenant plus facilement menacer de partir. Je ne suis pas certain qu'elles se montrent aussi généreuses à l'avenir.» ■