

Union Patronale Suisse  
Madame Daniella Lützel Schwab  
Hegibachstrasse 47  
8032 Zürich

Lausanne, le 20 novembre 2018  
map/jek

***IP Keller-Sutter « Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail »***

***IP Graber Konrad « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés »***

Chère Madame,

Nous avons bien reçu votre circulaire n° 8/2018 du 7 septembre dernier relatif aux sujets mentionnés en titre et vous en remercions.

Les deux projets mis en consultation concernant les mêmes catégories de travailleurs et poursuivant le même objectif, nous y répondons simultanément par le présent courrier. Dans un premier temps, nous souhaitons faire quelques observations de principe, avant de répondre point par point au questionnaire.

### **Remarques générales**

L'actuelle loi sur le travail a été adoptée en 1964. Même si quelques retouches y ont été apportées depuis lors, la structure et les grandes lignes de cette loi n'ont que très peu évolué en 50 ans. Or, le tissu économique et les conditions de travail ont radicalement changé durant cette même période. D'une époque à prédominance industrielle, ou du moins où l'activité salariée s'exerçait principalement dans un cadre horaire strictement défini, nous sommes entrés dans une ère où la tertiarisation de l'économie et l'évolution des modes de travail et de vie requièrent davantage de flexibilité.

Aujourd'hui, ce besoin de flexibilité est patent dans tous les secteurs d'activité, y compris dans le monde industriel. Les entreprises doivent s'adapter aux attentes de leurs clients et faire face à une concurrence de plus en plus vive. Mais la demande d'une flexibilisation accrue, en particulier s'agissant des questions d'horaires de travail, vient autant, si ce n'est davantage, des travailleurs eux-mêmes. La nécessité de concilier vies privée et professionnelle, les aspirations à pouvoir maîtriser soi-même les périodes de travail et de repos en fonction de ses propres besoins figurent en tête de liste des attentes des nouvelles générations de travailleurs.

Il est primordial que la loi sur le travail soit en phase avec ces réalités, sans pour autant remettre en cause son but de protection de la santé des travailleurs. Certes, des horaires flexibles sont déjà admissibles avec la loi actuelle, qui laisse une réelle marge de manœuvre aux parties à un contrat de travail. Mais toute la réglementation relative à la durée du travail repose sur une logique de calculs d'horaires hebdomadaires, ce qui limite considérablement les possibilités d'annualisation de temps de travail. Quant à l'obligation généralisée de saisir non seulement le temps de travail, mais également toutes les coordonnées temporelles des heures travaillées et des pauses, elle n'est guère compatible avec les modes de travail actuels et futurs. Cette logique de comptabilité minutée s'oppose – et s'opposera de plus en plus – à l'organisation du temps de travail basée sur la confiance entre employeurs et employés.

Les nouvelles modalités d'enregistrement de la durée du travail introduites en 2016 représentent davantage un premier pas dans la bonne direction qu'un véritable assouplissement. En effet, la possibilité de renoncer à l'enregistrement selon l'art. 73a OLT1 est – et restera sans doute – quasiment lettre morte du fait de l'exigence préalable d'une convention collective de travail. Quant à l'enregistrement « simplifié » au sens de l'art. 73b OLT1, sa mise en œuvre n'est pas des plus simples et il ne permet qu'un allègement très limité par rapport à l'obligation de saisie standard. Dans ces conditions, une révision législative s'impose comme le seul moyen d'aller dans le sens d'une flexibilisation telle qu'attendue par les employeurs et les travailleurs.

A noter qu'une flexibilité accrue n'est pas incompatible avec le maintien d'une protection adéquate des travailleurs. L'initiative parlementaire Keller-Sutter ne fait qu'élargir le cercle des travailleurs non soumis à l'obligation de saisie du temps de travail, pour l'heure restreint à ceux qui exercent une fonction dirigeante élevée, sans toucher à la moindre disposition protectrice de la loi sur le travail. Quant à celle de Graber, elle propose un horaire annualisé, ainsi qu'un assouplissement des règles de repos et du travail du dimanche, mais conserve les durées maximales de travail et les règles de compensation existantes. L'objectif de ces deux projets n'est donc pas d'augmenter les temps de travail et la pression sur les travailleurs, mais bien au contraire de permettre une répartition plus souple sur l'ensemble de l'année et de donner davantage de marge de manœuvre aux travailleurs disposant d'une grande autonomie dans leur travail, tout en allégeant ces derniers et leurs employeurs de contraintes administratives désuètes.

## Questionnaire

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Au vu des remarques qui précèdent, nous estimons qu'il est <b>indispensable</b> de modifier la loi sur le travail dans le sens proposé par les deux initiatives parlementaires.
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	<b>Les deux avant-projets doivent être mis en vigueur</b> car ils sont complémentaires.

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p><b>Les catégories de travailleurs concernés sont correctement définies.</b> Il est nécessaire de ne pas s'en tenir à une notion purement hiérarchique et d'inclure les spécialistes qui jouissent d'une grande autonomie dans leur domaine d'activité.</p> <p><b>Nous sommes totalement opposés à l'ajout d'une exigence relative à la formation.</b> L'autonomie et les responsabilités d'un travailleur sont inhérents à une fonction et non pas à un niveau de formation particulier. De nombreux travailleurs sans formation supérieure (hautes écoles) bénéficient d'une grande latitude dans leur activité et peuvent occuper des postes à responsabilités.</p>

#### Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Graber Konrad :

4a.	<p>Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?</p>
Réponse	<p><b>Nous sommes favorables</b> au changement de paradigme proposé, c'est-à-dire de prévoir une durée maximale de travail sur la base d'une moyenne annuelle et non plus sur un mode hebdomadaire. Cette nouvelle disposition permettra de tenir compte des besoins et souhaits des employeurs comme des travailleurs concernés, qui revendiquent une liberté accrue pour mieux concilier vies privée et professionnelle.</p> <p>Il conviendrait en revanche de <b>renoncer à l'art. 13a al. 2</b>, qui exclut l'application de l'horaire annualisé aux employés qui ne saisissent pas leur temps de travail. L'initiative parlementaire Graber est complémentaire à celle de Keller-Sutter et s'adresse d'ailleurs exactement aux mêmes travailleurs. Il n'est pas cohérent d'obliger les travailleurs concernés et leurs employeurs à choisir entre une simplification purement administrative (renoncer à la saisie du temps de travail) et une flexibilisation du temps de travail. Les deux options vont de pair et doivent pouvoir coexister pour les mêmes travailleurs.</p>

5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<p>Il est raisonnable de maintenir les principes de compensation en vigueur, à savoir un supplément salarial de 25% ou un congé d'égal durée. Le délai de récupération en temps (1 an) l'est également. Concernant l'approbation du travailleur, nous préférons le maintien de la formule actuelle « <i>avec l'accord du travailleur</i> » au lieu de « <i>si le contrat le prévoit</i> ». Ceci afin d'éviter un formalisme excessif lorsque le travailleur aura donné son accord (même tacite) à la compensation en temps, sans que le contrat ne le prévoit expressément. A noter que cette disposition est plus favorable aux travailleurs que l'actuel art. 13 LTr puisqu'elle prévoit un supplément salarial de 25% pour toutes les heures additionnelles annuelles, et non seulement dès la 61<sup>e</sup> heure. Nous pouvons nous rallier à cette proposition, qui peut être vue comme une mesure d'accompagnement à l'horaire annualisé et à une certaine forme de simplification.</p>
6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p><b>Nous y sommes opposés.</b> La notion de temps partiel est inconnue des dispositions sur la durée du travail et il n'y a aucune raison de l'introduire ici. Le but de la loi sur le travail est de protéger la santé des travailleurs en limitant la quantité d'heures de travail totale effectuée par un individu. On ne voit pas en quoi la santé d'une personne occupée à mi-temps ne lui permettrait d'effectuer que la moitié des heures d'une autre occupée à plein temps.</p>
7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	<p><b>Nous la soutenons.</b> Cette légère extension de la période maximale d'occupation permettra aux travailleurs de mieux adapter leurs périodes de travail à leurs besoins privés, comme par exemple quitter le travail plus tôt pour aller s'occuper de ses enfants et finir ses tâches en soirée une fois les enfants couchés.</p>
8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	<p><b>Nous l'approuvons</b> pour les mêmes raisons que celles mentionnées à la question précédente.</p>

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Là encore, ces dispositions apportent un <b>assouplissement bienvenu</b> pour les travailleurs souhaitant concilier au mieux leurs vies professionnelle et privée. Le choix de travailler le dimanche sera laissé à la « libre appréciation du travailleur », ce qui correspond tout à fait aux conditions d'autonomie fixées pour bénéficier de l'horaire annualisé. Les travailleurs concernés pourront ainsi librement choisir de répartir différemment leur charge de travail sur la semaine, en fonction de leur organisation familiale ou de leurs loisirs. Rien n'indique que le travailleur qui opterait pour un horaire allégé en semaine pour passer du temps avec ses enfants et/ou s'adonner à ses activités habituelles moyennant un « rattrapage » le week-end mettrait davantage en péril sa santé qu'un autre qui préfère concentrer ses efforts du lundi au vendredi, la quantité de travail globale restant identique dans les deux cas de figure. Et pour quelle raison le travailleur ne pourrait-il pas préférer le dimanche au samedi (jour ouvrable) pour ce « rattrapage » ?
10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	L'art. 6 actuel nous paraît suffisant en l'état, mais nous n'avons <b>pas d'objection</b> à cette proposition.
11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Sur le principe, <b>nous y sommes favorables</b> pour les mêmes raisons que celles mentionnées aux questions 7a, 8a et 9a. Mais il n'est peut-être pas nécessaire de fixer la limite matinale (4h) aussi tôt.
12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Nous laissons les autorités d'exécution compétentes en juger.
13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Nous nous réjouissons de la flexibilisation et des simplifications administratives apportées par ce projet, en particulier en ce qui concerne la comptabilisation des heures de travail supplémentaire. Les nouvelles possibilités concernant les horaires de travail renforceront l'autonomie et la motivation des collaborateurs. Nous y voyons là davantage une opportunité pour le bien-être des travailleurs qu'un risque pour leur santé. Il ne faut pas oublier non plus que le cercle des travailleurs concernés est – à juste titre - limité et que les adaptations possibles seront laissées à la libre appréciation de ceux-ci.

**Questions ne concernant que l'avant-projet relatif à l'iv.pa. Keller-Sutter :**

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	<b>Nous l'approuvons sans réserve.</b> Il s'agit d'une véritable simplification administrative, soumise à des conditions d'application raisonnables qui, contrairement à l'actuel art. 73a OLT1, ne restera pas lettre morte.

5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	<b>Non</b> , les règles de protection en vigueur sont suffisantes, ce d'autant que la modification prévue ne porte que sur des données à (ne plus) saisir et ne touche pas à la substance des dispositions protectrices.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	<b>Non</b>

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<b>Non</b>

**En conclusion, nous soutenons résolument les deux initiatives parlementaires Keller-Sutter et Graber telles que proposées. Toutes deux répondent à des besoins de flexibilisation et de simplification administrative aussi bien des employeurs que des travailleurs concernés. Leur champ d'application est correctement délimité en ne visant que les cadres ou spécialistes disposant d'une grande autonomie dans leur travail, ainsi que dans la gestion de leurs horaires de travail. Leur mise en vigueur permettra de rapprocher le cadre légal des conditions de travail actuelles et à venir. Et c'est bien dans ce sens que le fossé doit se combler.**

En vous remerciant de votre consultation, nous vous prions d'agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

**Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie**

  
Guy-Philippe Bolay  
Directeur adjoint

  
Mathieu Piguet  
Sous-directeur