

Département de l'économie, de l'innovation et  
du sport (DEIS)  
Service de l'emploi  
Monsieur Laurent Beck  
Rue Caroline 11  
1014 Lausanne

Lausanne, le 30 juin 2021

***Consultation sur la modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2) – modèle d'horaire de travail annualisé pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)***

Monsieur,

Nous avons bien reçu le courriel de Mme Françoise Favre du 28 mai dernier et vous remercions de nous consulter à propos de l'objet cité en titre.

Ce nouvel art. 34a OLT2 introduit un modèle inédit d'horaire de travail annualisé applicable à certaines entreprises de prestations de services spécifiques. Il s'agit là d'une première, car ni la loi sur le travail ni ses ordonnances d'application actuellement en vigueur ne connaissent un système comparable. Les modèles d'annualisation du temps de travail prévus par les conventions collectives ou certains règlements du personnel doivent s'en tenir au cadre légal existant et leur marge de manœuvre s'en trouve extrêmement limitée.

**Remarques générales**

La loi sur le travail (LTr) prévoit encore et toujours une réglementation rigide relative à la durée du travail, basée sur une logique hebdomadaire avec des limites quantitatives et des périodes de travail strictement définies ne comportant que de rares exceptions. La plupart de ces règles datent du siècle dernier où l'organisation et les méthodes travail étaient fort différentes de celles que l'on connaît aujourd'hui. L'évolution de la pratique s'accommode mal de la rigidité législative qui a cours, d'autant plus dans un monde du travail digitalisé.

Sans remettre en cause les fondements de la protection – nécessaire – des travailleurs, une certaine flexibilisation s'impose au regard des exigences du monde du travail actuel et futur ; elle est également attendue des travailleurs eux-mêmes, à la recherche de la meilleure conciliation possible entre vies professionnelle et privée.

Le besoin d'une flexibilité accrue n'est pas l'apanage des entreprises visées par ce nouvel art. 34a OLT2. Ce sont bien tous les secteurs d'activité – ou presque – qui sont concernés, raison pour laquelle la logique voudrait que l'on passe plutôt par une révision de la loi sur le travail elle-même. Nous sommes toutefois conscients des difficultés politiques rencontrées à cet égard, avec de multiples tentatives parlementaires qui peinent à aboutir sur des projets concrets, et comprenons donc l'approche pragmatique qui consiste à agir par domaine d'activité.

Nous pouvons dès lors nous rallier, sur le principe, à la modification proposée de l'OLT2. Il ne doit cependant s'agir que d'un premier pas dans la bonne direction et sa mise en œuvre faire rapidement l'objet d'une évaluation, afin de déterminer quand et comment il pourra être étendu à d'autres secteurs d'activité.

#### Remarques spécifiques relatives à l'art. 34a OLT2

- Al. 1 let. a

Dans la mesure où la durée quotidienne du travail effectivement fourni doit être enregistrée (al. 3 let. g), il apparaît plus logique d'appliquer les conditions de l'enregistrement simplifié au lieu de celles de la renonciation à l'enregistrement.

**Proposition :** remplacer « *Ils disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes l'horaire de travail* » par « *Ils peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail* ».

- Al. 3 let. b

Dans la loi sur le travail la limite de 170 heures de travail supplémentaire par an vaut pour les heures qui dépassent la limite de 45 heures. Il doit en aller de même ici, car l'horaire convenu est généralement bien inférieur à 45 heures (40 à 42 heures usuellement) et retenir ce critère enlèverait beaucoup de flexibilité.

**Proposition :** remplacer « *dépassant le nombre d'heures annuelles convenu* » par « *dépassant la moyenne annuelle de 45 heures hebdomadaires* ».

Par ailleurs, la LTr ne prévoit pas d'adaptation au taux d'activité pour le maximum d'heures de travail supplémentaires annuelles. Il n'y a donc pas de raison de l'introduire ici.

**Proposition :** supprimer « *cette limite est réduite de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel* ».

- Al. 3 let. c

Le droit en vigueur n'impose la compensation des heures supplémentaires par un congé de même durée ou un supplément de salaire de 25% que pour les heures de travail supplémentaires qui dépassent la limite de 45 heures hebdomadaire. Par accord écrit, les parties peuvent convenir d'autres modes de compensation, voire aucune compensation dans certains cas, pour les heures qui dépassent les heures convenues mais qui restent en-deçà de la limite de 45 heures hebdomadaire. Il n'y a pas de raison de supprimer entièrement la marge de manœuvre laissée par l'art. 321c al. 3 CO au seul motif que les parties ont opté pour ce modèle d'annualisation du temps de travail.

**Proposition :** remplacer « *au nombre d'heures annuelles convenu* » par « *à la moyenne annuelle de 45 heures hebdomadaires* ».

- Al. 4

L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé des travailleurs est déjà couverte par l'art. 6 LTr, y compris s'agissant des risques psychosociaux. Cet alinéa fait donc doublon, sauf à considérer que le modèle d'annualisation du temps de travail proposé serait par essence davantage à risque pour la santé des travailleurs que n'importe quel autre horaire de travail, ce qui n'est nullement démontré.

**Proposition :** supprimer cet alinéa.

**En conclusion, la CVCI approuve l'introduction de ce nouvel art. 34a OLT2, avec les adaptations proposées ci-dessus.**

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces remarques, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

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



Mathieu Piguet  
Responsable du service juridique



Romaine Nidegger  
Responsable de dossiers politiques