



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Droit et haute surveillance

Avril 2023

Modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr)

Exception pour les travailleurs occupés par de nouvelles entreprises

Rapport sur les résultats de la procédure de consultation
(du 17 novembre 2022 au 3 mars 2023)



Contenu

1	Contexte	3
2	Avis reçus	3
3	Position générale des participants à la procédure de consultation.....	4
4	Remarques sur les différentes variantes	8
4.1	Art. 3 let. d ^{bis} LTr – selon variante de la commission CER-N	8
4.1.1	Définition de la notion de start-up et durée de l'exception	8
4.1.2	Niveau/seuil de participation minimale.....	11
4.2	Art. 3 let. d ^{bis} LTr – selon la minorité (Aeschi Thomas et autres)	14
4.3	Art. 3a let. d LTr - selon la variante de la commission CER-N	15
4.4	Biffer l'art. 3a let. d LTr – selon la sous-variante de la minorité (Feller et autres) 15	
5	Liste des participants à la procédure de consultation	17

1 Contexte

Le 9 juin 2016, le conseiller national Marcel Dobler a déposé son initiative parlementaire (iv. pa.) 16.442 « Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail ». L'initiative exigeait de modifier certains articles de la loi sur le travail (LTr)¹, en particulier l'article 46 de telle sorte que les employés de start-up qui bénéficient d'un plan d'options d'achat d'actions à l'intention des employés puissent convenir d'un horaire de travail fondé sur la confiance et ne soient plus obligés de saisir leur temps de travail. Le 20 février 2017, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a donné suite à cette initiative, par 18 voix contre 6. Etant occupée par deux autres initiatives parlementaires portant sur la loi sur le travail², son homologue du Conseil des Etats (CER-E) a décidé d'y donner suite que le 21 août 2020. Le 24 octobre 2022, la CER-N a approuvé un texte de révision qui prévoit pour le groupe de travailleurs visé l'exception du champs d'application de la LTr.

La consultation porte sur 2 variantes et une sous-variante:

La variante de la commission CER-N prévoit pendant 5 ans depuis la fondation de start-ups l'exception aux dispositions de durée du travail et du repos pour les travailleurs qui détiennent des participations tout en maintenant applicable les dispositions de protection de la santé. La sous-variante Feller s'oppose au maintien de l'assujettissement de cette catégorie de collaborateurs aux dispositions réglant la protection de la santé.

La variante de la minorité Aeschi se limite aux entreprises de prestation de services et définit le groupe de travailleurs exclus du champ d'application pendant 5 ans à l'aide d'autres critères comme le salaire, la formation et leur autonomie au travail.

2 Avis reçus

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a reçu au nom de la commission CER-N 49 réponses dans le cadre de la consultation : 26 de la part des cantons ainsi que l'avis de la ville de Lausanne et 22 d'organisations, d'associations et d'autres milieux intéressés. A noter que l'Association des offices suisses du travail (AOST), l'association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT) ainsi que la Suva ont expressément renoncé à prendre position³.

TI, ZG, ZH, AG, BE, SO, BS, UR, FR, SH, VD et BL soutiennent la révision dans son principe. LU est le seul canton à se prononcer en faveur de la variante Aeschi et de la minorité qui propose la suppression de l'application des dispositions relatives à la protection de la santé (art. 3a LTr).

SZ, OW, TG, JU, GL, NE, AI, AR, SG, GR, NW, GE, VS, VDL rejettent la proposition telle qu'elle est formulée. Quasiment tous les cantons ont émis des risques d'abus en raison de l'utilisation de notions qu'ils jugent imprécises. Les prises de positions comportaient aussi bien des propositions de précision de certains termes utilisés que des commentaires critiques.

¹ RS 822.11.

² 16.414 Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés et 16.423 Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisir du temps de travail.

³ La liste des participants, avec les abréviations utilisées dans le présent rapport, se trouve en annexe.

Parmi les autres participants à la procédure de consultation, le Centre, les PLR, Les Verts-libéraux, la SSE, GastroSuisse, l'UPS, l'USAM, SWESA, la FER, SWICO, VZH et ZHK, le Forum PME, la SSA soutiennent la révision dans son ensemble mais pour certains d'entre eux, sous certaines conditions. Le Forum PME, SWESA et la SSA considèrent que la durée de cinq ans est trop courte. La SSE est d'avis que le projet ne devrait pas s'appliquer au secteur de la construction et propose que l'exception au champ d'application de la LTr ne s'applique qu'aux travailleurs occupés dans des entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective de travail (CCT). En cela, la SSE rejoint l'avis de GastroSuisse qui estime que, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, seuls les travailleurs qui ne sont pas soumis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) devraient être concernés. EIT.swiss rejette le critère de participation des collaborateurs et soutient la proposition de la minorité Aeschi. L'USAM et le Forum PME se prononcent en outre faveur de la suppression de l'application des dispositions de protection de la santé et soutiennent, en ce sens, la proposition de la minorité Feller.

Le PS, Travail.Suisse, l'USS, UNIA et l'aseb rejettent la proposition.

En résumé, le projet de révision est controversé. En particulier, les organisations patronales poussent pour encore plus de flexibilité que proposé par ce projet tandis que les représentants des travailleurs estiment que la proposition affaiblit la loi sur le travail et la protection des travailleurs.

3 Position générale des participants à la procédure de consultation

En résumé, 8 cantons sur 26 soutiennent la proposition de la majorité de la commission. A l'exception de FR, tous les cantons favorables au projet souhaitent néanmoins que des clarifications soient apportées sur la/les participation(s) octroyée(s) aux travailleurs et/ou aux entreprises concernées.

BL est favorable à l'assouplissement de la législation sur le travail pour les véritables start-ups à condition que la modification soit mise en œuvre sous la forme d'un « *Labor-Versuchs* » (expérience de laboratoire) d'une durée de cinq ans. VD et SH émettent des réserves sur le projet tel qu'il est présenté. VD propose l'examen d'une alternative dans l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)⁴. Pour SH, le fait que les travailleurs ne doivent pas donner leur accord pour renoncer à l'enregistrement du temps de travail pose problème. Comme mentionné plus haut, LU se prononce en faveur des propositions des minorités Aeschi et Feller.

D'une manière générale, la majorité des cantons consultés reconnaissent le besoin de flexibilité de certains secteurs, en particulier des start-ups. AR soutient le principe d'optimiser et de développer les conditions cadres pour ces entreprises en particulier afin qu'elles puissent améliorer leur implantation sur le marché et rencontrer le succès escompté. SG va dans le même sens. Pour lui, les efforts visant à optimiser les conditions-cadres pour les start-ups répondent à un intérêt stratégique. Il renvoie, dans ce cadre, au rapport de juin 2022 du DEFR qui présente les possibilités concrètes de renforcer l'écosystème des start-ups⁵. SG explique entreprendre également des efforts concrets pour une promotion ciblée des start-ups et de l'innovation.

⁴ RS 822.112.

⁵ DEFR/SEFRI, *Transfert de savoir et de technologie dans l'écosystème des start-ups en Suisse : mise en œuvre des mandats d'examen pour exploiter plus rapidement les connaissances issues de la recherche*, 22.06.2022.

SZ, OW, TG, GL, AR, SG, GR, NW, VS, SH, AI, VDL rappellent néanmoins que la loi sur le travail contient déjà de nombreuses dispositions spéciales qui offrent de la flexibilité aux entreprises. En particulier, SZ, OW, TG, NW, GL, AI, GR expliquent que les travailleurs occupant une fonction dirigeante élevée ou exerçant une activité scientifique sont déjà exemptés des règles sur la durée du temps de travail et du repos. Selon ces cantons, ces exceptions devraient s'appliquer aux travailleurs des start-ups étant donné que les hiérarchies y sont généralement plates et que les travailleurs influencent de manière déterminante la marche des affaires et le développement de l'entreprise. GE va dans le même sens. Pour SG, les personnes travaillant dans les start-ups et qui sont liées à l'entreprise par des droits de propriété ne sont en principe pas soumises à des restrictions en ce qui concerne les heures de travail et la durée du repos.

Aux yeux de BE, c'est l'interprétation trop restrictive de la notion de « fonction dirigeante élevée » qui pose problème car pratiquement aucun travailleur ne tombe sous cette exception ce qui ne correspondrait plus au monde du travail actuel. Il estime que cela serait plus judicieux de réviser l'article 3 al. 1 let. d de la loi plutôt que de créer une nouvelle réglementation spéciale.

BL rappelle que la demande d'une flexibilisation des règles sur la durée du travail et du repos de la loi sur le travail a été formulée à plusieurs reprises au cours de ces dernières années et que l'introduction des articles 73a et b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)⁶ a permis d'y répondre. En revanche, la révision partielle de la LTr dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative parlementaire Graber⁷ n'avait guère été soutenue. BL s'était aussi montré critique face à ce projet, rappelant l'importance de la protection de la santé et la flexibilité qu'offrait déjà la loi sur le travail.

Pour GR, le fait d'édicter des dispositions spéciales pour certaines branches ou catégories de travailleurs est une tendance qui n'est pas judicieuse car cela rendrait de plus en plus difficile pour les entreprises, les travailleurs et même pour les autorités d'exécution d'avoir une vue d'ensemble sur les règles en vigueur. Ce canton souhaiterait plutôt un assouplissement général des dispositions de la LTr, qui, sous réserve d'exception justifiées, s'appliqueraient à tous les travailleurs.

SZ, SH, OW, TG, GL, AI, NW, VDL rappellent que les règles relatives à la durée du travail et du repos ont aussi pour but de protéger la santé physique et psychique des travailleurs. Selon OW, TG, AI ces règles protègent également la capacité de rendement des collaborateurs. Pour GL, des employés en bonne santé sont le capital le plus important d'une entreprise. Par conséquent, l'avant-projet actuel détériorerait les conditions-cadres pour les travailleurs et, en finalité, pour les entreprises. OW et GL ajoutent qu'il est prouvé que le corps humain a besoin de pauses régulières. Pour OW, la dérogation prévue viderait de leur substance les dispositions protectrices de la loi en matière de durée du travail et du repos. Selon ZH, des horaires de travail plus longs et l'absence de temps de repos constituerait un risque pour la santé.

Pour NE, le renvoi de l'article 3a LTr ne permettrait pas de protéger la santé psychique et physique en lien avec les durées de travail excessives.

Selon SZ, OW, TG, GL, AI, NW la suppression de la protection offerte par les dispositions sur la durée du travail et du repos pendant cinq ans exposerait les travailleurs concernés à un risque de charge permanente incontrôlable. Une telle réglementation serait contraire au devoir d'assistance de l'employeur. Pour SH, des mesures de prévention et d'accompagnement

⁶ RS 822.111.

⁷ Initiative parlementaire 16.414 « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ».

efficaces seraient indispensables. JU va dans le même sens. Il pense que le projet va trop loin et exposerait les travailleurs concernés à la menace de surmenage et de burn-out. Pour ce canton, les risques psychosociaux représenteraient déjà un problème grandissant faisant peser un coût important sur le monde économique, le système de santé et sur les assurances sociales. Il craint que les modifications proposées aggravent cette situation.

Selon VS, les travailleurs concernés, bien que soumis aux dispositions de la loi réglant la protection de la santé, compteraient parmi les plus exposés au risque d'une charge de travail permanente incontrôlable. De son point de vue, une augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoquerait une recrudescence des absences pour cause de maladie ce qui engendrerait des coûts pour les entreprises et les assurances sociales. S'appuyant sur des études récentes, VS affirme que les cadres et les employés autonomes du tertiaire seraient tout particulièrement exposés au risque de burnout. La disparition des garde-fous prévus par la loi pourrait perturber l'organisation de la vie familiale, sociale et culturelle des personnes concernées voire, à terme, nuire à la compétitivité de l'économie. Selon VS « (...), *la réflexion devrait avant tout porter sur les moyens de garantir une croissance durable aux entreprises indigènes, notamment par le maintien du savoir-faire et de la productivité de celles et ceux qui en constituent les forces vives* ». VS rappelle également que l'enregistrement du temps de travail, avec l'absentéisme et le turn over, sont les seuls indicateurs objectifs à disposition des autorités et des entreprises qui leur permettent de monitorer les risques liés au surmenage.

Pour VDL, les travailleuses et travailleurs pour qui le travail, les loisirs et la vie sociale ne sont pas strictement séparés sont justement celles et ceux qui courrent le plus grand risque de surmenage. Pour la ville de Lausanne, l'enregistrement du temps de travail ne viserait pas en premier lieu à répondre au besoin de contrôler le nombre d'heures travaillés mais bien à préserver la santé et prévenir du surmenage.

En excluant les travailleurs des dispositions relatives à la durée du travail et du repos, VD craint qu'il subsiste un risque que les personnes concernées par cette modification effectuent des horaires à tel points excessifs que cela pourrait, au final, engendrer des atteintes à leur santé. Ainsi, bien que les dispositions relatives à la protection de la santé soient maintenues, il craint que celles-ci ne constituent pas une cautèle suffisante.

Par ailleurs, les cantons de SZ, OW, TG, AI, GR, NW précisent ne jamais avoir eu de demande ou connaissance de problèmes de la part de start-ups ou d'entreprises nouvellement créées pour aménager le temps de travail de leurs employés de manière plus flexible que ce que prévoit le cadre légal actuel.

Selon SZ, TG, NW, AI, JU et VS avec la digitalisation, l'enregistrement du temps de travail ne serait plus un obstacle ou une charge administrative. OW va dans le même sens : avec les systèmes actuels de saisie du temps de travail, il est raisonnable pour chaque entreprise de saisir les heures de travail des collaborateurs.

Certains cantons redoutent que la modification proposée complique le travail des organes d'exécution de la loi sur le travail. Pour NW et AR, c'est l'absence de donnée relative à la durée du temps de travail et du repos qui complexifierait le travail des autorités d'exécution. Par ailleurs, AR pense que le contrôle des mesures relatives à la protection de la santé nécessiterait des enquêtes couteuses et aurait pour conséquence une charge de travail supplémentaire pour toutes les parties impliquées. Pour GR, c'est le fait que la nature de la participation ne soit pas définie qui pourrait poser des problèmes aux autorités d'exécution. FR demande à ce que l'art. 73 OLT 1 soit modifié afin d'imposer aux nouvelles entreprises la tenue d'un registre du personnel participant aux résultats de l'entreprise, pour faciliter les contrôles des inspecteurs.

A noter que pour SH, le fait que les travailleurs ne doivent pas donner leur accord pour renoncer à l'enregistrement du temps de travail pose problème.

Tandis que AI regrette que le projet ne soit pas le résultat d'une négociation entre partenaires sociaux, comme c'est le cas habituellement.

Comme cela est indiqué plus haut, le Centre, les PLR, Les Verts-libéraux, la SSE, GastroSuisse, l'UPS, l'USAM, SWESA, la FER, SWICO, VZH et ZHK, le Forum PME, la SSA soutiennent la révision dans son ensemble.

Pour les Verts-libéraux, il devient urgent de modifier la loi sur le travail qui ne correspondrait plus à la réalité de nombreuses situations, en particulier des start-ups. Selon le PLR, ZHK et VZH le potentiel des nouvelles entreprises serait entravé par la loi sur le travail. De manière générale, ZHK et VZH saluent les efforts de libéralisation supplémentaires de la loi sur le travail et demandent à la Commission de l'économie et des redevances de faire avancer ces efforts, sans toutefois mettre en péril les acquis existants (notamment l'art. 73a OLT 1).

GastroSuisse soutient la modification de loi proposée. Selon cette Fédération, elle permettrait de réduire la charge administrative dans une phase où toutes les forces sont investies dans le développement de l'entreprise et permettrait aux « co-entrepreneurs » d'organiser leur temps de travail de manière plus flexible.

Pour la SSA, il est aujourd'hui déjà bien connu et établi que l'on travaille beaucoup dans les start-ups. Cette modification permettrait d'adapter la loi à la réalité et d'améliorer la sécurité juridique et les conditions-cadres pour ce type d'entreprise en Suisse.

EIT.swiss, la FER, Forum PME, à l'exception de Madame la conseillère d'Etat genevoise Fabienne Fischer, estiment que la loi sur le travail actuelle ne correspond plus aux réalités du monde du travail et font remarquer que la forte demande de flexibilisation ne peut être appréhendée par des règles basées sur les conditions de production industrielles du siècle dernier. SWICO va dans le même sens : en s'orientant à bien des égards vers les conditions du travail industriel du 20^{ème} siècle, la législation sur le travail ne répondrait que de manière limitée aux besoins des start-ups.

La majorité des membres du Forum PME estiment que le projet mis en consultation va dans la bonne direction mais ne va pas assez loin. Le Forum PME et SWESA considèrent que le droit du travail devrait être simplifié afin de répondre de manière plus adéquate à la demande croissante de davantage de flexibilité exprimée par les employeurs et les travailleurs ces dernières années. La majorité des membres du Forum PME estiment que les conditions fixées à l'article 73a OLT 1 seraient trop restrictives et trop lourdes sur le plan administratif. Cette commission souhaiterait une accélération des réformes. Celles-ci auraient progressé trop lentement ces 15 dernières années. La majorité des membres du Forum PME pensent qu'une loi sur le travail devrait satisfaire aussi bien aux grandes entreprises soumises à une Convention collective de travail (CCT) qu'aux petites et moyennes entreprises (PME) sans CCT et aux start-ups.

Bien qu'elle soutienne la révision proposée, l'UPS fait remarquer qu'un certain nombre de ses membres considèrent comme dérangeant le fait que, selon le rapport explicatif, on suppose que seuls « (...) les collaborateurs de nouvelles entreprises, dans lesquelles la responsabilité individuelle et l'esprit d'entreprise sont au premier plan »⁸ doivent bénéficier d'un assouplissement des prescriptions administratives et ne pas être soumis à la loi sur le travail. Pour lui, dans de nombreux secteurs économiques, une grande partie des collaborateurs travaillent également de manière très responsable et avec un grand esprit d'entreprise.

Pour le Centre, une flexibilisation ciblée de la législation sur le travail sans affaiblissement de la protection des travailleurs permettrait de favoriser la conciliation vie privée/vie

⁸ Avant-projet et rapport explicatif, 16.442 Initiative parlementaire – Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail, Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, p. 4.

professionnelle et de lutter contre la pénurie de main d'œuvre qualifiée. Pour le Centre, le projet mis en consultation irait dans ce sens

A contrario, le PS, l'USS et UNIA voient l'initiative Dobler comme un affaiblissement de la loi sur le travail et de la protection des travailleurs. Ils sont opposés à l'exclusion de certains groupes de travailleurs du champ d'application de la loi sur le travail « sans raison valable ». Pour ces participants à la consultation, il faut justement protéger les travailleurs qui assument des responsabilités importantes et qui mélangent travail et loisir. Avec le stress, il y aurait un risque pour la santé des travailleurs concernés. Le PS, l'USS et UNIA rappellent que, selon les connaissances de la médecine du travail, des pauses régulières sont nécessaires pour la santé et que seule la saisie du temps de travail permettrait de contrôler et de garantir un temps de repos suffisant. Enfin, pour le PS, l'USS et UNIA, l'initiative Dobler s'inscrirait dans une série de tentatives visant à assouplir les règles relatives à la durée du travail et à son enregistrement et à exclure des groupes professionnels entier du champ d'application de la loi sur le travail. Ils rappellent que la Suisse dispose déjà d'une des législations sur le travail la plus flexible et la plus favorable aux employeurs au niveau mondial, selon le Conseil fédéral⁹.

Travail.Suisse rejette également les modifications de loi proposée et considère que l'extension des exceptions au champ d'application de la loi sur le travail ne serait ni dans l'intérêt public ni dans celui de la majorité des travailleurs concernés. En particulier, cette organisation faîtière indépendante relève que l'exception donnerait aussi la possibilité aux entreprises d'occuper les travailleurs le dimanche sans avoir besoin de requérir une autorisation. Travail.Suisse rappelle que le dimanche est un ancrage central pour la synchronisation sociale et le repos et qu'il s'agit, en principe, du seul jour de congé commun et s'inquiète de la remise en question croissante du dimanche chômé.

Enfin, en tant qu'association de travailleurs, l'aseb est très critique face au projet de révision proposé. Selon elle, les articles 73a et b OLT1 entrés en vigueur en 2016 constituaient déjà un compromis entre la protection de la santé des travailleurs et les besoins de flexibilité de l'employeur. Un élément important du compromis d'alors était la reconnaissance de l'importance du partenariat social et des droits de participation des travailleurs dans ce domaine. Ce projet signifierait une érosion dans les solutions trouvées à l'époque. L'aseb est d'avis que dans le cadre de la tendance du travail mobile et flexible, la saisie du temps de travail a gagné en importance en tant qu'instrument d'autocontrôle pour les travailleurs. Pour elle, ce projet serait superflu et comporterait des dangers pour la santé des collaborateurs concernés. Il signifierait également une érosion du partenariat social qui a fait ses preuves.

GR, le PS, l'USS, UNIA et l'aseb rejettent la révision qui leur est soumise. Pour l'aseb, les modifications proposées sont superflues.

4 Remarques sur les différentes variantes

4.1 Art. 3 let. d^{bis} LTr – selon variante de la commission CER-N

4.1.1 Définition de la notion de start-up et durée de l'exception

Pour GL, AR, VS, Travail.Suisse la réglementation proposée ne répond pas à l'objectif de l'initiative qui voulait tenir compte des besoins spécifiques des vraies start-ups. Selon

⁹ Conseil fédéral, *Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques – Rapport du Conseil fédéral donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16 septembre 2015 et 17.3222 Derder du 17 mars 2017, 08.11.2017.*

Travail.Suisse, le projet aurait plutôt pour but de libéraliser le droit du travail pour les jeunes entreprises et les succursales.

GE constate que le projet restreint les garanties minimales en matière de protection de la santé pour les travailleurs dans de nombreuses entreprises sans cibler les start-ups. Pour SZ, TG cela aurait pour conséquence que cette exception s'appliquerait aux collaborateurs d'un nouveau salon de coiffure, d'un nouveau restaurant, d'un nouveau magasin ou d'une entreprise du secteur du nettoyage ou de la haute technologie, par exemples.

Pour SZ, SH, GL, AI, AR, SG, NW, VS, VDL le fait que toutes les nouvelles entreprises au cours des cinq premières années soient concernées est disproportionné. SH ajoute que c'est aussi arbitraire. Pour TG, l'extension à toutes les entreprises nouvellement créées n'est pas appropriée.

Pour AR il n'est pas justifiable que les jeunes entreprises soient traitées par la loi de manière différente des entreprises existantes. Ces dernières peuvent aussi être innovantes et recourir à la responsabilité individuelle et à l'esprit d'entreprise. OW va dans le même sens. Il ne voit pas pourquoi les jeunes entreprises seraient économiquement désavantagées parce qu'elles doivent, comme les entreprises déjà établies, respecter les dispositions de la loi sur le travail. Ni même pourquoi ces nouvelles entreprises auraient besoins d'avantage de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail que les autres. Selon OW, il n'existe aucune raison objective pour une telle différence de traitement.

VDL est aussi de cet avis et peine à comprendre le raisonnement de la commission selon lequel les dispositions de la LTr ne seraient pas adaptées à toutes les nouvelles entreprises dont la création remonte à moins de cinq ans ni même quels besoins spécifiques elles auraient.

VD, UR souhaiteraient une clarification de la notion de start-up puisque c'est de ces entreprises dont il est question. Pour UR, l'exemption à l'enregistrement du temps de travail ne devrait s'appliquer qu'aux start-ups au sens propre et pas à toutes les nouvelles entreprises pendant les cinq premières années d'activité. Dans le cas contraire, on peut craindre un désavantage concurrentiel pour les entreprises existantes avec un modèle d'affaire conventionnel.

BS souhaiterait que le projet s'applique uniquement aux start-ups au sens propre du terme et qu'une définition légale du terme « start-up » soit inscrite dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail.

JU serait prêt à revoir sa position dans le cadre d'un projet ciblant spécifiquement les start-ups.

SZ, TG, AI, AR, NW, SO rappellent que dans le langage courant, les start-ups sont généralement des entreprises nouvellement créées qui présentent un fort potentiel de croissance et qui développent un modèle commercial pour des marchés jeunes ou encore inexistants en s'appuyant sur des idées innovantes ou des technologies inédites au sein d'une hiérarchie horizontale

Selon la SSE, le projet, dans son idée de base, ne devrait cibler que les start-ups des domaines de la technologie et de l'informatique, secteurs dans lesquels la loi sur le travail ne semble pas avoir beaucoup d'importance dans la réalité. La SSE soutient le projet dans ce sens. En définissant les start-ups de manière large, le projet permettrait à toute nouvelle entreprise, quel que soit le secteur de se soustraire à la loi sur le travail. Pour elle, cela ne ferait aucun sens que la Convention collective de travail nationale du secteur principal de la construction en suisse (CN) s'applique mais pas la loi sur le travail. La SSE se demande même si l'application de l'article 6 LTr suffirait à garantir la sécurité sur les chantiers. La SSE est donc d'avis que le projet ne devrait pas s'appliquer au secteur de la construction et fait une proposition d'articles comme suit : « *Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar: d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben ohne anwendbare Gesamtarbeitsverträge in den ersten fünf*

Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind oder d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind, ausgenommen sind Betriebe im Bauhauptgewerbe »¹⁰.

Selon GastroSuisse, seuls les travailleurs non soumis à la Convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse (CCNT) seraient concernés par la proposition de la majorité. Il s'agirait des travailleurs disposant d'un pouvoir de décision étendu ou qui influencerait la marche des affaires et le développement de l'entreprise. Par exemple, les personnes qui peuvent engager ou licencier le personnel ou déterminer la politique salariale de l'entreprise. Cette Fédération voit dans le projet comme une chance pour les employeurs et les employés occupant des postes de direction de se concentrer sur la pose de la première pierre d'un succès commercial futur et durable et de fournir un effort supplémentaire dans une phase décisive de l'entreprise, d'autant plus s'ils participent directement à son succès.

Certains participants trouvent que la limite de cinq ans devrait être prolongée. C'est la position de SWESA qui, sans donner de durée souhaitée, explique que dans les secteurs faisant de la recherche, comme la biotechnologie, l'entrée sur le marché se ferait souvent plus tard. La SSA va dans le même sens et propose de porter le délai à 7 ans afin de prendre en compte les investissements massifs des start-ups dans la recherche et le développement au cours des premières années. Quant au Forum PME, la majorité de ses membres propose une prolongation à dix ans parce que, dans de nombreux cas, une période de plusieurs années peut s'écouler entre la création d'une entreprise et le début effectif de ses activités. A cela s'ajouteraient le fait que dans les branches comme la biotechnologie l'entrée sur le marché n'aurait lieu qu'après plusieurs années.

Enfin, ZHK et VZH et l'UPS estiment que la délimitation claire de la période de cinq ans apporte une sécurité juridique aux entreprises et aux travailleurs concernés et permet à l'inspection du travail de procéder à des contrôles plus simples. EIT.swiss considère que le fait de définir les start-ups comme des entreprises « dont la fondation remonte à moins de cinq ans » est judicieux.

Pour Travail.Suisse, le critère de l'inscription au registre du commerce n'est pas suffisant comme point de départ pour la création de l'entreprise. Il explique que l'inscription au RC a aussi lieu lors de l'établissement d'une entreprise étrangère en Suisse ou pour l'ouverture d'une nouvelle succursale d'une entreprise déjà établie en Suisse. Selon la formulation choisie, les entreprises suisses ou étrangères qui créeraient une nouvelle succursale en Suisse pourraient tomber dans le champ d'application de l'exception au champ d'application de la loi sur le travail alors que ce ne sont pas des « nouvelles » entreprises. Partant, Travail.Suisse est de l'avis que l'inscription au registre du commerce ne devrait pas être le seul critère à retenir pour déterminer l'âge de l'entreprise.

Pour l'aseb, l'abus par des entreprises qui ne sont en fait pas des start-ups serait inévitable : une entreprise existante n'aurait qu'à fonder une nouvelle personne morale - à l'instar des nouvelles unités suisses et autres filiales des grandes banques locales créées ces dernières années - et la loi sur le travail ne s'appliquerait plus à une grande partie de son personnel au cours des cinq années suivantes. Si la modification de la loi devait vraiment encourager les "start-up" au sens du terme, c'est-à-dire les jeunes entreprises avec des modèles d'affaires innovants, peu de fonds propres et, au début, peu de collaborateurs, il faudrait au moins que le domaine des entreprises concernées soit beaucoup plus restreint.

¹⁰ « Sous réserve de l'article 3a, la loi n'est pas applicable : d^{bis} aux travailleurs occupés par une entreprise non soumise à une convention collective de travail dont la fondation remonte à moins de cinq ans et qui participent aux résultats de l'entreprise sur la base d'un modèle de participation des collaborateurs ou d^{bis} aux travailleurs occupés par des entreprises dont la fondation remonte à moins de cinq ans et qui participent aux résultats de l'entreprise sur la base d'un modèle de participation des collaborateurs, à l'exception des entreprises du secteur principal de la construction ».

Selon NW, cette extension à toutes les entreprises conduirait inévitablement à une augmentation des nouvelles inscriptions au registre du commerce après cinq ans. Il craint qu'une surcharge administrative inutile en découle. VS est aussi de cet avis. NW, JU, AR, le PS, UNIA, l'USS redoutent que les entreprises existantes contournent l'exception prévue en créant de nouvelles personnes morales afin de ne pas avoir à respecter les règles relatives à la durée du temps de travail et du repos. La porte serait ainsi grande ouverte aux abus. Pour NW, SH, AR, SG, GR, cette situation pourrait créer une distorsion de concurrence par rapport aux entreprises qui respectent la loi sur le travail.

BL soutient la proposition pour les « véritables start-ups » et pour autant que la mise en œuvre du projet de révision ait lieu dans le cadre d'un « *Labor-Versuch* » limité dans le temps. Dans ce cadre, il s'agirait de documenter et d'analyser avant et après la phase test la proportion de start-ups qui utiliseraient la dérogation proposée et comment les autres dispositions de protection de la loi sur le travail seraient appliquées. Le « *Labor-Versuch* » devrait aussi fournir des informations sur la manière dont les travailleurs jugent la possibilité de renoncer à la saisie du temps de travail et comment cela impacteraient leur comportement. En particulier, la manière dont le temps de travail et de repos évolue devrait aussi être documentée en lien avec la charge permanente des travailleurs. La phase test devrait aussi permettre de documenter quelles entreprises (n'importe quelle nouvelle entreprise ou les véritables start-ups) saisissent la nouvelle possibilité d'exception à l'enregistrement du temps de travail. Par ailleurs, selon BL, si les nouvelles dispositions s'appliquaient à l'ensemble des 40'000 entreprises nouvellement créées, il y aurait un risque d'un certain potentiel d'abus. Les start-ups mais aussi les employeurs possédant une entreprise déjà existante pourraient être incités à rouvrir leur entreprise après une période de cinq ans sous un autre nom au registre du commerce afin de continuer à être exempté de l'enregistrement du temps de travail. Selon BL, il existerait aussi un risque que les avantages liés à la non application de la loi sur le travail octroyés aux start-ups nouvellement créés entraînent une distorsion de concurrence avec les entreprises existantes soumises à la loi. Le « *Labor-Versuch* » devrait fournir des informations sur tous ces aspects. Enfin, les partenaires sociaux devraient être impliqués dans le suivi scientifique. Pour qu'une telle phase pilote soit obligatoire, le texte de loi devrait être modifié en conséquence.

Selon VDL, S'agissant plus spécialement des start-ups actives dans des secteurs technologiques à haute valeur ajoutée, la tendance consisterait depuis plusieurs années à faire appel à des entreprises externes pour toutes phases de cycle de vie d'un produit, du développement à la gestion des non conformités. Le domaine de « l'outsourcing » en ingénierie, déjà en forte croissance en Europe et en Suisse, devrait croître encore plus fortement ces prochaines années. Dans un contexte où les start-ups feraient appel à des entreprises externes pour obtenir les compétences pointues dont elles ont besoin, il semblerait totalement incohérent, pour la ville de Lausanne, que les travailleurs occupés dans une même entreprise, sur de mêmes projets, soient soumis à des régimes différents en matière de durée du temps de travail et du repos.

Pour SO, la limitation de cinq suivant la création de l'entreprise et le critère de la participation des salariés permettent de limiter le nombre de travailleurs concernés par la modification de la loi.

4.1.2 Niveau/seuil de participation minimale

TI, JU, ZG, ZH, BS, VD demandent à ce que des précisions relatives à la participation soient apportées. JU serait prêt à revoir sa position dans le cadre d'un projet définissant de manière claire le niveau de participation minimal. Pour éviter les abus, TI retient qu'une telle exception ne pourrait pas être reconnue par exemple aux travailleurs auxquels il est concédé une part sociétale manifestement dérisoire par rapport au capital action de l'entreprise.

Pour VS, le fait que la participation ne soit pas définie permettrait à n'importe quel travailleur de rentrer dans le champ d'application de ce nouvel article. Quel que soit sa fonction et le type et le montant de la participation

ZG demande à ce qu'un montant minimum soit fixé (minimum 5 à 10%). Un seul investisseur ne devrait pas détenir à lui seul la majorité des voix.

Pour SO, il faudrait que le montant de la participation de chaque travailleur soit indiqué individuellement et que la participation de l'ensemble des salariés de l'entreprise soit d'au moins 30%.

Pour BL, la participation aux bénéfices doit être clairement distinguée d'une simple gratification ou d'un cadeau suite à une transaction commerciale.

Afin que des participations minimes ne conduisent pas à une exception au champ d'application de la loi, ZH demande à ce qu'un seuil minimal soit fixé en ce qui concerne le montant de la participation accordé aux travailleurs.

Pour SH, OW, GL, AI, JU, BS le projet présente un grand risque d'abus. Pour SH, parce que le type et le montant de la participation ne sont pas définis. Pour OW, GL, AI, JU, BS c'est parce que toute participation aux résultats de l'entreprise, même minime, offre la possibilité de soustraire les travailleurs à la loi sur le travail. Pour GL, il faut tenir compte du fait que 50% des entreprises nouvellement créées survivent aux cinq premières années. Partant, un nombre important de travailleurs avec participation ne pourraient jamais profiter de leur engagement et en tirer un bénéfice.

AR constate qu'en laissant ouvert le type et le montant de la participation des collaborateurs, les employeurs pourraient distribuer de très petites participation « *sogenannte Mitarbeiteraktien* » (les actions de collaborateurs) aux employés ou inclure dans les contrats de travail des participations aux bénéfices infiniment petites ayant pour conséquence la perte complète, pour les travailleurs, de la protection offerte par les dispositions du droit du travail.

Pour UR, la condition préalable pour l'exemption de l'obligation d'enregistrer le temps de travail est que la participation soit d'un montant minimum. Dans le cas contraire, il existerait un risque qu'une participation fictive ou marginale permette d'annuler l'enregistrement du temps de travail contre la volonté du législateur.

GL précise que les start-ups ont généralement besoins d'une main d'œuvre très qualifiée. Selon lui, un recrutement réussi irait aussi de pair avec des conditions de travail attractives. Pour GL, il serait plus que douteux que la modification proposée génère les avantages souhaités pour les start-ups. Si l'on souhaitait malgré tout s'en tenir à ce projet, GL pense qu'il faudrait au moins définir des mesures d'accompagnement telles que des précisions sur la participation minimale à l'entreprise, une participation minimale aux bénéfices ou une sélection de secteurs, pour éviter les abus.

Pour AG, il est essentiel que les participations fictives soient exclues et que les travailleurs concernés par la proposition disposent effectivement d'une influence déterminante dans la marche des affaires et qu'ils jouissent d'une grande autonomie dans leur engagement. L'article devrait définir des critères mesurables concernant la participation. AG propose que l'article soit rédigé comme suit : « *Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar: obis auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines schriftlich dokumentierten Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Die Höhe der Beteiligung jedes Arbeitnehmenden muss*

einzelnen ausgewiesen werden. Die Beteiligung aller Arbeitnehmenden an der Unternehmung muss mindestens 30 Prozent betragen; »¹¹

Pour SG, l'octroi de participation ne peut pas compenser la violation des droits des travailleurs tels que le salaire usuel ou d'une branche ou la suppression des règles sur la durée du travail et du repos. L'exercice effectif des droits de participation devrait de toute façon être discutable dans plusieurs cas, notamment quand le succès commercial n'est pas au rendez-vous ou si les collaborateurs quittent l'entreprise.

Comme le type de modèle de participation n'est pas limité ou clairement défini, Travail.Suisse explique que la participation des travailleurs pourrait se faire par le biais d'actions fictives dont le paiement interviendrait à une date ultérieure, voire jamais, selon l'évolution de l'entreprise, ce qui devrait fréquemment arriver étant donné qu'au moins 50% des entreprises nouvellement créées ne survivent pas aux cinq premières années. Outre cette condition, le projet de la majorité n'étant pas limité à un cercle de travailleurs particulier comme c'est généralement le cas dans d'autres articles de la loi ou des ordonnances, la suppression des règles relatives à la durée du travail et du repos se ferait donc, selon Travail. Suisse, sans que les travailleurs concernés disposent de certains priviléges comme un salaire élevé ou une liberté dans l'organisation des horaires de travail. Travail.Suisse estime donc que le champ d'application personnel est trop large.

Selon UNIA, l'USS et le PS le critère de la participation pose problème : sans le droit de codécision octroyée par une fonction dirigeante, la participation des travailleurs constituerait une diminution des garanties salariales pour ces derniers. Partant, UNIA, l'USS et le PS estiment qu'une exception à l'enregistrement de la durée du travail et du repos ne pourrait pas se justifier. Ils rappellent également que l'article 73a OLT 1 prévoit une telle exception associée à des critères comme le montant du salaire et l'autonomie, conditions souvent réalisées pour les travailleurs ayant une fonction dirigeante. Selon UNIA, l'USS et le PS pour la viabilité à moyen long terme d'une start-up, il serait fondamental de pouvoir garantir des conditions de travail et de salaire usuelles d'une région ou d'une branche, par exemple celles fixées par le partenariat social dans les conventions collectives de travail. UNIA, l'USS et le PS ne voient pas comment la mise en œuvre de cette initiative pourrait améliorer la compétitivité des nouvelles entreprises avec participation des salariés, estimée dans le message à seulement 1 à 3%.

A contrario, pour l'UPS et SWESA le critère de la participation est judicieux. L'UPS pense que les employés qui participent directement au succès de l'entreprise et qui peuvent exercer une influence sur celui-ci doivent être traités de la même manière que les entrepreneurs eux-mêmes et bénéficier de la même marge de manœuvre. Ils doivent pouvoir organiser leur temps de travail de manière autonome sans être limités par la LTr.

Enfin, SWICO considère comme concluant le fait que la limitation ne s'applique qu'aux collaborateurs qui participent financièrement au succès d'une entreprise. Dans l'idéal, l'éventuel surcroît de travail est compensé financièrement par le succès de l'entreprise qui en découle.

¹¹ « Sous réserve de l'article 3a, la loi n'est pas non plus applicable : d^{bis} aux travailleurs occupés par des entreprises dont la fondation remonte à moins de cinq ans et qui participent aux résultats de l'entreprise sur la base d'un modèle de participation documenté par écrit. Le montant de la participation de chaque travailleur doit être indiqué individuellement. La participation de tous les travailleurs de l'entreprise doit être d'au moins 30 pour cent ; ».

4.2 Art. 3 let. d^{bis} LTr – selon la minorité (Aeschi Thomas et autres)

NE soutient cette variante car il considère que la définition des entreprises concernées ainsi que le cercle de travailleurs potentiellement touchés par le projet de la majorité ne sont pas suffisamment déterminées.

EIT.swiss rejette le critère de la participation des collaborateurs et soutient aussi la proposition Aeschi. Selon cette organisation, la création d'une start-up n'impliquerait pas seulement ses propriétaires mais aussi d'autres groupes de travailleurs qui ne voudraient ou ne pourraient pas prendre de risque personnel. Pour ces collaborateurs, il serait judicieux de se référer au texte de la proposition de la CER-E de l'iv.pa. 16.414, en tenant compte du fait que par diplôme de formation supérieure, il faut entendre non seulement un diplôme académique, mais aussi un diplôme de formation professionnelle supérieure.

En ce qui concerne l'aspect facultatif, l'aseb préfère cette variante parce que les travailleurs doivent donner leur accord à la non-application de la loi sur le travail.

Au contraire, les Verts-libéraux ne soutiennent pas cette proposition car elle se limiterait aux entreprises du secteur des services et par conséquent, ne tiendrait pas compte d'une partie substantielle des travailleurs occupés dans les start-ups du domaine médical et des technologies propres. ZHK et VZH avancent que la proposition Aeschi limiterait notamment le champ d'application de l'initiative parlementaire d'une manière étrangère à la pratique.

BE et AG rejettent cette proposition car les critères seraient difficilement applicables. Pour BE, cette solution entraînerait une insécurité juridique dans les entreprises. Il avance notamment des difficultés de calculs du salaire et qu'en raison des différences de salaire entre les branches, ce seuil unique ne serait pas très judicieux. Pour ce qui concerne les conditions de diplôme, cela engloberait un trop grand nombre de travailleurs insuffisamment ciblés. Enfin, pour ce qui concerne le consentement des travailleurs, cela poserait des questions d'exécution comme : à quel moment devrait-il avoir lieu ? ou comment ce consentement pourrait-il être vérifié dans l'entreprise ?

ZG estime que le niveau de salaire serait trop élevé. GastroSuisse refuse cette proposition dont les conditions liées au salaire à atteindre ou l'existence d'une grande autonomie s'inspirent trop de la solution qui existe déjà à l'article 73a de l'OLT 1.

L'UPS rejette cette proposition. Selon elle, avec ces critères, cette minorité s'appuierait très étroitement sur le texte de la récente proposition de la CER-E concernant la mise en œuvre de l'Iv. pa. Iv. 16.414 Graber. Les PLR sont du même avis. Par ailleurs, l'UPS considère que la condition selon laquelle une start-up devrait pouvoir verser des salaires mensuels de plus de 10 000 CHF par mois dès le moment où elle se développe serait très improbable et rendrait certainement la réglementation obsolète dans de nombreux cas.

L'USAM et la majorité des membres du Forum PME rejettent cette proposition car les critères proposés seraient trop restrictifs. Le Forum PME explique que les salaires dans les start-ups seraient souvent relativement bas au début et atteindraient rarement le seuil des 120'000.- CHF. Par ailleurs, cette proposition limiterait l'exception aux entreprises fournissant principalement des services. Pour elle, il serait important que la Suisse reste attractive pour les fondateurs de start-ups, même dans le secteur secondaire comme la biotechnologie, la medtech, etc. Sinon, il y aurait un risque que le savoir-faire et les emplois partent parce que les entreprises sont créées à l'étranger. Le régime devrait tenir compte de la diversité de l'économie et ne devrait pas faire de discrimination entre les secteurs. En outre, les PME et surtout les start-ups ne devraient pas être soumises aux mêmes règles que les grandes entreprises. La SSA va dans le même sens que la majorité des membres du Forum PME pour ce qui concerne le montant du salaire.

Le PS, l'USS et UNIA estiment que cette proposition représente un affaiblissement de l'article 73a OLT 1 raison pour laquelle il la rejette.

4.3 Art. 3a let. d LTr - selon la variante de la commission CER-N

Pour SWESA, SWICO et le Centre, le maintien des dispositions relatives à la protection de la santé est important.

Selon l'UPS, le maintien des dispositions relatives à la santé garanti que l'employeur tienne compte de la santé des travailleurs exemptés du champ d'application de la loi sur le travail. En cela, ce serait une analogie logique avec les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée.

Pour ZG, la protection de la santé serait essentielle pour éviter une surexploitation des ressources humaines. Les règles en la matière laisseraient une marge de manœuvre à l'employeur sans pour autant permettre une exploitation abusive.

Pour ZH, plus le temps de travail serait flexible, plus les règles sur la protection de la santé seraient importantes. Par ailleurs, les start-ups seraient souvent actives dans la recherche, le développement et la production, des domaines dans lesquels les travailleurs seraient le plus souvent exposés à des dangers particuliers comme l'exposition à des produits chimiques, aux rayonnements ou matériaux nouveaux dont les risques sont encore inconnus. Les dispositions de protection de la santé devraient donc absolument être maintenues.

LU, l'USAM et le Forum PME ne soutiennent pas l'application des règles relatives à la santé aux travailleurs occupés dans les nouvelles entreprises. Selon l'USAM, cette proposition serait trop restrictive.

4.4 Biffer l'art. 3a let. d LTr – selon la sous-variante de la minorité (Feller et autres)

Le PLR, l'USAM et le Forum PME soutiennent la proposition de la minorité et rejettent le maintien de l'application des dispositions relatives à la santé. Selon le PLR, « *diese Bedingung würde die betroffenen Arbeitnehmende unnötig einschränken. Zudem ist der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz bereits geregelt, so dass dies im Zusammenhang mit der Flexibilisierung für Arbeitnehmende in Jungunternehmen nicht nochmals explizit erwähnt werden muss* »¹².

Les Verts-libéraux rejettent la proposition de supprimer l'application des dispositions relatives à la santé. Pour eux, il serait indispensable que la santé des travailleurs continue d'être préservée. S'ils sont convaincus qu'une plus grande flexibilité a des effets positifs sur la satisfaction et le bien-être des travailleurs, ils sont conscients qu'il faudrait pouvoir intervenir de manière efficace en cas d'engagement nuisible à la santé.

Selon la SSE, la non application des règles relatives à la santé pourrait vite devenir dangereuse sur les chantiers. La SSE émet donc les mêmes réserves que celles qu'elle a émis sur la proposition de la majorité.

¹² « cette condition limiterait inutilement les travailleurs concernés. Par ailleurs, la protection de la santé est déjà réglée dans la loi sur le travail de sorte qu'il n'est pas nécessaire de la mentionner à nouveau explicitement dans le contexte de la flexibilisation pour les travailleurs occupés par des nouvelles entreprises ».

Bien que de telles opinions et exigences libérales soient en principe approuvées par l'UPS, celle-ci considère qu'il est important de maintenir la protection de la santé pour ces collaborateurs nouvellement exclus de la LTr.

L'aseb ne comprend pas pourquoi les dispositions relatives à la protection de la santé des travailleurs - en dehors de l'obligation d'enregistrer le temps de travail - ne devraient s'appliquer que cinq ans après la création d'une entreprise. Cela reviendrait à punir arbitrairement les employés concernés et à violer le principe de l'égalité de traitement.

EIT.swiss ne voit pas la nécessité d'une telle exception et se rallie à la proposition de la majorité sur ce point. ZHK et VZH vont dans le même sens. Ils ne voient pas la protection de la santé comme une pierre d'achoppement dans la pratique.

Pour le PS, l'USS et UNIA, une exclusion de l'application des règles relatives à la protection de la santé serait incompatible avec les principes fondamentaux des normes de l'OIT sur la protection de la santé et la sécurité au travail. Le PS rejette cette proposition qu'il considèrerait « (...) als unbegründeten und willkürlichen Angriff auf den Arbeitnehmenschutz»¹³.

¹³ « (...) comme une attaque infondée et arbitraire contre la protection des travailleurs ».

5 Liste des participants à la procédure de consultation

Abréviations utilisées dans le rapport	Participants
Cantons et villes	
AG	Conseil d'Etat du canton d'Argovie
AI	Président du Conseil d'Etat et Conseil d'Etat du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures
AR	Conseil d'Etat du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures
BE	Conseil d'Etat du canton de Berne
BL	Conseil d'Etat du canton de Bâle-Campagne
BS	Conseil d'Etat du canton de Bâle-Ville
FR	Conseil d'Etat du canton de Fribourg
GE	Conseil d'Etat de la République et canton de Genève
GL	Conseil d'Etat du canton de Glaris
GR	Gouvernement du canton des Grisons
JU	Gouvernement de la république et Canton du Jura
LU	Département de la santé et des affaires sociales du canton de Lucerne
NE	Conseil d'Etat de la république et Canton de Neuchâtel
NW	Président du Conseil d'Etat et Conseil d'Etat du canton de Nidwald
OW	Conseil d'Etat du canton d'Obwald
SG	Conseil d'Etat du canton de Saint-Gall
SH	Département de l'économie du canton de Schaffhouse
SO	Conseil d'Etat du canton de Soleure
SZ	Conseil d'Etat du canton de Schwyz
TG	Conseil d'Etat du canton de Thurgovie
TI	Conseil d'Etat de la République et canton du Tessin

UR	Président du Conseil d'Etat et Conseil d'Etat du canton d'Uri
VD	Conseil d'Etat du canton de Vaud
VDL	Municipalité de la Ville de Lausanne
VS	Conseil d'Etat du canton du Valais
ZG	Conseil d'Etat du canton de Zoug
ZH	Conseil d'Etat du canton de Zurich
Organisations, associations et autres cercles intéressés	
SP	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
PS	Parti socialiste suisse
PS	Partito socialista svizzero
GLP	Grünliberale Partei Schweiz
PVL	Parti vert'libéral Suisse
PVL	Partito Verde liberale svizzero
FDP	Die Liberalen
PLR	Les libéraux-Radicaux
PLR	I Liberali Radicali
DM	Die Mitte
LC	Le Centre
AdC	Alleanza del Centro
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden
AOST	Association des offices suisses du travail
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro
IVA	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz
AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AIPL	Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SSE	Société Suisse des Entrepreneurs
SSIC	Società Svizzera degli impresari-Costruttori
	Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs
GastroSuisse	Verband für Hotellerie und Restauration in der Schweiz
	Fédération nationale pour l'hôtellerie-restauration

	Federazione dell'Albergheria e della Ristorazione svizzera
Travail.Suisse	Dachverband der Arbeitnehmenden Organisation faîtière indépendante des salariés
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union Patronale suisse Unione Svizzera Degli Imprenditori
sgv usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri
SGB USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents Assicurazione infortuni della Svizzera
EIT.swiss	Verband, der die Interessen der Elektrobranche vertritt Association qui représente les intérêts de la branche des installations électriques Associazione che rappresenta gli interessi del settore elettrico
SWESA	Swiss Entrepreneurs & Startup Association
UNIA	Die Gewerkschaft Le syndicat Il sindacato
FER	Fédération des Entreprises Romandes
KMU-Forum Forum PME Forum PMI	Secteur Politique PME, SECO
sbpv aseb asib	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca
SWICO	Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche

	Représentation des branches TIC et internet Associazione professionale per il settore TIC e Internet
SSA	Swiss Startup Association
VZH ZHK	Arbeitgeber Zürich Zürcher Handelskammer