



Berne, le 30 janvier 2019

16.414 Iv. pa. Graber Konrad

Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

Avant-projet et rapport explicatif de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats

16.423 Iv. pa. Keller-Sutter

Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Avant-projet et rapport explicatif de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats

Rapport sur les résultats de la consultation

SECO, sur mandat de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats

Table des matières

1	Contexte	3
2	Objet des projets mis en consultation	3
2.1	Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés	3
2.2	Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail	4
3	Aperçu global des résultats de la consultation	5
3.1	Approbation des deux avant-projets	5
3.2	Approbation uniquement de l'avant- projet Graber Konrad	5
3.3	Approbation uniquement du projet Keller-Sutter	5
3.4	Acceptation fondamentale d'une libéralisation, mais avec suggestions, demandes et propositions de réglementations alternatives.....	5
3.5	Rejet des deux avant-projets.....	5
3.6	Renoncement à émettre un avis ou aucun besoin particulier d'amendement	5
4	Position fondamentale des participants à la consultation.....	6
5	Résumé des résultats.....	7
5.1	Partisans des avant-projets.....	7
5.2	Partisans uniquement de l'avant-projet Graber Konrad	9
5.3	Partisans uniquement de l'avant-projet Keller-Sutter	10
5.4	Partisans d'une libéralisation avec suggestions, demandes ou propositions de réglementations alternatives	10
5.5	Opposants aux deux avant-projets	12
6	Détail des dispositions proposées.....	18
7	Annexe : Liste des avis exprimés	32

1 Contexte

Le 4 septembre 2018, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États (CER-E) a envoyé en consultation deux avant-projets relatifs à un amendement de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce¹. La procédure de consultation a pris fin le 4 décembre 2018. Les cantons, les partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale, les associations faïtières des communes, des villes et des régions de montagne œuvrant au niveau national, les associations faïtières de l'économie œuvrant au niveau national ainsi que d'autres organisations et parties intéressées (en particulier les associations d'employeurs et de travailleurs) ont été invités à s'exprimer sur les avant-projets et les rapports explicatifs. 66 participants ont été contactés au total. Le Secrétariat d'État à l'Economie (SECO) a reçu au total 98 réponses de participants invités ou spontanés (24 des cantons, 6 de partis politiques et 68 d'autres cercles intéressés). La liste des participants à la consultation (avec les abréviations utilisées dans ce rapport) se trouve en annexe.

Le présent rapport donne des éclaircissements sur les résultats de la procédure de consultation. Tous les avis reçus sont publiés sur le site www.admin.ch.

2 Objet des projets mis en consultation

2.1 Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés

L'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire 16.414 Graber Konrad prévoit que les travailleurs exerçant une fonction de supérieur ou de spécialiste disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine puissent bénéficier d'un horaire de travail annualisé, dans la mesure où ils jouissent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent fixer dans la majorité des cas eux-mêmes leurs horaires de travail.

L'introduction de cet horaire annualisé signifierait principalement que la limite légale de durée maximale de la semaine de travail serait supprimée pour ces travailleurs et que des fluctuations de la durée de travail hebdomadaire seraient admises, pour autant que cette dernière ne dépasse pas 45 heures en moyenne annuelle. Si le compte de temps de travail de l'employé présente en fin d'année un solde net supérieur à 170 heures, ces heures supplémentaires doivent être compensées par un supplément de salaire d'au moins 25 % ou, si le contrat le prévoit, par un congé de même durée au cours de l'année suivante.²

S'agissant des travailleurs bénéficiant d'un horaire de travail annualisé, le projet comprend les assouplissements suivants :

- Il est prévu d'une part une prolongation de la période d'occupation autorisée de 14 heures actuellement à 15 heures.
- D'autre part, les dispositions concernant la durée du repos quotidien sont également assouplies pour les groupes de travailleurs concernés : une interruption de la durée du repos sera désormais possible, pour autant que cela ait lieu à la seule discrétion du travailleur et en dehors de l'entreprise ; en outre, la durée du repos quotidien peut être réduite à neuf heures plusieurs fois par semaine pour autant qu'elle atteigne onze heures en moyenne sur quatre semaines.³

¹ LTr ; RS 822.11

² Dans la législation actuellement en vigueur, une compensation par des congés doit intervenir dans un intervalle de 14 semaines ou au maximum dans les 12 mois (art. 25, al. 2, OLT 1).

³ Actuellement, la durée du repos quotidien peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la durée de onze heures soit respectée sur une moyenne de deux semaines. L'art. 9 OLT 2 prévoit en outre une disposition spéciale pour certaines catégories d'entreprises.

- Enfin, le travail le dimanche devrait être possible de manière illimitée et sans autorisation pour les groupes de travailleurs visés, dès lors que ce travail est accompli selon la propre et libre appréciation du travailleur.⁴

2.2 Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

L'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire 16.423 Keller-Sutter prévoit que l'employeur peut renoncer à la saisie des temps de travail et de repos de personnes occupant une fonction de supérieur ou de spécialiste disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine, dans la mesure où ils jouissent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail. Le consentement des travailleurs n'est pas nécessaire.

Ainsi, l'avant-projet est un élargissement du domaine d'application de l'art. 73a de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, qui stipule qu'il peut être renoncé à l'enregistrement du temps de travail dès lors que cette possibilité est prévue aux termes d'une convention collective de travail (CCT), que les travailleurs disposent d'une grande autonomie dans leur travail et qu'ils peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail. En outre, ils doivent bénéficier d'un revenu annuel brut de plus de 120 000 francs et accepter la renonciation par écrit.

⁴ La loi sur le travail actuellement en vigueur prévoit, d'une manière générale, une interdiction de travailler le dimanche (art. 18 LTr). Les dérogations nécessitent soit une autorisation (art. 19 LTr) soit une exemption de l'obligation de demander une autorisation en tant que catégorie d'entreprise réglementée par l'OLT 2.

3 Aperçu global des résultats de la consultation

3.1 Approbation des deux avant-projets

Cantons : ---

Partis : PLR, PVL, UDC.

Organisations, associations et autres cercles intéressés : ARS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, ONC, EXS, FER, GEM, H+, HBS, KMUF (en majorité), PWC, UPS, SSE, UPSV, SSMI, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, USIE, AMS.

3.2 Approbation uniquement du projet Graber Konrad

Cantons : AI, BE, JU, SH.

Partis : ---

Organisations, associations et autres cercles intéressés : ICT, KPMG.

3.3 Approbation uniquement du projet Keller-Sutter

Cantons : FR.

Partis : ---

Organisations, associations et autres cercles intéressés : IPH, ROCHE, SI, SIA, SYNGENTA, UNIMED, VBPCD, FFSC.

3.4 Acceptation fondamentale d'une libéralisation, mais avec suggestions, demandes et propositions de réglementations alternatives

Cantons : AG, BL, BS, LU, SO, SZ, TG.

Partis : PDC.

Organisations, associations et autres cercles intéressés : APBS, FMCH, PLATTFORM, SSST, STSA.

3.5 Rejet des deux avant-projets

Cantons : AR, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH.

Partis : Verts, PS.

Organisations, associations et autres cercles intéressés : AA, PSS, AIPT, LM, AD, ASI, ASEB, SEV, SSMT, USS (et LGB), FSSF, SUISSEERGO, SUISSEPRO, FSAS, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, FPE, SSP, AOST, ASMAC, VUA.

3.6 Renonciation à prendre position ou aucun besoin particulier d'amendement

La SUVA renonce à prendre position. Elle estime que, du point de vue de la médecine du travail, le mode de définition des conditions-cadres et au final leur mise en application pratique sont déterminants. Elle pense donc qu'il revient aux partenaires sociaux de négocier en ce sens des solutions viables.

L'ISOL considère que les deux projets ne correspondent à aucun besoin essentiel. Afin d'éviter toute influence négative de l'lv.pa. Graber sur les réglementations éprouvées de CCT en matière d'horaire de travail annualisé ainsi que les problèmes de délimitation, l'organisation privilégie la renonciation à la saisie du temps de travail.

4 Position fondamentale des participants à la consultation

Aucune des **autorités cantonales** ne s'exprime sans réserve sur les deux avant-projets et la moitié des cantons les rejettent.⁵ Bon nombre d'entre eux sont certes favorables à une libéralisation, mais expriment leur désaccord concernant les deux projets.⁶ Un petit nombre d'autorités cantonales sont favorables à seulement une des deux initiatives parlementaires, mais souhaitent simultanément que la protection de la santé soit suffisamment garantie.⁷ Parallèlement aux réflexions sur la protection de la santé, les cantons craignent en particulier que ces initiatives rendent l'exécution difficile. Les cantons AG, GL, JU, LU, UR, VS rejoignent par ailleurs explicitement les avis exprimés par les associations intercantionales AIPT et AOST.

Les **associations intercantionales** AIPT et AOST sont hostiles aux amendements législatifs proposés. Elles estiment, entre autres, que les projets de révision compliquent l'exécution du fait d'une terminologie juridique imprécise et d'une absence de documentation, tout en fragilisant la protection de la santé.

Les avis des **partis politiques** sont partagés. Tandis que les Verts et le PS rejettent l'intégralité des deux avant-projets, le PLR, le PVL et l'UDC émettent des avis fondamentalement positifs. Le PDC peut certes se rallier aux initiatives mais demande toutefois, entre autres, qu'une attention particulière soit portée à la protection de la santé. Le PVL estime également que des mesures appropriées doivent absolument être prises pour protéger la santé des travailleurs. En revanche, le PLR juge les dispositions de l'art. 6 de la LTr suffisantes et refuse donc toute mesure supplémentaire.

Tout comme l'UPS, la plupart des **organisations de représentation du patronat** soutiennent les grandes lignes des projets.⁸ A l'instar d'ICT, les organismes ARS, EXS et SWICO privilégient clairement l'initiative parlementaire Graber. Outre les quatre organisations patronales⁹ qui plébiscitent uniquement l'initiative parlementaire Keller-Sutter, les organisations CCIG, ONC, FER, GEM, HBS, UPS, SSE, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL et SWS privilégient également cette initiative. APBS et STSA sont d'une manière générale favorables à un assouplissement. A cet égard, l'APBS considère qu'une révision complète de la loi sur le travail est inévitable. L'ISOL estime que les deux projets ne répondent à aucun besoin essentiel.

Toutes les **organisations de représentation des travailleurs** qui ont participé à la procédure de consultation sont opposées aux deux avant-projets.¹⁰ Elles jugent notamment que la loi sur le travail est déjà suffisamment souple dans sa version actuelle. Elles estiment en outre choquant le fait qu'une nouvelle modification soit envisagée peu de temps après l'entrée en vigueur de l'art. 73a/b OLT 1. Enfin, elles soulignent que les révisions proposées auraient des conséquences négatives sur la protection de la santé des travailleurs.

Les **institutions de sécurité et santé au travail** estiment également que les projets de révision pourraient avoir des répercussions négatives sur la protection de la santé des travailleurs.

⁵ AR, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH.

⁶ AG, BL, BS, FR, LU, SO, SZ, TG.

⁷ AI, BE, JU, SH pour lv.pa Graber; FR pour lv.pa Keller-Sutter.

⁸ ARS, APIAH, ASPS, CCIG, ONC, EXS, FER, GEM, H+, HBS, SSE, UPSV, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, USIE, AMS.

⁹ IPH, SI, VBPCD, FFSC.

¹⁰ AA, LM, ASI, ASEB, SEV, USS (et LGB), FSSF, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, FPE, SSP, ASMAC.

Ce groupe d'intérêts est en majorité fondamentalement opposé à toute modification de la loi sur le travail.¹¹ La SSMT, en particulier, signale qu'il est prouvé médicalement que des durées de travail longues augmentent le risque de maladies cardiovasculaires, de cancer, d'arthrite, de diabète et de troubles psychiques. La SSST reconnaît qu'il semble y avoir un besoin social d'assouplissement des temps de travail, mais s'oppose simultanément à toute modification susceptible de nuire à la protection de la santé.

Au niveau des **associations professionnelles et des autres institutions**, les opinions divergent largement. Alors que SSMI et la majorité du KMUF émettent un avis favorable aux deux avant-projets, AD et VUA y sont opposés. SIA et UNIMEDsuisse soutiennent l'initiative parlementaire Keller-Sutter. FMCH et PLATTFORM approuvent en principe une flexibilisation de la loi sur le travail, tout en faisant état de plusieurs préoccupations à cet égard.

Toutes les **entreprises** qui ont participé à la consultation sont favorables à un assouplissement de la loi sur le travail.¹² Alors que KPMG se prononce expressément en faveur de l'initiative parlementaire Graber, ROCHE et SYNGENTA soutiennent l'initiative Keller-Sutter. ROCHE souhaite en outre une révision complète de la loi sur le travail.

5 Résumé des résultats

5.1 Partisans des avant-projets

29 des participants à la consultation¹³ approuvent sans réserve ou pour le moins la plus grande partie des amendements législatifs proposés. La section 6 expose en détail les différents avis exprimés sur les dispositions proposées. Certains arguments reviennent fréquemment :

- Tous les partisans des projets souhaitent une adaptation aux besoins du monde du travail actuel¹⁴. Comme de plus en plus de travailleurs travaillent de manière flexible en termes d'horaires et de lieux de travail, des horaires de travail souples seraient également souhaités, notamment par les travailleurs eux-mêmes.¹⁵ Les partisans estiment que les projets permettent une meilleure compatibilité entre famille, formation continue, obligations de garde et de soin, loisirs et profession.¹⁶
- Il est souligné positivement que l'initiative parlementaire Graber tient compte du fait que les méthodes de travail et les besoins ont considérablement changé, en particulier dans le secteur tertiaire. Les prestations de services jouent aujourd'hui un rôle beaucoup plus grand. Il est donc important pour de nombreuses entreprises d'être en mesure d'absorber les pics d'activité.¹⁷
- Certains participants soulignent également que le projet de loi Graber, en particulier, permettrait de légaliser des formes de travail qui sont déjà mises en pratique aujourd'hui avec succès dans divers secteurs et entreprises.¹⁸
- Un autre argument invoqué est que le travail est souvent plus souple à l'étranger et qu'il serait nécessaire que la Suisse puisse continuer à faire face à la concurrence internationale.¹⁹ L'AMS précise par exemple qu'à l'ère ultrarapide du numérique, les

¹¹ PSS, SSMT, SUISSEERGO, SUISSEPRO, SVBG.

¹² COOP, KPMG, PWC, ROCHE, SYNGENTA.

¹³ Les partis PVL, PLR, UDC ainsi que ARS, APIAH, ASP, CCIG, COOP, ONC, EXS, FER, FMCH, GEM, H+, KMUF (majorité), PWC, UPS, SSE, UPSV, SSMI, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, USIE, AMS.

¹⁴ En particulier, PLR, UDC, APIAH, ASP, CCIG, ONC, FER, GEM, HBS, KMUF, PWC, UPS, SSE, UPSV, USAM, ASA, SWICO.

¹⁵ ARS, APIAH, CCIG, EXS, FER, PWC, SSE, USAM, ST, ASA, SWICO.

¹⁶ PLR, ASP, CCIG, H+, PWC.

¹⁷ PLR, UDC, CCIG, H+, SSE, USAM, ST, USIE, également PWC.

¹⁸ ASA, également ARS, APIAH, CCIG, EXS, PWC, ST, ASA, SWICO.

¹⁹ ARS, EXS, UPS, ASA, AMS, également PWC.

médias doivent pouvoir informer dans les plus brefs délais sans contraintes économiques et organisationnelles.

- Les membres de l'UPS estiment qu'aucun effet négatif en termes de surcharge et d'épuisement n'a pu être identifié par rapport à une autonomie de temps de travail élevée. ARS, EXS et PWC précisent que les chiffres des nouvelles rentes AI octroyées pour cause de maladies psychiques sont nettement plus bas dans les secteurs de l'audit et du conseil que dans les autres branches. Ces chiffres démentiraient clairement les reproches, parfois exprimés, selon lesquels une « mise en danger de soi-même à des fins intéressées » et un engagement supérieur à la moyenne dans le travail seraient coûteux pour la société.
- Il est fréquemment critiqué²⁰ que les simplifications apportées en 2016 excluraient, aujourd'hui encore, certains secteurs (en raison de l'obligation de CCT et du plafond salarial) de la possibilité d'exemption de l'obligation de saisie du temps de travail. Cette inégalité de traitement devrait être éliminée sans que la protection de la santé des travailleurs en pâtisse.
- En particulier, les organisations représentant le secteur hospitalier et les médecins critiquent l'enregistrement obligatoire des heures de travail dans la mesure où cela n'entraîne pour eux que des efforts administratifs coûteux.²¹
- UPS, SWISSRETAIL et SWS réfutent le reproche selon lequel la non-saisie du temps de travail se traduirait par du « travail gratuit » en argumentant que de nombreuses entreprises ont convenu avec leurs cadres et cadres supérieurs, conformément à l'art. 321c, al. 3, CO, que ceux-ci n'ont aucun droit à une rémunération (supplémentaire) ou une compensation de leurs heures supplémentaires car elles sont déjà prises en compte dans le cadre des conditions de travail. Etant donné qu'aucune compensation ou indemnité supplémentaire n'est due même si le temps de travail est saisi, le travailleur ne subit pas de perte en cas de non-enregistrement.

Considérations :

Plusieurs partisans ont exprimé des considérations supplémentaires :

PVL, ARS, EXS, PWC et SWICO exigent que l'expression *travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée (art. 3d LTr)* soit précisée dans la mesure nécessaire. ICT et PWC, entre autres, émettent à cet égard la proposition suivante d'adaptation de l'art. 9 OLT 1 : *Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit*

*Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer z.B. als **Mitinhaber, Geschäftsleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor** aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes oder **Betriebsteils** über **weitreichendebedeutende** Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von **grossererheblicher** Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.*

En substance : Art. 9 Fonction dirigeante élevée

*Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, **par ex. en tant qu'associé, membre de la direction, gérant ou tout autre poste équivalent de directeur**, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise ou **d'une partie d'entreprise**, d'un pouvoir de décision de ~~grande envergure~~ **important**, ou est en mesure d'influencer fortement les décisions de **grande portée majeure** concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.*

²⁰ FER, GEM, UPS, ASA, également KMUF, SWS, USIE.

²¹ H+, SWISSRETAIL, USIE, également ONC, FER, GEM, SSE et PLR.

- Pour de nombreux partisans de ces projets²², il est crucial, en cas d'amendement correspondant de la loi sur le travail, que les dispositions de CCT, actuelles et futures, en matière de solutions flexibles au niveau du temps de travail restent possibles et autorisées. Les dispositions négociées entre les partenaires sociaux dans les CCT ne devraient pas être affectées.
A cet égard, la FER émet la proposition suivante : « *Sont réservées les dérogations prévues par convention collective de travail.* »
- FER et GEM proposent en outre que cette réforme soit également utilisée pour faciliter l'enregistrement simplifié de la durée du travail (art. 73b OLT 1). L'enregistrement simplifié doit pouvoir faire l'objet d'accords individuels indépendamment de la taille de l'entreprise.
- Lors de la mise en œuvre du projet de loi et de son exécution par les inspections cantonales du travail, il semble important pour l'UPS qu'il y ait des directives d'exécution claires garantissant la sécurité et la clarté juridiques qui soient appliquées de manière uniforme par toutes les autorités cantonales responsables en la matière. Cela pourrait prendre la forme de directives ou d'instructions du SECO.
- L'UDC souhaiterait s'engager plus en détail dans la discussion par article. Elle considère que la mise en œuvre devrait veiller tout particulièrement à ce qu'il n'y ait pas d'inégalité juridique entre les différents secteurs.
- La SSMI souhaite que les travailleurs mentionnés ci-après bénéficient également de la nouvelle réglementation :
Les professionnels (médecins et infirmiers), y compris ceux suivant une formation post-graduée, exerçant au sein d'une structure médicale (nécessitant une présence médicale constante, 24heures/24 et 365 jours/365).
- L'APIAH estime important que la simplification souhaitée par ces initiatives parlementaires n'aboutisse pas, pour les entreprises, à des contrôles plus importants et plus complexes, considérant à cet égard que c'est la situation actuelle en ce qui concerne l'art. 73a/b OLT 1.
- La CCIG exprime des inquiétudes similaires : il serait important de veiller à ce que la mise en application de la loi n'augmente pas de manière disproportionnée la charge administrative que représente l'enregistrement du temps pour les entreprises et les travailleurs concernés.
- Le KMUF souhaite que des informations détaillées et pratiques sur les nouvelles durées de travail et de repos et sur les différentes possibilités de supprimer l'obligation d'enregistrement du temps de travail soient mises à la disposition des PME avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Préférence :

PVL, ARS, EXS, SWICO et PWC préfèrent l'lv.pa. Graber.

CCIG, ONC, FER, GEM, HBS, UPS, SSE, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL et SWS donnent la préférence à l'lv.pa. Keller-Sutter. ONC et SSE soutiendront l'initiative Graber s'il n'est pas donné suite à l'autre.

²² PLR, ARS, ONC, EXS, FER, GEM, HBS, ICT, UPS, SSE, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL, SWS, également USAM.

5.2 Partisans uniquement de l'avant-projet Graber Konrad

Les cantons AI, BE, JU et SH sont uniquement en faveur du projet Graber, mais exigent en même temps que la protection de la santé reste préservée. Les arguments avancés ont déjà été exposés au point 5.1.

- Afin d'accroître le caractère pleinement exécutable, AI souhaite que l'horaire de travail annualisé fasse l'objet d'un accord écrit (consentement mutuel).
- Outre le renforcement de la protection de la santé, BE demande que les amendements à apporter à l'ordonnance soient adoptés par le Conseil fédéral à un stade précoce, afin que les organes d'exécution disposent de suffisamment de temps pour les travaux préparatoires.
- Le canton JU estime particulièrement important que les personnes concernées par l'horaire de travail annualisé soient clairement et précisément déterminées et que cela soit stipulé dans l'ordonnance.
L'art. 46, al. 2, let. c pourrait selon lui être formulé comme suit :
« *peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et ne travaillent pas selon des plans de service prédéfinis.* »
Pour le reste, JU rejoint expressément l'avis de l'AOST et de l'AIPT.
- Pour SH, les effets de ce modèle, eu égard au devoir d'assistance de l'employeur, semblent pouvoir être à peu près évalués, car toutes les parties impliquées continueraient de savoir quand et sur quelle durée le travail est effectué. La disposition concernant le travail du dimanche semble problématique au canton SH au regard du principe d'interdiction de travailler le dimanche et de la période de repos nécessaire. Il considère en outre que les contrôles du temps de travail décrits dans le rapport explicatif, qui nécessitent de prendre en compte des données sur deux ans, sont trop complexes et donc trop onéreux.

KPMG soutient l'avant-projet de Graber, car les sociétés du domaine de l'audit ainsi que d'autres secteurs de services de KPMG (conseil fiscal, juridique et d'entreprise) exercent, entre autres, des activités à caractère très saisonnier.

ICT se prononce pour la mise en œuvre de l'lv.pa Graber, car elle permettrait d'ancrer dans un cadre juridique solide une décennie d'application libérale de la loi sur le travail.

5.3 Partisans uniquement de l'avant-projet Keller-Sutter

Les arguments des partisans de ce projet sont exposés au point 5.1 ci-dessus.

FR soutient la proposition Keller-Sutter à condition que la définition des travailleurs concernés soit formulée avec précision et que la majorité des collaborateurs continuent à enregistrer leurs heures de travail. Les expériences tirées de l'art. 73a/b OLT 1 doivent être prises en considération.

UNIMED soutient le projet Keller-Sutter. Lorsque le temps de travail ne doit pas être enregistré, cet organisme considère que les employeurs devront prévoir des mesures appropriées de protection de la santé. L'initiative devrait être mise en œuvre le plus rapidement possible et la charge administrative en découlant pour les entreprises devrait être maintenue à un faible niveau.

IPH, SI, SIA et SYNGENTA soutiennent le projet Keller-Sutter.

ROCHE, VBPCD et FFSC soutiennent l'approche préconisée par Keller-Sutter qui est clairement orientée sur l'exemption de l'obligation d'enregistrement du temps de travail. D'une manière générale, ils estiment qu'une refonte complète de la loi sur le travail est un objectif primordial.

5.4 Partisans d'une libéralisation avec suggestions, demandes ou propositions de réglementations alternatives

Les cantons AG, BL, BS, LU, SO, SZ, TG, le PDC ainsi que l'APBS, FMCH, PLATTFORM, SSST et STSA sont favorables à une libéralisation, mais considèrent que ces initiatives ne vont fondamentalement pas dans la bonne direction. Leur argumentation rejoint celle des opposant(e)s aux projets (cf. point 5.5).

Dans l'intérêt d'une pleine exécutabilité, AG demande une révision des projets qui tiendrait compte des avis des organismes de terrain (AOST et AIPT).

Le Conseil d'Etat du canton BL demande que les dispositions de mise en œuvre soient à nouveau révisées en coopération avec l'association AOST et avec l'AIPT dans le but d'en améliorer le caractère exécutoire et de réduire l'affaiblissement de la protection des travailleurs. BL accorde de l'importance à un justificatif des temps de travail.

A cet égard, les résultats de l'étude mandatée par le SECO en vue de déterminer si et dans quelle mesure les exceptions à l'obligation systématique d'enregistrement du temps de travail prévue par l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016, sont effectivement utilisées par les entreprises ou les travailleurs devraient être à disposition.²³

BL soumet les propositions suivantes :

- Une *choix terminologique* plus clair doit être opéré pour les termes imprécis et une définition la plus précise possible doit être adoptée dans les instructions du SECO.
- La structure *systématique* devrait être réexaminée concernant les questions relevant de la flexibilité (le champ d'application est défini au début d'une loi).
- Le sens et la finalité de l'idée de protection de la loi sur le travail devraient être respectés et, sur cette base, les exceptions être formulées de manière à être plus adaptées à l'exécution.
- Il convient de trouver une solution appropriée pour que les organes d'exécution puissent mesurer sans trop d'effort la charge de travail des travailleurs.

SO approuve sur le principe les amendements proposés, mais tient à souligner que des ajustements constants ne seraient pas efficaces. SO souhaite donc que soient envisagées des révisions complètes de la loi sur le travail.

SZ se félicite des grands axes des deux projets. Toutefois, les réflexions critiques doivent être suffisamment prises en considération dans la configuration concrète des projets. Il convient notamment de tenir compte des principes suivants :

- l'obligation d'enregistrement des temps de travail doit être maintenue pour la plupart des travailleurs ;
- l'exemption de l'obligation d'enregistrement des temps de travail doit dépendre de critères objectifs tels que la fonction, le degré d'autonomie, la responsabilité et le salaire ;
- le dispositif doit être transparent, efficace et exécutable, sans surcharges administratives pour les entreprises ;
- des mesures de prévention et d'accompagnement pertinentes sont nécessaires ;
- une solution équilibrée doit être applicable à tous les secteurs.

Le PDC précise que le champ d'application pour les travailleurs concernés doit être plus clairement formulé afin d'éviter des abus dans l'application de la loi. En outre, le PDC estime que l'introduction dans la loi sur le travail des horaires de travail annualisés ne devrait pas limiter les dispositions actuelles des conventions collectives de travail.

²³ Également FR, NE, TI.

Dans ce contexte, PLATTFORM exige que les documents d'accompagnement soulignent que les solutions existantes dans le cadre des conventions collectives de travail (CCT) ne sont pas affectées par l'application de ce projet de loi.

Eventuellement, un catalogue négatif du cercle des personnes concernées, notamment en ce qui concerne le travail selon des plans de service, serait aussi approprié.

La FMCH avance les propositions suivantes d'assouplissement de la loi sur le travail :

- une durée hebdomadaire moyenne maximale de 50 heures pour les médecins assistant(e)s. Cette moyenne doit être respectée sur une période de 6 mois ;
- pour les chef(fe)s de clinique, la durée hebdomadaire de travail maximale est de 60 heures. Cette moyenne doit être respectée sur une période de 6 mois ;
- durée maximale effective de travail en journée et de travail le soir : 14 heures ;
- maximum 9 jours de travail consécutifs ;
- durée du repos quotidienne d'au moins 8 heures ;
- piquet (= arrivée dans les 30 minutes) : maximum 14 jours par intervalle de 4 semaines ; maximum 42 jours (6 semaines) cumulés sur 6 mois ;
- travail de nuit (période de 23h00 à 6h00) : 14 heures max., à condition que 6 heures de repos soient accordées.

L'APBS considère qu'une révision complète de la loi sur le travail est inévitable (approuve le postulat 15.3679 Herzog). L'association estime que les deux avant-projets présentés ne sont pas prioritaires. L'avant-projet de Graber pourrait néanmoins être utile dans le cadre des modèles de travail de certains secteurs (à savoir les sociétés fiduciaires et les cabinets d'audit), dans le sens où il compléterait les possibilités existantes en matière d'aménagement du temps de travail conformément à l'art. 73a/b OLT 1. En revanche, la possibilité de renoncer à l'enregistrement du temps de travail est déjà suffisamment ancrée dans le droit actuel.

La STSA se prononce, d'une manière générale, en faveur d'un assouplissement et d'une annualisation des horaires de travail pour les fonctions supérieures spécialisées. En cas d'introduction d'une durée maximale de travail quotidien, elle préconise environ 10 heures.

Compte tenu de l'importance du sujet, elle souhaiterait participer aux futures discussions.

Préférence :

SO et TG plébiscitent l'avant-projet de Keller-Sutter.

PLATTFORM estime que seule l'lv.pa Graber va dans la bonne direction, mais que les dispositions en matière de protection des travailleurs doivent encore être considérablement renforcées.

L'APBS, pour autant qu'elle exprime une préférence, donne la priorité à Graber.

5.5 Opposants aux deux avant-projets

Arguments

Les opposant(e)s aux deux avant-projets évoquent d'une manière générale les conditions d'exécution plus difficiles, l'absence de faisabilité et la sécurité juridique. La loi sur le travail actuelle est considérée comme étant déjà très souple et comportant de nombreuses exceptions.²⁴

Les Verts, le PS, AA, SEV, ASI et ASMAC rappellent en outre que le droit du travail suisse est également très souple en comparaison internationale et qu'il prévoit des temps de travail

²⁴ AIPT et AOST, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH, les Verts, PS, PSS, ASEB, SEV, SYNA, TF, TS, FPE.

longs.²⁵ Les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) de 2015 ont montré que la durée hebdomadaire du travail est nettement plus longue en Suisse (42 heures contre 39 heures en moyenne) et que les travailleurs y sont davantage confrontés à des modifications à court terme du temps de travail que la moyenne européenne (TF, TS, FPE, SYNA).

Le dernier ajustement apporté dans le cadre du dialogue entre les partenaires sociaux ne datant que de tout juste trois ans, plusieurs participants à la consultation déclarent qu'aucune attaque contre la protection des travailleurs et contre le partenariat social ne doit avoir lieu avant que des conclusions fondées soient disponibles.²⁶

Enfin, les opposants sont clairement d'avis que les projets auraient des effets négatifs sur la protection de la santé des travailleurs. Tant la durée maximale de travail hebdomadaire (y compris les périodes de repos journalier) que l'enregistrement du temps de travail sont des instruments essentiels en vue de prévenir les risques graves pour la santé et de maintenir sous contrôle la charge de travail qui contribue aux préjudices de santé.²⁷ L'absentéisme pour cause de maladie entraînerait en outre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales.²⁸

Référendum : USS, SYNA et TS déclarent qu'ils demanderaient un référendum face à une telle révision législative. ASI, FPE et VUA se joindraient à cette démarche.

AIPT, AOST, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, UH, les Verts, PS, AA, PSS, LM, AD, ASI, ASEB, SEV, SSMT, USS (et LGB), FSSF, SUISSEERGO, SUISSEPRO, FSAS, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, FPE, SSP, ASMAC et VUA argumentent comme suit :

- *Terminologie juridique imprécise du point de vue de la définition des travailleurs concernés*

De l'avis des opposant(e)s au projet de révision, la définition des travailleurs concernés contient de nombreux termes peu clairs qui ne correspondent à aucune catégorie juridique ou statistique. Le terme « spécialiste » en particulier est considéré comme problématique. La signification de « pouvoir de décision important dans leur domaine », « grande autonomie » et « dans la majorité des cas » en ce qui concerne la fixation des horaires de travail est également confuse.

L'incertitude juridique qui en résulte, notamment pour les entreprises et les autorités chargées de l'exécution, se reflète déjà dans le fait que les estimations du nombre de travailleurs concernés varient considérablement entre la majorité et la minorité de la Commission.

Selon une analyse de l'enquête suisse sur la population active, cela pourrait concerner 1,4 million de travailleurs ou jusqu'à 38 % de tous les travailleurs en Suisse (en fonction du critère de la formation).²⁹ Les syndicats et le PS partent du principe que le libellé du contrat de travail fera foi au cas par cas pour déterminer si un travailleur répond aux exigences formelles ou non. La souveraineté décisionnelle reviendrait donc dans ce domaine à l'employeur, ce qui engendrerait un risque d'abus.

Eu égard à l'exécution, les opposant(e)s aux initiatives sont unanimes sur la nécessité inconditionnelle de critères objectifs (par ex. plancher salarial) s'agissant de l'exemption de l'obligation d'enregistrement du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs.³⁰ Pour les organes d'exécution, la proposition d'intégrer le niveau de formation à l'ordonnance en tant que critère ne résoudrait pas le problème et se traduirait, pour les entreprises et les autorités, par un supplément de travail lié à la mise à disposition et à la vérification des CV, diplômes et certificats.³¹

²⁵ Indicateurs de l'OCDE sur la protection des employés, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

²⁶ Les Verts, PS, AD, ASI, SEV, USS, SYNDICOM, UNIA, ASMAC, similaire ASEB.

²⁷ SG, PS, AA, ASEB, SSMT, USS, (SWISSEERGO), SYNDICOM, SSP, UNIA.

²⁸ GL, GR, UR, VS, ZH, ASEB, TF, TS, FPE.

²⁹ AA, USS, SYNDICOM, UNIA.

³⁰ Par ex. AIPT et AOST, GL, GR, NE, NW, VS, ZH.

³¹ AIPT, AOST, GL, GR, NE, NW, PS, VS, ZH, également NE.

- *Le travailleur ne doit pas forcément être d'accord avec la renonciation à l'obligation d'enregistrement de la durée de travail (par rapport à Keller-Sutter).*

Du point de vue de la protection des travailleurs, il apparaît comme problématique, voire inacceptable que, conformément au projet de révision 16.423, le travailleur ne doive pas forcément être d'accord avec la renonciation à l'enregistrement de la durée de travail.³²

Le caractère volontaire de la renonciation à l'obligation d'enregistrement de la durée de travail serait ainsi supprimé, ouvrant la porte à une exploitation unilatérale et sans limites du temps des salariés pour le travail ainsi qu'à une « flexibilité » uniquement à l'avantage de l'employeur.³³

- *Augmentation de la charge de contrôle et affaiblissement parallèle de la protection de la santé.*

Les opposant(e)s aux projets de révision, en particulier AIPT et AOST, GL, GR, NE, NW, VD, VS et ZH estiment que les deux projets compliquent l'exécution du fait d'une terminologie juridique imprécise et d'un manque de documentation. La charge relative aux opérations de contrôle augmenterait par conséquent fortement en ce sens que, dans la pratique, le contrôle nécessiterait des entretiens renforcés avec les travailleurs, ce qui se traduirait également par une plus grande lourdeur administrative dans les entreprises. Si les ressources des inspections du travail restent les mêmes, des contrôles plus complexes entraîneraient une réduction du nombre de contrôles et donc de leur effet. Alors que les dispositions proposées feraient augmenter les risques psychosociaux, les mesures publiques en matière de protection de la santé diminueraient.

- *Problématique des valeurs moyennes (concerne Graber)*

AOST, AIPT ainsi que les cantons GE, GL, LU, SG, UR, VS, ZH émettent des critiques à l'égard de l'initiative parlementaire Graber, en ce sens qu'elle entraîne des changements majeurs en matière de réglementation du temps de travail et de repos des employés concernés. Le fait que des valeurs moyennes (durée maximale annuelle du travail de 45 heures par semaine en moyenne annuelle, repos journalier de onze heures en moyenne sur quatre semaines) garantissent le respect de la protection de la santé est contredit par les conclusions de la médecine du travail, qui montrent que le repos quotidien est particulièrement important pour la santé. Les Verts, PS, AA, USS, SYNDICOM, UNIA se joignent à cette critique en ajoutant que d'autres réglementations accessoires liées à la durée maximale de travail, qui servent toutes à protéger l'employé contre les risques psychosociaux et en particulier l'épuisement professionnel (burnout), seraient ainsi également supprimées. Sont par exemple concernés la durée quotidienne maximal du travail supplémentaire (art. 12, al. 2, LTr), l'interdiction du travail supplémentaire après une période réduite de repos journalier (art. 19 OLT 1), l'interdiction générale du travail supplémentaire le dimanche et la nuit (art. 12 et 26 LTr en relation avec l'art. 25 OLT 1) et, en particulier, l'obligation de compenser rapidement le travail supplémentaire, dans un intervalle de 14 semaines (art. 25 OLT 1).

- *Risques pour la santé*

De l'avis des opposant(e)s, les révisions proposées auraient inévitablement des conséquences négatives sur la protection de la santé des travailleurs et entreraient donc en contradiction avec l'objectif de la loi. Les études du SECO montrent en effet que les employés qui n'enregistrent pas leurs heures de travail travaillent plus fréquemment au-delà du temps de travail convenu contractuellement. De nombreux participants à la consultation³⁴ rappellent

³² Par ex. AIPT et AOST, FR, GE, GR, SG, SO, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, PS, ASEB, SYNA.

³³ Les Verts, PS, AA, ASEB, USS, SYNA, SYNDICOM et TF, TS, UNIA, FPE.

³⁴ AA, LM, ASI, USS, FSAS, SYNDICOM, ASEB, UNIA, ASMAC, VUA.

ceci : il est prouvé médicalement que des durées de travail longues augmentent le risque de maladies cardiovasculaires, de cancer, d'arthrite, de diabète et de troubles psychiques. Des pauses ou périodes de repos trop courtes sont également préjudiciables à la santé³⁵.

SSMT et SYNA soulignent en outre que le phénomène de mise en danger, par intérêt, de sa propre santé augmente dans le cadre de formes de travail flexibles et de « Managing by Objectives »³⁶ : les employés adoptent de plus en plus consciemment une attitude préjudiciable à la santé afin d'atteindre les objectifs prédéfinis. Les présentes révisions renforcent ce caractère préjudiciable. AA, les Verts, LM, ASI, USS, PS, FSAS, SYNDICOM, UNIA, ASMAC, VUA sont également d'avis que le risque d'auto-exploitation augmenterait.

Les organisations opérant dans le secteur de la santé (par ex. LM, ASI, FSAS, FSSF, SSP, ASMAC) soulignent le fait que des durées de travail trop longues se traduisent par des excès de fatigue, lesquels peuvent provoquer des erreurs de traitement. La sécurité des patients et la qualité des traitements en pâtiraient donc également. Elles observent par ailleurs que la majorité des travailleurs du secteur de la santé sont des femmes et qu'il est notamment essentiel que les mères qui travaillent aient des horaires de travail fiables, sans quoi elles ne peuvent guère faire face à la double charge, déjà lourde, de la vie professionnelle et familiale. En outre, l'assouplissement de la loi sur le travail risque d'avoir un impact particulièrement négatif les employés à temps partiel – et là encore principalement les femmes – car la marge de manœuvre, en termes d'heures supplémentaires et de surcharge, serait plus élevée en raison du taux d'occupation réduit.

Une telle dégradation du bien-être personnel des collaborateurs entraînerait de plus en plus de départs de la vie active, ce qui renforcerait le manque de personnel hautement qualifié dont la formation est onéreuse, tandis que des mesures de lutte contre la pénurie de personnes qualifiées sont simultanément demandées.

AA, LM, ASI, USS, FSAS, SYNDICOM, UNIA, ASMAC, VUA : on observe d'ores et déjà une augmentation constante du stress et de l'absentéisme pour raisons médicales³⁷ et les coûts en sont énormes pour la société³⁸. A cela s'ajoutent de plus en plus de réductions du taux d'occupation et d'arrêts de carrière anticipés : des signaux clairement en contradiction avec la façon dont la CER-E conçoit les besoins des travailleurs. PSS souligne qu'on estime à environ 6,5 milliards CHF, soit le plus haut montant depuis le début de la prise en compte de cet indicateur en 2014, le potentiel économique revenant aux entreprises suisses en 2018 du fait d'une baisse des pertes de productivité liées à la santé, si chacun bénéficiait au moins d'un rapport équilibré entre ressources et charges de travail.

Pour LM et FSAS, les amendements proposés sont paradoxaux et contre-productifs à une époque où la Confédération suisse déclare la guerre aux maladies non transmissibles, chroniques et mentales avec sa stratégie Santé2020.

- *Déjà un nouvel amendement*

Les syndicats³⁹ en particulier sont choqués par cette procédure visant à apporter une nouvelle modification si peu de temps après l'entrée en vigueur de la solution trouvée par les partenaires sociaux. Ils estiment que cela ne correspond pas aux principes législatifs, affaiblit le partenariat social, notamment au vu des nombreuses CCT déjà conclues conformément à l'art. 73a OLT 1, et se traduit par une insécurité juridique.

³⁵ Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.

³⁶ La gestion par objectifs.

³⁷ NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zurich, 23 avril 2018.

³⁸ Ramaciotti D. und Perriard J. (Groupe de psychologie appliquée de l'Université de Neuchâtel & ERGOrama s.a., Genève) sur mandat du SECO, Les coûts du stress en Suisse, 2000.

³⁹ Par ex. SYNA, AA, SEV, SGB, SYNDICOM, UNIA SBPV, TF, TS, VPE, également SP.

Enfin, le compromis trouvé à l'époque par Syna, Travail.Suisse et d'autres associations de représentation des travailleurs n'a pu être soutenu que parce qu'il contenait intrinsèquement une renonciation à d'autres revendications relatives à l'enregistrement du temps de travail.⁴⁰

L'ASEB rappelle que l'obligation de négociation d'une convention collective fait partie de la culture suisse. Le partenariat social est reconnu comme un élément important de la paix sociale. Ce partenariat, avec ses conventions collectives de travail, est également un complément nécessaire à un droit du travail faiblement réglementé en comparaison internationale. La contrepartie de l'affaiblissement du partenariat social serait de renforcer les lois protégeant les travailleurs dans leur ensemble.

VS et VD estiment que les modifications déjà apportées à l'OLT 1 sont suffisantes et VD craint que les propositions de révision n'entraînent des difficultés de délimitation et de compréhension.

Considérations

En cas d'amendement de la loi sur le travail, les opposant(e)s aux deux projets expriment les préoccupations suivantes :

Les organes d'exécution en particulier (par ex. AIPT, AOST, GL, GR, UR, VS, ZH, ZH, TG) souhaitent que les points suivants soient pris en compte en cas d'assouplissement :

- l'obligation d'enregistrement des temps de travail doit être maintenue pour la plupart des travailleurs, car le salaire est une rémunération due par unité de temps ;
- une solution équilibrée doit être applicable à tous les secteurs ;
- l'exemption de l'obligation d'enregistrement des temps de travail doit dépendre de critères objectifs tels que la fonction, le degré d'autonomie, la responsabilité et le salaire ;
- le dispositif doit être transparent, efficace et exécutable, sans surcharges administratives pour les entreprises ;
- des mesures de prévention et d'accompagnement pertinentes sont nécessaires ;
- les expériences acquises par les autorités d'exécution avec la réglementation en vigueur depuis 2016 (art. 73a et 73b OLT 1) doivent être prises en compte pour la conception.

Les Verts, AA, USS, SYNA, SYNDICOM, UNIA estiment qu'une révision de la loi sur le travail est nécessaire pour renforcer la protection des travailleurs, en particulier dans le domaine de la notification préalable des plans de service, des dispositions relatives aux services de piquet ainsi que de la limitation du travail sur appel.

NW rejette ces deux avant-projets, mais souhaite que le Conseil fédéral lance le chantier d'une libéralisation partielle de la loi sur le travail afin de répondre aux exigences actuelles du monde du travail.

Préférence

Bien que ces participants à la consultation s'opposent aux deux avant-projets de révision, ils ont répondu comme suit à la question de savoir à quelle initiative donner la priorité :

- AIPT et AOST, GL, UR, VS et également GE, GR donnent la préférence à l'initiative Keller-Sutter. Toutefois, la délimitation de l'obligation d'enregistrement n'est pas assez clairement et intelligiblement différenciée de l'exemption. Le canton de GE estime qu'il

⁴⁰ A cet égard, la réponse explicite de Syna à la consultation relative à l'art. 73a/b OLT 1 du 8 juin 2015, p. 2.

est avantageux que toutes les dispositions relatives au temps de travail et aux périodes de repos soient préservées, mais que sans enregistrement, les autorités ne peuvent ni contrôler le respect de ces dispositions ni intervenir en cas d'infraction.

- SG est d'avis que la prévention des atteintes à la santé du fait de l'exercice d'une activité lucrative nécessite des mécanismes de protection efficaces. En ce sens, l'initiative Graber serait à privilégier, car elle exige expressément l'enregistrement de la durée du travail pour la flexibilisation envisagée du temps de travail.
- TI estime que l'initiative Graber semble contenir moins de risques pour la santé, car elle conserve l'obligation d'enregistrer les heures de travail. Mais, d'autre part, les règles proposées sont si complexes qu'elles compromettent leur mise en œuvre et leur efficacité et, partant, le principe de sécurité juridique.

6 Détail des dispositions proposées

6.1 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) ?

En ce qui concerne l'estimation des travailleurs pressentis par les deux avant-projets, les partisans⁴¹ parviennent à des chiffres similaires à ceux de la majorité de la CER-E.

La plupart des partisans se déclarent d'accord avec la définition des travailleurs concernés⁴² et considèrent qu'elle est suffisamment détaillée et réglementée au niveau législatif. La loi n'aurait pas besoin d'être complétée ou amendée.⁴³

ARS, EXS, ICT, PWC, SFF et SWICO sont d'avis que cette forte focalisation sur certains cadres et spécialistes est pertinente et que le cercle des personnes concernées ne doit fondamentalement donc pas être élargi. En revanche, l'USAM estime que la définition ne doit en aucun cas être restreinte.

H+, HBS et SSE souhaitent un élargissement du cercle des personnes concernées. Bien que H+ et HBS soient d'accord avec les principes formulés dans la loi, ils demandent que le législateur laisse aux entreprises des possibilités alternatives au niveau de l'ordonnance pour définir quels groupes de professions ou de fonctions relèvent effectivement des nouveaux champs d'application.

Du point de vue de l'obligation de saisie des heures de travail, l'ASPS exige non seulement que le niveau de formation requis soit bas (CFC), mais aussi que soient totalement abandonnées les exigences relatives à l'autonomie du travail et à liberté de détermination des heures.

Si une précision concernant le groupe des travailleurs visés s'avérait toutefois nécessaire, FER, PLR, UPS, ST et SWS demandent qu'elle soit apportée au niveau de l'ordonnance (avec plusieurs critères alternatifs⁴⁴). GEM est en tout cas favorable à une telle clarification pour éviter toute incertitude juridique.⁴⁵ L'APIAH estime que, en particulier, l'expression « spécialistes disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine » devrait être définie avec précision dans l'ordonnance.

A cet égard, les critères suivants sont considérés comme pertinents :

- Profils professionnels⁴⁶
- Dispositions relatives au pouvoir de signature et prouvant l'autorité décisionnelle⁴⁷
- Capacité d'engager la société dans son domaine de spécialité (inscription au RC suisse ou étranger) ou pouvoir d'engager la société seul ou collectivement au moyen d' « Operating Guidelines », ou d'une procuration interne.⁴⁸
- Responsabilité budgétaire en tant qu'indice d'autorité décisionnelle importante⁴⁹
- Exigences concernant la formation des spécialistes (par ex. examen professionnel supérieur ou expérience équivalente)⁵⁰

⁴¹ APIAH, ICT, PWC, UPS, SWICO, également PLATTFORM.

⁴² ARS, APIAH, ASPS (par rapport au temps de travail annuel), CCIG, COOP, EXS, PLR, FER, ICT, KMUF, PWC, UPS, UPSV, USAM, ST, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, AMS.

⁴³ UPS, ST, ASA, SWISSRETAIL, SWS, également COOP, FER, AMS.

⁴⁴ FER, GEM, UPS, SWS.

⁴⁵ CCIG, similaire.

⁴⁶ IPH, ROCHE, SYNGENTA, VBPCD, FFSC.

⁴⁷ FER, IPH, ROCHE, UPS, SWS, SYNGENTA, VBPCD. En revanche, H+ s'oppose explicitement à ce critère.

⁴⁸ GEM.

⁴⁹ FER, IPH, ROCHE, UPS, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

⁵⁰ IPH, ROCHE, SYNGENTA, VBPCD.

- Responsabilité liée à la fonction (par ex. d'une gamme de produits, d'une marque, d'une division ou encore *activité de création*) ayant un pouvoir décisionnel élevé dans ce domaine.⁵¹

Il est en partie⁵² souligné que la responsabilité incombe en principe à l'employeur d'appliquer correctement les dispositions légales au sein de son entreprise et d'être aussi en mesure d'expliquer aux autorités de contrôle (inspection du travail) pourquoi un salarié est exclu de l'enregistrement du temps de travail. UPS et SWS suggèrent qu'il dresse une liste comportant les noms des personnes exemptées de l'enregistrement des temps de travail et qu'il la tienne à la disposition de l'inspecteur du travail.

En ce qui concerne la concrétisation des critères « grande autonomie » et « grande souveraineté dans la détermination des temps de travail », FER et SI rejettent cependant fondamentalement toute référence à une interprétation fondée sur les expériences de l'art. 73a OLT 1.

Le PLR juge important que la nouvelle définition n'introduise pas de nouvelle bureaucratie et incertitude juridique, inutiles et contraires à la pratique.

Selon l'ONC, cette question devrait être clarifiée en détail avec les organisations professionnelles.

PVL et PLATTFORM sont d'avis que, si les deuxième⁵³ et troisième⁵⁴ conditions sont remplies, la première⁵⁵ condition devrait normalement l'être également. Etant donné qu'il est également plus important que la personne concernée puisse travailler de manière autonome et autodéterminée, la première condition peut être abandonnée. A cet effet, PLATTFORM soumet la proposition suivante : amendement de l'art. 13a, al. 1, let. a: « *La soumission à l'horaire annuel est décidée entre l'employé et l'employeur selon un principe de partenariat et d'égalité* ».

Comme déjà indiqué au point 5.5, les opposant(e)s critiquent le fait que les définitions des travailleurs concernés soient trop floues ou imprécises, notamment en ce qui concerne l'exécution.⁵⁶

GE précise dans ce contexte qu'il est apparu au sein du secteur bancaire que, dans le canton de GE, certaines entreprises emploient 70 % de leur personnel par application de l'art. 73a OLT 1. En outre, l'application des articles 73a et 73b OLT 1 génère pour les entreprises des coûts administratifs supplémentaires.

SEV souligne en outre qu'avec cette définition, il appartient à l'employeur d'attribuer également à des salariés une fonction de supérieur (par ex. en termes de soutien administratif ou de gestion d'équipe dans la vente) et de déréglementer ainsi complètement leur temps de travail.

Le SSP s'inquiète du fait que si le terme « spécialiste » se réfère aux formations professionnelles du degré tertiaire, par exemple dans les hôpitaux, les cliniques et les foyers, presque tous les professionnels de la santé seraient visés. Cela remettrait en question l'intégration des médecins assistants, introduite en 2015, dans le champ d'application de la loi sur le travail. Tous les médecins assistant(e)s ainsi que les thérapeutes auraient une grande « autonomie ». Il en va de même pour les infirmiers et infirmières, nutritionnistes, travailleurs sociaux, optométristes, acousticiens, codeurs, psychologues, etc.

⁵¹ GEM.

⁵² UPS, SWS, également ASA.

⁵³ « dispose d'une grande autonomie dans leur travail et ».

⁵⁴ « peut majoritairement déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail et ne doit pas travailler selon des plans de service prédéfinis. »

⁵⁵ « fonction de supérieur ou spécialiste avec pouvoir décisionnel important dans leur domaine ».

⁵⁶ AIPT et AOST, AR, GE, GL, GR, NW, SG, SO, TI, UR, VD, VS, ZH, PS, SEV, SYNA, SWISSERGO, SSP également entre autres BL, BS, FR, LU, SH, SZ, TG, APBS.

AR, BS, TI, APBS et PSS souhaitent qu'en cas de flexibilisation, les conditions préalables soient concrétisées par ordonnance et/ou directives.

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 ?

Une grande majorité⁵⁷ est critique voire hostile à l'élément formation en tant que critère adéquat. Et ce pour diverses raisons.

Les partisans des projets considèrent que le lien avec un certain niveau de formation accompli est trop limitatif. Le PLR estime à cet égard que des définitions rigides dans les lois ou les ordonnances n'ont que peu de sens en raison de l'évolution constante en matière de formation. En outre, il y aurait dans ce contexte de très grandes différences sectorielles et le niveau de formation ne prendrait pas en compte d'autres compétences pertinentes, telles que l'expérience professionnelle. SSE souligne qu'un lien à un niveau de formation accompli limiterait les possibilités de carrière des travailleurs occupant des postes équivalents ou entraînerait une inégalité de traitement entre les travailleurs. La position effectivement tenue dans l'entreprise devrait être le seul critère déterminant. Les argumentations de LU, du PVL, APIAH, H+, PLATTFORM, USAM et SWS vont approximativement dans le même sens.

Pour la plupart des opposant(e)s⁵⁸ aux projets, de telles exigences constituent une ingérence dans l'évolution personnelle d'un travailleur et touchent en partie aux droits de la personnalité. En outre, l'exécution serait considérablement entravée et alourdie, car les autorités d'exécution se verraient imposer des contrôles supplémentaires des conditions préalables. Les activités correspondantes devraient être justifiées et les employés devraient mettre à la disposition des autorités leurs CV, diplômes, certificats, etc. Ceux-ci devraient être contrôlés par les autorités d'exécution, ce qui entraînerait une charge de travail supplémentaire.⁵⁹ SG craint également une augmentation considérable de la charge de travail pour les employeurs et éventuellement un besoin d'interprétation accru pour la jurisprudence. SWISSERGO rappelle que les abus pourraient ainsi être encouragés, puisque le niveau de formation ne dit rien sur l'autonomie.

VD précise que la formation peut tout au plus être utilisée à titre indicatif. Les critères qui définissent les personnes concernées doivent se limiter à la fonction, au degré d'engagement, à la responsabilité et au salaire.⁶⁰

Le SSP craint que, si l'on interprète le terme de « spécialiste » comme étant « titulaire d'une qualification professionnelle reconnue par le gouvernement fédéral » (par ex. CFC), presque tous les employés seraient concernés dans de nombreux secteurs.

D'autres groupes⁶¹ considèrent qu'un élément rattaché à la formation est l'approche juste. L'ONC et l'USIE estiment qu'il est particulièrement pertinent de s'orienter sur le niveau de formation professionnelle conformément au cadre national des qualifications. La plupart⁶² exigent parallèlement d'autres critères (alternatifs) et pensent que la formation n'est pas valable en tant que critère unique.

⁵⁷ PLR, PVL, APIAH, Coop, CCIG, EXS, H+, KMUF, PLATTFORM, UPS, SSE, USAM, SI, ST, SWS ainsi que AIPT et AOST, AR, BS, GL, FR, GR, LU, SG, SO, TG, UR, VD, VS, ZH, PS, SYNA.

⁵⁸ AIPT et AOST, FR, GL, GR, SO,, TG, UR, VS, ZH, également PS.

⁵⁹ Similaire BS, PS et Syna.

⁶⁰ NE similaire.

⁶¹ ARS, APBS, ASPS, ONC, GEM, UPSV, SWISSRETAIL, USIE.

⁶² ARS, GEM, HBS, UPSV, SWISSRETAIL, similaire à SZ, VD, IPH, ROCHE, SEV, SYNGENTA, VBPCD, FFSC.

Divers participants à la consultation avancent des propositions plus précises :

PDC, ARS, EXS, ICT, PWC et AMS sont d'avis qu'une éventuelle clarification du critère de niveau d'études pourrait être effectuée simplement (universitaire : Bachelor et formation professionnelle : brevet fédéral au niveau 6 du cadre national de qualification professionnelle), (éventuellement avec, en plus, un certain nombre d'années d'expérience professionnelle : EXS, PWC). D'autres critères devraient également pouvoir être utilisés et ne devraient, en pratique, pas aboutir à un nombre supérieur aux pourcentages mentionnés de 15 à 20 % des travailleurs concernés.

GE préconise que les professionnels aient au moins une *formation professionnelle supérieure* ou une *maîtrise, brevet professionnel*.

APBS est d'avis que le niveau « brevet fédéral » devrait servir de référence dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

ASPS souhaite que soit intégré à la loi un critère concret de formation du spécialiste qui comprenne le niveau d'une qualification CFC.

De l'avis du KMUJ, l'ordonnance devrait inclure des exigences de formation pour les professionnels. L'exigence minimale devrait être une formation professionnelle dans le domaine d'activité de la profession exercée (CFC/AFP).

CCIG estime que le niveau de formation, y compris la formation professionnelle, pourrait être pris en compte, ou encore le salaire ou le nombre d'années d'expérience professionnelle.

SI souhaite que le catalogue des critères soit formulé de manière ouverte et pratique, au cas où des clarifications seraient nécessaires.

SSST suggère que la formation des spécialistes aborde des thèmes tels que « s'occuper de sa propre santé » et « le dépistage précoce », y compris les organismes de contact et les ressources d'aide.

ST indique que, dans les secteurs éventuellement concernés, les conventions collectives de travail pourraient être utilisées pour le critère de formation.

Les membres de SWISSRETAIL considèrent qu'une liste de contrôle serait un instrument plus approprié qu'une ordonnance. Une telle liste permettrait aux entreprises de déterminer ce qui définit un spécialiste. Les critères pertinents d'une telle liste pourraient être : responsabilité budgétaire, pouvoir décisionnel important dans l'établissement des priorités de travail et/ou mode d'exécution, compétences décisionnelles, formation, etc.

6.2 Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a, al. 2-4) ?

22 des participants à la consultation se disent en principe favorables à la disposition relative à l'annualisation du temps de travail.⁶³

Pour que les nouvelles réglementations ne génèrent pas de restriction et de préjudice aux modèles d'annualisation du temps de travail existants, il est proposé l'adaptation suivante du titre de l'art. 13a LTr (nouveau) :⁶⁴ « *Conditions de suppression des dispositions relatives à la durée maximale de travail* ».

⁶³ SZ, ARS, ASPS, CCIG, COOP, ONC, EXS, FER, FMCH, H+, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SSE, UPSV, USAM, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWS, AMS.

⁶⁴ PLR, SUISSETEC, SWS, ST.

L'USIE souhaite qu'une combinaison d'horaire de travail basé sur la confiance et d'annualisation du temps de travail soit possible. A cet égard, l'APIAH souligne qu'en l'absence de saisie des temps de travail, il n'est pas possible de vérifier si le modèle de temps de travail annualisé est mis en œuvre. Les deux organismes demandent que soit renoncé à l'art. 13a, al. 2 LTr (nouveau).

Plusieurs participants à la consultation sont en principe favorables à la mise en œuvre du modèle de temps de travail annualisé, mais estiment que la limitation à 45 heures max. par semaine est trop basse (al. 4).⁶⁵

De ce point de vue, la FER souhaite compléter l'art. 13 a, al. 1 comme suit : «*Peuvent être soumis à un horaire annualisé au sens du présent article les travailleurs qui (...)* ».

GEM estime important que la réglementation actuelle reste maintenue en parallèle et souhaite donc compléter ainsi l'art. 13 a : «*demeure ouverte la possibilité, pour les travailleurs qui n'entrent pas dans les catégories de travailleurs visées par l'art. 13a de l'avant-projet, d'effectuer un horaire annualisé dans les limites actuelles (45 ou 50 heures)* ».

La FER propose que l'expression «*horaire annualisé* » soit remplacée par «*annualisation de la durée du travail* ».

La FMCH exprime le souhait que la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire de 50 heures soit appliquée aux médecins assistant(e)s et que cette moyenne soit respectée par intervalles de 6 mois. Pour les chef(fe)s de clinique, une durée moyenne maximale de travail hebdomadaire de 60 heures est préconisée, cette moyenne devant être respectée par intervalles de 6 mois.

La SSE critique le fait que les dispositions spéciales supplémentaires engendrent, pour les entreprises, une charge de travail supplémentaire, car le temps de travail doit être enregistré différemment du reste du personnel. Cette surréglementation inutile est rejetée.

Les membres de PLATTFORM sont uniquement favorables à un modèle de temps de travail annualisé qui ne supprime pas complètement la durée maximale de la semaine de travail. A cet effet, ils proposent la disposition suivante : *proposition d'article 13a, al. 3 :*

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche. Diese kann bei Bedarf mit maximal 15 Stunden Überzeit pro Woche überschritten werden.

Die Bestimmungen zur täglichen Überzeit nach Art. 12, Absatz 2 gelten nicht für Arbeitnehmende unter dem Jahresarbeitszeitmodell nach Art. 13a.

En substance : la durée maximale de travail hebdomadaire est de 45 heures par semaine. En cas de besoin, elle peut être dépassée, au maximum, de 15 heures supplémentaires par semaine.

Les dispositions relatives au travail supplémentaire selon l'art. 12, al. 2 ne s'appliquent pas aux travailleurs concernés par le modèle d'horaire de travail annualisé selon l'art. 13a.

Les temps de travail supplémentaires pourraient ainsi être répartis à volonté dans le cadre de la durée de travail quotidienne et en tenant compte des temps de repos. Ceci nécessiterait des amendements à la loi sur le travail concernant les dispositions relatives au temps de travail supplémentaire, à l'intervalle du travail quotidien, à la demi-journée hebdomadaire et aux temps de repos (et pauses).

AA, USS, SYNDICOM, UNIA et SSP rappellent également que le modèle d'horaires de travail annualisé est déjà possible avec les dispositions actuellement en vigueur.

PVL estime que la loi devrait préciser clairement que le temps de travail annualisé ne peut être introduit que sur accord mutuel entre le travailleur et l'employé.

⁶⁵ ASPS, ONC, FER, FMCH, H+, SSE, SUISSETEC, SWS.

27 des participants à la consultation⁶⁶ rejettent la disposition relative à l'annualisation du temps de travail ; les cantons⁶⁷ en particulier pour des raisons d'exécution, au motif que la définition des travailleurs concernés ne serait pas claire non plus. Le cas échéant, le modèle devrait être formalisé par écrit (également l'avis de SO). D'autres préoccupations relevant de la protection de la santé sont avancées.⁶⁸

Divers opposant(e)s⁶⁹ à ce modèle soulignent que, dans des cas extrêmes, l'allongement considérable de la durée légale de travail hebdomadaire pourrait aboutir à des semaines de plus de 80 heures de travail ou de semaines autour de 70 heures pendant plusieurs mois. Il en résulterait dans une large mesure des pics de stress préjudiciables à la santé et une répartition annuelle quelque peu équilibrée des heures de travail serait impossible. Une telle libéralisation du travail et un mélange encore plus prononcé entre temps de travail et temps libre nuiraient en outre à l'équilibre entre la vie professionnelle et les autres domaines de la vie.

GE rappelle que la science du travail a démontré qu'un temps de travail effectif moyen de plus de 9 heures faisait doubler le risque d'accident et que le temps de récupération nécessaire doit être augmenté en conséquence. En outre, l'alinéa 4 est trop vague, car il ne tient pas compte des cas pouvant survenir en cours d'année (jours de congé, maladie, démission, licenciement).

Une conséquence de l'annualisation des temps de travail serait de prolonger la procédure d'exécution à 2 ans. Le canton SH estime que la charge de travail est trop importante et, de fait, trop coûteuse.

La VUA renvoie dans ce contexte à l'étude du SECO publiée en 2012. Il y était constaté que les personnes ayant des horaires de travail flexibles sans enregistrement du temps de travail travaillent 90 % de plus que prévu dans le contrat, celles avec enregistrement du temps de travail 75 % et celles ayant un temps de travail fixe 57 % de plus ; ceci étant, seulement 14 % du temps de travail supplémentaire est rémunéré.

SG expose les conflits d'intérêts existants : lorsque le rapport explicatif (point 2.3) indique que « les travailleurs peuvent travailler à leur discrétion » et mentionne en même temps (cf. 2.2.1 à la fin) que « les employeurs espèrent que le modèle d'annualisation des temps de travail permettra de compenser les pics d'activité et les fluctuations saisonnières ».

AR estime que l'alinéa 4 nécessite un logiciel d'enregistrement des temps de travail, ce qui peut rapidement faire exploser le cadre financier d'une PME.

6.3 Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a, al. 5) ?

16 participants ont approuvé cette disposition sans réserve.⁷⁰ PVL, APBS et SSST sont en principe d'accord avec cette réglementation.

Plusieurs partisans⁷¹ d'une flexibilisation critiquent le fait que cette disposition restreigne l'article actuel. En vertu de l'art. 13, al. 1 LTr, le supplément de salaire obligatoire d'au moins 25 % n'est versé que pour le travail supplémentaire supérieur à 60 heures au cours d'une année civile. ASA propose donc de compléter la deuxième phrase de ce nouvel alinéa : «*Die Überzeitarbeit, die 60 Jahresmehrstunden übersteigt, sind auszugleichen:*» En substance : *tout travail supplémentaire dépassant 60 heures additionnelles par an doit être compensé :*

⁶⁶ AIPT, AOST, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, UR, SG, TG, VD, VS, TG, PS, AA, SEV, SSMT, USS, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, FPE, VUA.

⁶⁷ AIPT, AOST, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, UR, SG, TG, VD, VS, TG.

⁶⁸ GE, NE, VD, AA, SEV, SSMT, USS, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, FPE, VUA.

⁶⁹ SYNA, TF, TS, FPE, similaire SSMT

⁷⁰ ARS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, H+, ICT, KMUF, KPMG, PWC, SFF, USAM, SWICO, AMS.

⁷¹ GEM, UPS, ST, ASA, SWISSRETAIL, SWS.

FER et UPS rejettent également l'idée selon laquelle l'accord du salarié en vue d'une compensation des heures supplémentaires par du temps libre devrait déjà être convenu dans le contrat de travail. Ils souhaitent que l'employé puisse continuer à donner son accord spontanément (comme actuellement selon l'art. 13, al. 2 LTr).

PLATTFORM considère que l'application du principe net du calcul des heures supplémentaires combinée à la suppression de la durée maximale hebdomadaire du travail est inappropriée. Ce qui lui paraît toutefois possible serait une accumulation de travail supplémentaire sur une plus longue période de temps, dont la compensation ne serait nécessaire qu'en fin d'année. C'est pourquoi la formulation suivante est proposée :

«Die Überzeit darf im Kalender- oder Geschäftsjahr 170 Stunden nicht überschreiten.». En substance : les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 170 heures par année civile ou par exercice.

Ils estiment pertinent une compensation par supplément de salaire et/ou compensation.

25 des participants à la consultation⁷² critiquent cette disposition. Les cantons⁷³ estiment que la let. b est trop imprécise : « Jusqu'à quand le temps de travail supplémentaire annuel doit-il être compensé ? Que se passe-t-il lorsque les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées en raison d'une charge de travail trop élevée ? Ces heures sont-elles perdues à la fin de l'année suivante ? etc. »

AR, TI, SEV et STSA placent la compensation du temps au premier rang pour des considérations de santé.

SYNA, TF, TS, FPE rejettent explicitement le passage du principe du décompte brut au décompte net. En fin de compte, cela fait augmenter massivement les heures supplémentaires pendant une année. D'après le PS, l'employeur pourrait, sans difficulté, ordonner des « heures en moins » l'année suivante et éviter ainsi tout paiement ou compensation. Le canton VD souligne en outre que les heures additionnelles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 ou 50 heures ne sont pas rémunérées si, à la fin de l'année civile ou de l'exercice comptable, le solde total des heures additionnelles est à zéro.

BS exprime des réserves car les autorités d'exécution devraient, à des fins de contrôle, consulter des documents couvrant pour chaque cas deux années, ce qui signifierait une charge administrative importante tant pour l'autorité que pour les entreprises. En outre, le choix entre l'année civile et l'exercice entraînerait des difficultés d'exécution, en particulier en cas de changement d'employeur.

6.4 Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a, al. 6) ?

Quelques partisans du temps de travail annualisé⁷⁴ approuvent clairement cette disposition. Cela ferait disparaître ainsi la discrimination existant auparavant à l'égard des personnes travaillant à temps partiel, et donc particulièrement à l'égard des femmes.

D'autres⁷⁵ considèrent cette disposition trop restrictive, car elle constitue une nouvelle limitation par rapport au système précédent. ASPS et H+ seraient d'accord si l'applicabilité ne s'appliquait qu'aux emplois multiples.

UPS et SWISSRETAIL craignent que le travail à temps partiel perde beaucoup de son attrait pour les entreprises, car le suivi deviendrait difficile si chaque employé à temps partiel avait un « solde maximal d'heures additionnelles » différent en proportion de son temps de travail.

⁷² AIPT et AOST, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, ainsi que SEV, PS, SWISSERGO, SYNA, TF, TS, FPE.

⁷³ AIPT et AOST, BS, FR, GE, GL, GR, LU, SG, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

⁷⁴ PVL, ARS, COOP, EXS, ICT, KMUF, KPMG, PWC, UPSV, USAM, SWICO, AMS.

⁷⁵ ASPS, FER, H+, HBS, ST, SWS.

Certains⁷⁶ soulignent également que cette réglementation interférerait avec le droit privé, puisque le travail à temps partiel est une manifestation du droit privé et doit donc également être formalisé par contrat.

ST et SWS estiment que l'art. 13a, al. 6, LTr (nouveau) introduit de nouvelles majorations et refusent un tel surcoût.

Plusieurs participants à la consultation⁷⁷ rejettent en particulier cette disposition, car ils estiment qu'elle n'a aucun sens dans une perspective de protection de la santé. APIAH, CCIG, PLR, FER, GEM et SUISSETEC ont également un avis négatif sur cette disposition.

ASA et ONC recommandent qu'elle fasse l'objet de précisions avec les différentes associations de branche et associations professionnelles et conseillent de laisser faire la concurrence et de renoncer à l'art. 13 a, al. 6 (nouveau).

Pas d'objections à ces dispositions de la part des cantons⁷⁸. En particulier, BS, LU, NE, VD, PLATTFORM, SEV, SWISSERGO, SYNA, TF, TS et FPE sont favorables à la nouvelle réglementation.

Pour des raisons d'égalité de traitement, VD souhaite également que cette réglementation soit appliquée aux travailleurs travaillant selon les règles aujourd'hui en vigueur (45 ou 50 heures par semaine).

6.5 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) ?

La grande majorité des partisans⁷⁹ est d'accord avec cette réglementation pour des raisons de flexibilisation.

PLATTFORM fait à cet égard la proposition suivante : art. 13 a, al. 8 : « *Die Bestimmungen zum wöchentlichen freien Halbtage entfallen.* » *En substance : les dispositions relatives à la demi-journée hebdomadaire libre sont supprimées.*

La FMCH est seule à penser que la durée effective maximale de travail de jour et du soir doit être de 14 heures. ASPS et H+ souhaitent que les dispositions relatives à la durée maximale de travail par jour soient totalement supprimées et l'ONC suggère que cette question soit clarifiée en détail avec les associations professionnelles.

La plupart des cantons⁸⁰ déclarent que cette disposition n'apporte aucune valeur ajoutée. Le modèle de temps de travail annualisé vise à promouvoir la flexibilité, en particulier pour absorber les pics d'activité. Ils estiment que cette disposition réduit la durée autorisée de travail quotidien de deux heures par rapport aux dispositions actuelles (17 heures, art. 10 LTr).

Plusieurs participants à la consultation⁸¹ se montrent défavorables à cette disposition, principalement au vu des risques pour la santé. En ce sens, SSST précise ceci en substance : Si le travail de jour ou de soir est effectué dans un intervalle de 15 heures, il reste encore 9 heures pour le repos nocturne. Mais si l'on tient compte du temps de trajet entre le travail et le domicile, un sommeil réparateur, qui doit pour la moyenne des gens être de 8 heures, n'est plus possible. Même en cas de télétravail à domicile le soir, des études montrent que le sommeil est moins reposant si la pause entre travail et sommeil est réduite.

⁷⁶ APBS, FER, HBS, UPS, ST, SWISSRETAIL, SWS.

⁷⁷ CCIG, FER, GEM, également SSST.

⁷⁸ AIPT et AOST, GE, GL, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VS, ZH.

⁷⁹ ARS, APBS, APIAH, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, HBS, ICT, KMUF, KPMG, PWC, UPS, UPSV, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, AMS, également PVL et PLATTFORM.

⁸⁰ AIPT et AOST, GL, GR, LU, SG, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

⁸¹ BS, NE, VD, PS, SSST, SEV, SYNA.

6.6 Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a, al. 3 et 4) ?

La plupart des partisans⁸² adhèrent à cette disposition. Il est parfois mentionné que la mesure ne réduit pas le temps de repos total, mais crée uniquement de la flexibilité.

PLATTFORM concrétise en demandant que le service de piquet soit exclu de cette réglementation. Celui-ci est en effet équivalent à un plan de service et donc incompatible avec un modèle de temps de travail annualisé. L'organisation estime en outre que l'assertion dans le rapport relatif à l'avant-projet, selon laquelle une combinaison des alinéas 3 et 4 ne serait pas possible, n'a aucun fondement dans le texte de loi. Ce point doit être revu. Enfin, un ajustement de l'art. 15, al. 3, LTr est demandé : « *Für Arbeitnehmer, die einem Jahresarbeitszeitmodell unterstehen, ist die Arbeit mit angemessenen Pausen zu unterbrechen.* » *En substance : pour le travailleur soumis à un horaire annualisé, le travail doit être interrompu par des pauses adéquates.*

La réglementation actuelle est jugée lourde et souvent impraticable pour les travailleurs. Une réglementation simplifiée sur le modèle de la proposition ci-dessus correspondrait plus à la réalité des travailleurs.

L'ONC estime que cette question devrait être traitée en détail avec les associations professionnelles.

L'APBS en revanche s'oppose à cette réglementation au motif qu'elle rend la loi sur le travail encore plus complexe et moins lisible et qu'elle alourdit plus encore son application dans la pratique.

Les cantons⁸³ sont opposés à cette disposition pour des raisons d'exécution. Le terme « plusieurs fois » est notamment jugé trop imprécis. De nombreux autres participants à la consultation⁸⁴ expriment des avis négatifs.

Afin de rendre cette disposition plus simple et plus claire, le canton BS est favorable à l'introduction d'un nombre fixe de dérogations par période donnée ; par exemple, deux dérogations par mois.

Les aspects relatifs à la santé sont également abordés au sujet de cette disposition. GE craint que les travailleurs travaillent plus et se reposent moins, ce qui aurait des conséquences négatives sur leur santé. En outre, le caractère volontaire dépend d'influences externes telles qu'une charge de travail accrue. La SSST ajoute qu'une durée de repos journalier de neuf heures est insuffisante si l'on se base sur une durée de sommeil de 8 heures et une pause déjeuner d'au moins 30 minutes ainsi qu'un trajet travail-domicile d'au moins 30 minutes.

VD est également d'avis que cette disposition exige un système de compensation précis et n'aurait donc aucun effet de simplification pour les entreprises.

6.7 Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?

21 des participants à la consultation⁸⁵ approuvent entièrement les dispositions relatives au travail dominical.

⁸² PLR, PVL, ARS, APBS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, HBS, ICT, KMUF, PWC, UPS, UPSV, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, AMS.

⁸³ AIPT et AOST, AR, BS, FR, GL, GE, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, également SYNA.

⁸⁴ PS, SEV, SYNA, TF, TS, FPE.

⁸⁵ PLR, PVL, ARS, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, ICT, KMUF, KPMG, PWC, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, AMS, également SZ.

APIAH et SFF les approuvent sur le principe, mais observent certaines difficultés de délimitation en ce qui concerne la détermination, selon la situation, du travail dominical effectué à la seule discrétion du travailleur. Il ne faut pas oublier de tenir compte de la dépendance de l'employé à l'égard de l'employeur, qui est le propre d'une relation de travail, et que partant, la seule discrétion peut être conditionnée par des circonstances extérieures. Ces deux organisations estiment que la combinaison du travail dominical effectué à la seule discrétion du travailleur et de l'obligation de compensation dans un intervalle donné (semaine suivante, mois en cours ou mois suivant) serait élément à intégrer au texte de l'initiative pour garantir la protection de la santé. CCIG, FER et GEM considèrent que cette garantie est déjà prévue par l'art. 20 LTr.

Selon l'ONC, cette question devrait être clarifiée en détail avec les organisations professionnelles. Du point de vue d'APBS, il ne s'agit pas d'une préoccupation prioritaire.

La plupart des cantons⁸⁶ sont également opposés à ces dispositions en raison de considérations relatives à l'exécution.

Outre l'aspect lié à la protection de la santé, plusieurs opposant(e)s soutiennent que le dimanche, en tant que journée libre, doit être particulièrement protégé⁸⁷ :

Le principe de base du repos dominical revêt une importance primordiale. Il permet en effet de planifier des activités de loisir partagées, contribuant à la cohésion familiale et sociale. De nombreux événements culturels, sportifs, sociaux et religieux se tiennent le dimanche. L'assimilation insidieuse du dimanche aux jours de travail « normaux » est très préjudiciable pour la société civile, car seule la simultanéité des loisirs crée des opportunités de communauté.

Des réserves sont également émises à propos de la « propre et libre appréciation du travailleur ». ⁸⁸ Ce caractère volontaire serait influencé par des facteurs externes, tels qu'une charge de travail excessive, la suggestion d'un supérieur hiérarchique et les attentes exprimées par les supérieurs. AR propose à cet égard soit d'introduire une délimitation claire (par ex. : x dimanches par an ou y dimanches par mois), soit de maintenir le supplément de salaire de telle sorte que le travail dominical ne soit pas intéressant pour l'employeur.

6.8 Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6, al. 4) ?

Quelques-uns des partisans⁸⁹ sont également favorables à cette disposition. Certains⁹⁰ soulignent qu'il faudrait aussi tenir suffisamment compte des risques psychosociaux. D'autres⁹¹ estiment que la disposition actuellement en vigueur dans l'art. 6 LTr est déjà suffisamment complète en matière de protection de la santé et qu'une nouvelle réglementation est inutile.

GR considère que cette disposition est inutile car elle ne prescrit rien de nouveau. D'une façon ou d'une autre, des mesures appropriées pourraient – ou même devraient – être fixées au niveau de l'ordonnance. Pour le canton SG, cette disposition n'entraîne que des efforts supplémentaires pour les employeurs et des conséquences financières pour les particuliers et l'Etat. VD craint de voir augmenter le risque que la mise en œuvre de la disposition soit déterminée par les entreprises.

Plusieurs partisans⁹² demandent que la formulation « peuvent » de l'art. 6, al. 4 soit remplacée par « doivent ». « ...Des mesures de prévention doivent être prévues. » De nombreux

⁸⁶ AIPT et AOST, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, TG, TI, UR, VS, ZH, également SEV, PS, SYNA.

⁸⁷ AD, SYNA, TF, TS, FPE, également GE, GL, AA, USS, SYNDICOM, UNIA.

⁸⁸ AR, BS, GE, SH, TI, VD, SSST, SYNA.

⁸⁹ APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, KMUF, UPSV, SSST, AMS, également PDC.

⁹⁰ EXS, GEM, ICT, AMS, également TI et PLATTFORM.

⁹¹ ONC, PLR, HBS, UPS, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWISSRETAIL, SWS.

⁹² PVL, ARS, EXS, ICT, KPMG, PWC, SWICO, AMS.

opposant(e)s aux projets⁹³ émettent également un avis défavorable à cette formule facultative. Les cantons⁹⁴ craignent que cela ne dégénère en une question de coûts. En outre, ils estiment (ainsi que VD, APBS et SEV) que la disposition est trop vague. En particulier les termes « mesures de prévention », « certaines branches » et « de manière appropriée » seraient imprécis.

TI suggère qu'un rapport de médecine du travail ou un rapport interdisciplinaire soit élaboré afin de souligner l'impact potentiel de l'amendement législatif ainsi que ses effets sur la santé.

SWISSERGO considère qu'il est essentiel de mettre en place des indicateurs de surveillance et des systèmes d'alerte en cas de charge de travail élevée et continue.

PLATTFORM est d'avis que la disposition considérée ne va pas assez loin et n'apporterait pas de solution au problème de la protection de la santé en cas de télétravail à domicile. Elle fait donc la proposition suivante pour l'art. 6, al. 4, LTr :

« ...Dabei sind Präventionsmassnahmen vorzusehen, insbesondere für Arbeitnehmer, die in bestimmten Branchen arbeiten, oder besonderen Arbeitszeitmodellen, wie Schichtarbeit oder Jahresarbeitszeit, unterstellt sind; die psychosozialen Risiken sind angemessen zu berücksichtigen. Arbeiten Arbeitnehmende häufig mobil, informiert der Arbeitgeber über besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz für mobiles Arbeiten und Home Office. »
En substance : ...Des mesures de prévention doivent être prévues, notamment pour les travailleurs actifs dans certaines branches ou soumis à des horaires de travail particuliers, tels que le travail par équipes ou l'horaire annualisé ; les risques psycho-sociaux doivent être pris en considération de manière appropriée. Dès lors que des employés travaillent fréquemment de manière mobile, l'employeur les informe de l'existence de mesures spécifiques relatives à la protection de la santé en cas de travail mobile et de télétravail à domicile.

Nouvel art. 6, al. 4, let. a)

Die Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen auf Verordnungsstufe.

En substance : les branches définissent des mesures au niveau de l'ordonnance, en fonction du besoin de protection de leurs groupes de personnes concernées.

6.9 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) ?

12 des participants à la consultation⁹⁵ approuvent la possibilité de déplacement de l'intervalle du travail de nuit étant donné que cela renforce la flexibilité. CCIG, FER et GEM ont certes une position fondamentalement favorable à cette proposition, mais considèrent toutefois excessif de faire débiter dès 4h00 (une limite à 5h00 comme c'est le cas aujourd'hui est jugée suffisante). Dans ce contexte, SSST constate que, selon le rythme circadien, commencer à 4h00 n'a de sens que si l'heure d'été est constamment maintenue. Dans le cas contraire, cela revient à faire sortir les gens dès 3h00.

L'ONC estime que cette question devrait être traitée en détail avec les associations professionnelles.

De nombreux partisans⁹⁶ et aussi opposant(e)s⁹⁷ aux projets ne voient pas la nécessité d'allonger l'intervalle d'une heure et y sont par conséquent défavorables, parfois également pour des raisons relevant de la protection de la santé.

BS indique que la température corporelle minimale de l'homme est atteinte entre 3h00 et 6h00. Sur cette période, le corps humain est, de par nature, le moins actif. Un décalage du début de la journée de 5h00 à 4h00 placerait donc le temps de travail encore plus dans la période de la

⁹³ AIPT et AOST, AR, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH, PS, PSS, SYNA, TF, TS, FPE.

⁹⁴ AIPT et AOST, FR, GE, GL, LU, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

⁹⁵ PLR, APBS, ASPS, COOP, H+, SSE, UPSV, USAM, ST, ASA, SWS, AMS.

⁹⁶ PVL, ARS, APIAH, EXS, ICT, KUMF, KPMG, PWC, SUISSETEC, SWICO.

⁹⁷ AIPT et VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZH, PS, PLATTFORM, SEV, SWISSERGO, SYNA, TF, TS, FPE.

température minimale. En cas d'avancement du début de la journée, l'employeur devrait être totalement en charge du transport des travailleurs sur le lieu de travail (absence de liaisons TP, sécurité, etc.).

SG souligne que le déplacement peut en fait être ordonné unilatéralement par l'employeur puisque la majorité des employés n'est plus nécessaire.

TI attire l'attention sur le fait que, même dans le système juridique actuel, il est possible d'allonger d'une heure (de 5h00 à minuit) les horaires de travail de jour et du soir. En outre, la disposition créerait des problèmes supplémentaires pour les employés à temps partiel.

VD craint qu'elle n'alourdisse l'organisation du travail dans les entreprises. De plus, il en découlerait pour les travailleurs des réglementations différentes concernant le travail dominical et le travail de nuit.

6.10 Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir ni mettre à la disposition des autorités les données relatives à la durée du travail et du repos (art. 46, al. 2, phrase introductive) ?

22 des participants à la consultation⁹⁸ soutiennent cette disposition.

5 participants⁹⁹ estiment que l'lv.pa. Keller-Sutter n'est pas prioritaire, mais comprennent le désagrément lié au fait qu'un aspect purement administratif (saisie des temps de travail) rende nécessaire une convention collective de travail.

ASPS et H+ souhaitent que la renonciation à l'obligation d'enregistrement des temps de travail soit mise en œuvre aussi largement que possible. Selon l'ASPS, il doit suffire que tous les travailleurs « disposant d'une grande marge de manœuvre dans la détermination de leur temps de travail » renoncent totalement à l'enregistrement des heures par le biais d'un accord écrit entre salariés et employeurs.

Il apparaît important à SI que le message exprime clairement que l'adaptation proposée de l'art. 46 LTr signifie que les organes exécutifs et de contrôle ne seraient plus habilités à mener des clarifications correspondantes au sens d'une exécution préventive de la loi.

SSST recommande à tous les travailleurs de documenter leurs temps de travail. A défaut, ils courent le risque de ne plus en être conscients.

Les cantons¹⁰⁰ sont d'avis que cette disposition complique aussi considérablement l'exécution, notamment parce que les critères d'abandon de l'obligation de saisie des temps de travail ne peuvent pas être vérifiés. GE ajoute que le contrôle de l'employeur est également supprimé, bien que celui-ci doive être le premier garant du respect de la loi sur le travail.

LU estime qu'une différenciation entre les travailleurs, qui plus est sur le plan de la protection de la santé, est problématique puisque tous sont exposés aux mêmes risques sanitaires et devraient être soumis aux mêmes principes juridiques.

SG remet en question la capacité des catégories de travailleurs citées à être réellement en mesure de déterminer leurs temps de travail de manière autonome. Enfin, il est constaté d'une manière générale que le travail et les autres domaines de la vie sont de plus en plus imbriqués et que le premier s'étend souvent au détriment des seconds. Le monde du travail moderne exige implicitement une disponibilité illimitée des travailleurs, en particulier dans le secteur tertiaire ou à l'échelon de la direction. Cette pression est particulièrement forte pour les

⁹⁸ PLR, APIAH, CCIG, COOP, ONC, FER, HBS, IPH, KMUF, ROCHE, UPS, USAM, SI, ST, SUISSETEC, SWS, SYNGENTA, SZ, VBPCD, FFSC, en principe SZ.

⁹⁹ ARS, EXS, ICT, PWC, SWICO.

¹⁰⁰ AIPT et VSAA, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SH, TG, UR, VD, VS, ZH, également PS.

catégories de travailleurs devant désormais être exemptés de l'obligation de saisie des temps de travail.

L'ASEB confirme que l'enregistrement du temps n'est pas une mesure corrective, mais une nécessité, précisément parce que le travail est irrégulier et flexible, tant dans l'espace que dans le temps. L'organisme s'inquiète également du fait que le travail à temps partiel n'est guère possible sans enregistrement.

Le Conseil d'État de TI pourrait approuver l'initiative parlementaire Keller-Sutter, pour autant que la restriction salariale actuelle stipulée à l'article 73a OLT 1 soit maintenue et que les travailleurs acceptent individuellement et par écrit de renoncer à l'enregistrement du temps de travail, à l'exception des mineurs et des apprentis.

VS craint que cette déréglementation ne contribue également à ce que des cas de concurrence déloyale, notamment entre entreprises suisses et étrangères opérant en Suisse, soient quasi impossibles à identifier.

Divers opposant(e)s¹⁰¹ à l'lv.pa Keller-Sutter critiquent le fait que l'absence de saisie des temps de travail remette en question la rémunération légale du travail effectué par les travailleurs. Avec la disposition en vigueur qui prévoit un plafonnement de salaire en vertu de l'art. 73a OLT 1, ce problème resterait pour le moins dans un cadre proportionné. Avec la nouvelle réglementation, les personnes concernées n'auraient ni compensation ni rémunération pour leur heures supplémentaires et le travail supplémentaire, ce qui aurait également pour effet d'affaiblir considérablement les caisses sociales en raison de la disparition des cotisations relevant de jusqu'à 200 millions d'heures supplémentaires (selon l'Office fédéral de la statistique, le nombre d'heures supplémentaires réalisées chaque année représente 2,8 milliards de francs, soit 358 millions de francs de cotisations).

SWISSERGO est d'avis qu'un tel système basé sur la confiance n'est possible que s'il n'y a aucune exploitation de la part des employeurs.

SSMT souligne que les moyens modernes d'enregistrement du temps de travail n'ont plus rien en commun avec les pointeuses de l'ère industrielle, mais sont des outils d'utilisation facile qui permettent d'alimenter les systèmes avec les données nécessaires en quelques secondes.

6.11 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 ?

La grande majorité des partisans de l'initiative parlementaire Keller-Sutter¹⁰² estime qu'il n'est pas nécessaire de prendre de mesures particulières de protection de la santé. Ils sont nombreux à penser que la protection de la santé est d'ores et déjà suffisamment réglementée dans l'art. 6 LTr.¹⁰³ A cet égard, ST renvoie également à l'art. 328, al. 2, CO ainsi qu'à l'art. 82 LAA. D'autres¹⁰⁴ justifient l'absence de nécessité par le fait que l'initiative ne vise pas un assouplissement de l'organisation du travail, mais qu'il s'agit uniquement d'un aspect administratif.

Si une concrétisation s'avérait néanmoins nécessaire, plusieurs participants¹⁰⁵ pourraient soutenir la proposition suivante : *«Der Arbeitgeber hält die Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden zuhänden der Kontrollbehörde zur Verfügung und erklärt dieser gegenüber, welche Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Unternehmen getroffen wurden.»* En substance : l'employeur tient à la disposition des autorités de contrôle la liste nominative des travailleurs exemptés de l'enregistrement

¹⁰¹ SYNA, TF, TS, FPE.

¹⁰² PLR, ARS, APBS, APIAH, ASP, CCIG, ONC, EXS, FER, GEM, H+, HBS, ICT, IPH, KMUF, PWC, ROCHE, UPS, SSE, USAM, SI, ST, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD, AMS, FFSC.

¹⁰³ PLR, ONC, GEM, HBS, IPH, ROCHE, UPS, SI, ST, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

¹⁰⁴ ARS, ASP, EXS, FER, H+, ICT, PWC, SWICO, AMS.

¹⁰⁵ HBS, IPH, ROCHE, UPS, SI, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

de la durée du travail et informe lesdites autorités des mesures mises en œuvre dans l'entreprise pour protéger la santé des travailleurs.

FFSC est d'avis qu'un éventuel besoin de concrétisation pourrait être satisfait au niveau de l'ordonnance, par exemple en y introduisant une disposition relative à une obligation, vis-à-vis des autorités de contrôle, d'être en mesure d'indiquer quelles mesures de protection de la santé adaptées au fonctionnement et à l'activité des salariés concernés sont prises.

24 des participants à la consultation¹⁰⁶ sont toutefois d'avis que des mesures de prévention et d'accompagnement de la protection sanitaire devraient être inscrites dans la loi. SEV souligne que l'enregistrement du temps de travail compte justement parmi les mesures de protection de la santé efficaces et doit donc être impérativement maintenu.

Les cantons¹⁰⁷ en particulier émettent des réserves et se demandent comment des mesures de protection de la santé pourraient être vérifiables sans possibilité d'exécution. Le canton TG est également d'avis que les mesures devraient être exécutables et vérifiables. TI demande que des critères objectifs soient établis pour la prévention des risques psychosociaux. VD craint une mise en œuvre inégale par les entreprises. Le PDC ajoute que l'employeur devrait être en mesure de démontrer clairement comment il protège la santé de ses employés – en particulier de ceux soumis à des modèles de temps de travail flexibles.

¹⁰⁶ AIPT et VSAA, AR, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZH, PDC, PVL, PS, PSS, PLATTFORM, SUISSERGO, SYNA.

¹⁰⁷ AIPT et VSAA, AR, FR, GE, GL, GR, LU, UR, VS, ZH, également SYNA.

7 Annexe

Liste des avis exprimés

Autorités cantonales

AG	Conseil d'État du canton d'Argovie
AI	Président et Conseil-exécutif du canton d'appenzell Rhodes-Intérieures
AR	Conseil d'État du canton d'Appenzell-Rhodes extérieures
BE	Conseil d'État du canton de Berne
BL	Conseil d'État du canton de Bâle-Campagne
BS	Conseil d'État du canton de Bâle-Ville
FR	Conseil d'État du canton de Fribourg
GE	Conseil d'Etat République et canton de Genève
GL	Conseil d'État 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 de l'action sociale du canton de Lucerne
NE	Conseil d'Etat de la République et canton de Neuchâtel
NW	Président et Conseil d'État du canton de Nidwald
SG	Gouvernement du canton de Saint-Gall
SH	Conseil d'État du canton de Schaffhouse
SO	Conseil d'État du canton de Soleure
SZ	Conseil d'État du canton de Schwytz
TG	Conseil d'État du canton de Thurgovie
TI	Conseil d'État République et canton du Tessin
UR	Président et Conseil d'État du canton d'Uri
VD	Conseil d'Etat du Canton de Vaud
VS	Département de la santé, des affaires sociales et de la culture du canton du Valais
ZH	Conseil d'État du canton de Zurich

Partis politiques

Les Verts	Parti écologiste suisse
PDC	Parti démocrate-chrétien suisse
PLR	Les Libéraux-Radicaux

PS	Parti socialiste suisse
PVL	Parti vert'libéral suisse
UDC	Union démocratique du centre

Associations intercantionales

AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AOST	Association des offices suisses du travail

Organisations patronales et associations de branche

AMS	Association des Médias Suisses
APBS	Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques)
APIAH	Association patronale des industries de l'Arc-horloger
ARS	Alliance réflexion suisse
ASA	Association Suisse d'Assurance
ASPS	Association Spitex privée Suisse
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
EXS	EXPERTsuisse
FER	Fédération des Entreprises Romandes
FFSC	Fédération des Fabricants Suisses de Chocolat (Chocosuisse)
GEM	Groupement des Entreprises Multinationales
H+	H+ Les hôpitaux de Suisse
HBS	Holzbau Schweiz
ICT	ICTswitzerland
IPH	Interpharma
ISOL	Association suisse des maisons d'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie (ISOLSUISSE)
ONC	Organisation nationale de la construction (constructionsuisse)
SI	scienceindustries – Association des industries Pharma Life Sciences
SSE	Société Suisse des Entrepreneurs
ST	Swiss Textiles
STSA	Association suisse du négoce de matières premières et du transport maritime
SUISSETEC	Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment
SWICO	Swico – Association suisse des entreprises du numérique
SWISSRETAIL	Swiss Retail Federation – Association des commerces de détail de taille moyenne (stationnaires et en ligne) en Suisse
SWS	Swissstaffing

UPS	Union patronale suisse
UPSV	Union Professionnelle Suisse de la Viande
USAM	Union suisse des arts et métiers
USIE	Union Suisse des Installateurs-Electriciens
VBPCD	Association patronale bâloise de la pharmacie, de la chimie et des services

Organisations de travailleurs

AA	ArbeitAargau
ASEB	Association Suisse des Employés de Banque
ASI	Association Suisse des Infirmiers et Infirmières
ASMAC	Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
FPE	Fédération des Représentations du Personnel Suisse de l'Économie Électricité
FSSF	Fédération suisse des Sages-Femmes
LGB	Luzerner Gewerkschaftsbund
SEV	Syndicat du personnel des transports
SSP	Syndicat des services publics
SYNA	Syna – Le syndicat
SYNDICOM	Syndicat des Médias et de la Communication
TF	Transfair – Association de personnel
TS	Travail.Suisse
UNIA	Syndicat UNIA
USS	Union syndicale suisse

Sécurité et santé

PSS	Promotion Santé Suisse
SSMT	Société Suisse de Médecine du Travail
SSST	Société Suisse de la Sécurité de Travail
SUISSEPRO	Association faitière des sociétés pour la protection de la santé et la sécurité au travail
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident
SWISSERGO	Association Suisse d'Ergonomie

Associations professionnelles et associations d'intérêt

AD	Alliance pour le dimanche
FMCH	Association faitière des sociétés de disciplines médicales chirurgicales et invasives
FSAS	Fédération Suisse des Associations Professionnelles du domaine de la Santé
KMUF	KMU Forum
LM	Association professionnelle suisse des techniciennes et techniciens en analyses biomédicales (labmed)
PLATTFORM	Employés Suisse, Société suisse des employés de commerce (secuisse), Association suisse des cadres ASC, Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) et veb.ch (Association suisse des experts en finance et en controlling)
SIA	Société suisse des ingénieurs et des architectes
SSMI	Société Suisse de Médecine Intensive
UNIMED	unimedsuisse – Médecine Universitaire Suisse
VUA	Association des médecins indépendants et des étudiants en médecine

Entreprises

COOP	Coop
KPMG	KPMG AG
PWC	PricewaterhouseCoopers AG
ROCHE	F. Hoffmann-La Roche AG
SYNGENTA	Syngenta Crop Protection AG