



Procédure de consultation
FER No 38-2018

Personne responsable:
Mme Geneviève Ordolli

Date de réponse:
21.11.2018

16.414 Initiative parlementaire Graber Konrad. Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés
16.423 Initiative parlementaire Keller-Sutter. Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail

Procédure de consultation relative aux deux avant-projets Questionnaire

Remarque préalable: la commission envoie deux avant-projets en consultation, l'un relatif à l'initiative parlementaire Graber Konrad, l'autre relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter. Les deux avant-projets concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent le même objectif, à savoir permettre aux travailleurs concernés d'aménager leurs horaires de travail avec davantage de souplesse. Ils proposent cependant chacun une autre solution. Le présent questionnaire porte sur les deux avant-projets de loi. Les questions 1-3 sont communes aux deux avant-projets ; les questions suivantes sont spécifiques à chaque avant-projet.

1.	Pensez-vous qu'il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens général visé par les deux avant-projets ?
Réponse	Oui, il est nécessaire de modifier la loi sur le travail dans le sens de ces deux avant-projet, afin d'adapter le cadre juridique à la réalité d'un monde du travail de plus en plus tertiarié, aux besoins de flexibilité tant des employeurs (irrégularités des commandes/demandes des clients, accentuées par la numérisation) que des travailleuses et des travailleurs (conciliation vie professionnelle et vie privée) et aux formes de temps de travail fondé sur la confiance qui permet une souplesse au bénéfice des deux parties.
2.	Si vous êtes de l'avis que la loi sur le travail doit être révisée : estimez-vous que les deux avant-projets doivent être réalisés et mis en vigueur ? Ou êtes-vous de l'avis que seul un avant-projet doit être réalisé et si oui lequel ?
Réponse	Oui, les deux avant-projets sont nécessaires car complémentaires : l'un répondant en particulier aux besoins de flexibilité accrus dans certains secteurs, l'autre offrant une solution supplémentaire par rapport à l'art. 73a OLT1, en allégeant les charges administratives des employés et des employeurs. Si l'un seul de ces projets devait aboutir, notre préférence va à la libération de l'obligation de saisie du temps de travail (lv. 16.423), qui ouvre cette possibilité à un public restreint (supérieurs et spécialistes disposant d'un pouvoir de décision dans leur domaine de spécialité) qui, dans certaines branches, ne peut pas bénéficier de l'art. 73a OLT1 faute de convention collective dans la branche concernée et/ou faute d'atteindre la limite salariale fixée.



Procédure de consultation
FER No 38-2018

Personne responsable:
Mme Geneviève Ordolli

Date de réponse:
21.11.2018

3.	<p>Comment appréciez-vous la manière dont les deux avant-projets définissent les deux catégories de travailleurs concernés (travailleurs qui exercent une fonction de supérieur et spécialistes qui disposent d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité, cf. art. respectivement 13a al. 1 et 46 al. 2 des avant-projets) ?</p> <p>Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences relatives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?</p>
Réponse	<p>Les deux catégories sont définies de manière adéquate. Il n'est pas nécessaire de les préciser.</p> <p>Toutefois, si des précisions devaient apparaître comme nécessaires, elles ne devraient évidemment pas figurer dans la loi au sens formel, mais éventuellement au niveau de l'ordonnance.</p> <p>Dans un tel cas, les critères pour définir un spécialiste qui dispose d'un pouvoir de décision important dans son domaine de spécialité pourraient alors être, notamment, le niveau de formation, y compris uniquement une formation professionnelle, tel que proposé dans le rapport explicatif (p. 10). A titre alternatif, d'autres critères pourraient être cités, par exemple le pouvoir de signature (résultant du registre du commerce ou d'une procuration interne à l'entreprise) dans le domaine de spécialité ou encore la responsabilité budgétaire dans le domaine de spécialité.</p> <p>S'agissant des conditions relatives à l'autonomie (cf. art. 46 al. 2 let. b et c de l'avant-projet 16.423), elles figurent également à l'art. 73a OLT1 et pourront donc être interprétées de la même manière qu'à l'art. 73a OLT1.</p>

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

4a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail (art. 13a al. 2-4) ?
Réponse	<p>Al. 1 : Afin de clarifier la situation de ce nouvel art. 13a par rapport à l'annualisation du temps de travail telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui, c'est-à-dire dans le respect de la limite de 45 ou 50 heures hebdomadaires, nous proposons d'ajouter, à cet art. 13a al. 1 : « Peuvent être soumis à un horaire annualisé <i>au sens du présent article</i> les travailleurs qui (...) ». En effet, il est essentiel que l'introduction de l'art. 13a LTr apporte de la flexibilité qui s'ajoute à la flexibilité existante. L'annualisation du temps de travail telle que nous la connaissons actuellement, c'est-à-dire dans le respect de la limite hebdomadaire de 45 ou 50 heures, doit rester possible, par exemple pour des travailleurs n'étant ni des supérieurs, ni des spécialistes disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine de spécialité.</p> <p>Al. 2 : La limitation de l'application de l' « horaire annualisé » (en réalité, il s'agit d'une annualisation de la durée du travail – et non seulement de l'horaire de travail) aux travailleurs dont le temps de travail est saisi (que ce soit de manière complète ou simplifiée) apparaît acceptable.</p> <p>Al. 3 : Pas de commentaire particulier. Cette dispense est nécessaire pour permettre la flexibilisation demandée, à juste titre, par l'lv. 16.414.</p> <p>Al. 4 : La durée moyenne de travail est nécessaire pour permettre la flexibilisation</p>



	demandée, à juste titre, par l'lv. 16.414.
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	<p>Le mode de compensation proposé diverge de la réglementation actuelle notamment parce qu'il supprime le régime spécial applicable aux soixante premières heures de travail supplémentaire (cf. art. 13 LTr). Selon les cas, le mode de compensation proposé pourrait donc coûter plus cher à l'employeur que le système actuel et offrir aux travailleurs un régime plus favorable qu'actuellement.</p> <p>Par ailleurs, nous proposons de remplacer « si le contrat le prévoit » (art. 13a al. 5 let. b de l'avant-projet) par « avec l'accord du travailleur » (formulation ayant cours à l'actuel art. 13 LTr) pour des raisons de cohérence législative et de simplification administrative.</p>
6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>Cette disposition n'a rien à faire dans une loi de droit public qui vise la protection de la santé. La moyenne des 45 heures fixées à l'art. 13a al. 4 de l'avant-projet suffit à assurer la santé des travailleurs. Rien ne justifie, du point de vue de la protection de la santé, de baisser cette limite pour les travailleurs à temps partiel. La limite à la durée du travail est logiquement la même, sous l'angle de la protection de la santé, quel que soit le taux d'occupation du travailleur.</p> <p>La limitation de la durée du travail en fonction du taux d'activité (et donc la question des heures supplémentaires) est une question de droit privé qui est actuellement réglée par l'art. 321c CO et, le cas échéant, par des dérogations convenues dans les contrats individuels de travail ou les conventions collectives de travail.</p> <p>Cette disposition doit donc absolument être supprimée de cet avant-projet.</p>
7a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la période quotidienne maximale d'occupation (espace-temps dans lequel le travailleur peut être occupé, cf. art. 13a al. 7) ?
Réponse	<p>Au vu des nouveaux modes de travail (flexibilisation, télétravail, travailleurs interrompant leur journée de travail, par exemple pour s'occuper de leurs enfants en fin d'après-midi, et reprenant le travail en soirée, etc.), l'extension de l'espace-temps dans lequel le travail du jour et du soir doit être accompli apporte une flexibilisation bienvenue.</p> <p>Il faut souligner que cette disposition ne s'appliquerait qu'aux travailleurs répondant à la définition (trois conditions cumulatives) de l'art. 13a al. 1 de l'avant-projet, pour autant encore qu'ils bénéficient d'un « horaire annualisé » au sens de cet article. L'impact de cette flexibilisation est donc limité à un cercle restreint de travailleurs.</p>
8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
	Al. 3 : Nous saluons cette possibilité supplémentaire de flexibilisation, tout en



Procédure de consultation
FER No 38-2018

Personne responsable:
Mme Geneviève Ordolli

Date de réponse:
21.11.2018

Réponse	soulignant qu'elle ne concerne qu'un cercle restreint de travailleurs, à savoir ceux qui répondent à la définition (trois conditions cumulatives) de l'art. 13a al. 1 de l'avant-projet et bénéficient de l' « horaire annualisé » au sens de cet article 13a. Al. 4 : Pas de remarque particulière.
9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Nous saluons cette flexibilisation des moments où le travailleur est ainsi autorisé à travailler et soulignons que la compensation en temps prévue par l'art. 20 al. 2 LTr est maintenue (cf. aussi art. 21 OLT1 s'agissant du laps de temps dans lequel cette compensation doit avoir lieu), ce qui garantit une durée de travail moyenne et une répartition du travail dans un laps de temps d'une à quatre semaines (conformément à l'art. 21 OLT1) qui soient tout à fait compatibles avec la protection de la santé.
10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	Nous sommes favorables à l'introduction de cette disposition dans le cadre de l'avant-projet 16.414. Nous ne serions d'ailleurs pas opposés à l'introduction de cette disposition également dans le projet 16.423 (cf. question 5b <i>infra</i>).
11a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au déplacement possible du début et de la fin de la période de travail du jour et du soir (art. 10 al. 2) ?
Réponse	Nous saluons la possibilité de modifier les heures de début du travail de jour et de fin du travail du soir de manière individuelle. Nous ne comprenons cependant pas ce qui justifie de pouvoir fixer le début de la journée de travail à 4h du matin. Nous sommes d'avis de fixer cette limite à 5h du matin, qui correspond à la limite actuelle la plus matinale.
12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Le rapport explicatif pointe la complexité des contrôles de la documentation relative au temps de travail des travailleurs bénéficiant de l'horaire annualisé au sens de l'art. 13a de l'avant-projet. C'est toutefois le prix à payer pour permettre une certaine flexibilisation du temps de travail – flexibilisation qui ne devrait pas faire augmenter la charge administrative de saisie du temps de travail qui pèse sur les employeurs et les travailleurs concernés.
13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	Nous proposons de remplacer l'expression « horaire annualisé » par celle d' « annualisation de la durée du travail » car, en réalité, l'avant-projet propose une annualisation de la durée du travail – et non seulement de l'horaire de travail.



Procédure de consultation
FER No 38-2018

Personne responsable:
Mme Geneviève Ordolli

Date de réponse:
21.11.2018

	<p>En conclusion, nous tenons à rappeler que :</p> <ul style="list-style-type: none">- Cet avant-projet répond à l'évolution de la société et du monde du travail.- Il ne prévoit pas d'augmentation de la durée du travail mais uniquement une répartition plus flexible de cette durée. En effet, les heures de travail effectuées en plus de la moyenne des 45 heures hebdomadaires sont obligatoirement compensées.- Selon les cas, cet avant-projet offre aux travailleurs un régime plus favorable qu'actuellement puisqu'il supprime le régime spécial applicable aux soixante premières heures de travail supplémentaire (cf. art. 13 LTr).- Cet avant-projet garantit l'enregistrement du temps de travail (complet ou simplifié) en cas d'annualisation du temps de travail.- Il ne vise qu'un cercle restreint de travailleurs.- Enfin, cet avant-projet s'ajoute à la flexibilité déjà existante. En d'autres termes, il est essentiel que les modèles actuels d'annualisation du temps de travail, c'est-à-dire dans le respect de la limite hebdomadaire de 45 ou 50 heures, puissent continuer d'exister, en parallèle à la solution proposée dans cet avant-projet.
--	--

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

4b.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la possibilité pour l'employeur de ne pas saisir et ni mettre à la disposition des autorités les données relatives la durée du travail et du repos (art. 46 al. 2, phrase introductive) ?
Réponse	<p>Nous saluons sans réserve cette disposition.</p> <ul style="list-style-type: none">- Cet allègement administratif est une nécessité afin que le droit s'adapte à la réalité, en particulier les horaires de travail flexibles et le temps de travail basé sur la confiance.- Cet allègement a l'avantage d'être purement administratif et donc de ne pas modifier la protection des travailleurs résultant de la loi sur le travail et ses ordonnances.- Cet allègement ne concerne qu'un cercle restreint de travailleurs, à savoir ceux qui répondent aux trois conditions cumulatives de l'art. 46 al. 2 de l'avant-projet.- Cet allègement est une possibilité offerte aux entreprises, et non une obligation. Cette disposition n'empêcher pas les parties qui le souhaiteraient de choisir d'enregistrer le temps de travail.- Cet allègement est une option complémentaire bienvenue, notamment pour les travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier de l'art. 73a OLT1 faute de convention collective dans la branche concernée et/ou faute d'atteindre la limite salariale fixée.
5b.	Estimez-vous nécessaire de prévoir dans la loi des mesures relatives à la protection de la santé en cas de non-enregistrement du temps de travail?
Réponse	<p>Il n'est pas nécessaire de prévoir de telles mesures en cas de non-enregistrement du temps de travail.</p> <p>Toutefois, nous ne nous opposerions pas à l'introduction de l'art. 6 al. 4 de</p>



Procédure de consultation
FER No 38-2018

Personne responsable:
Mme Geneviève Ordolli

Date de réponse:
21.11.2018

	l'avant-projet 16.414 également dans l'avant-projet 16.423.
6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Cette disposition offre un réel allègement administratif – ce que nous saluons. Par ailleurs, le rapport explicatif montre que cet allègement n'empêche pas le contrôle du respect des dispositions de fond sur la durée du travail – cela montre une fois de plus que cet allègement est purement administratif et ne préjuge pas la bonne application des dispositions de fond sur la durée du travail.
7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	<p>Convaincus de l'utilité et de la nécessité de l'actuel art. 73a OLT1, nous proposons d'ajouter à l'art. 46 LTr une réserve en faveur des solutions prévues par convention collective de travail. Cette réserve pourrait par exemple être libellée comme suit : « Sont réservées les dérogations prévues par convention collective de travail. »</p> <p>Enfin, nous proposons de profiter de cette réforme pour simplifier l'enregistrement simplifié (art. 73b OLT1), à savoir permettre que l'enregistrement simplifié soit introduit, quelle que soit la taille de l'entreprise, par un accord individuel. En effet, un accord collectif est actuellement nécessaire dans les entreprises dès 50 travailleurs. A l'avenir, l'enregistrement simplifié devrait pouvoir être introduit dans les entreprises dès 50 travailleurs moyennant accord collectif ou accord individuel. Les entreprises pourraient ainsi choisir la solution la plus adaptée à leur situation. Cette modification devrait être introduite à l'art. 73b OLT1. En outre, il serait intéressant et cohérent de profiter de la présente réforme pour ancrer cette solution dans la loi, par exemple à l'art. 46 LTr.</p>