

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)
À l'attention de Monsieur Guy Parmelin, Président de la Confédération
Remis par voie électronique à: abas@seco.admin.ch (en copie: corina.mueller@seco.admin.ch)

Zurich, le 13 septembre 2021

**Non à la proposition, mais oui à la correction de certains points concrets:
égalité de traitement pour la Confédération et l'économie privée (ordonnance 2 relative à
la loi sur le travail [OLT 2] – modèle d'horaire de travail annualisé pour les entreprises de
services)**

Monsieur le Président de la Confédération,
Mesdames, Messieurs,

Nous nous référons à votre lettre du 25 mai 2021 concernant l'ouverture de la procédure de consultation et vous remercions de la possibilité de prendre position.

Remarques préliminaires

Depuis des années, alliance réflexion suisse (www.alliance-reflexion-suisse.ch) et la plateforme des associations d'employés (www.die-plattform.ch) accompagnent ensemble l'initiative parlementaire Graber (16.414) et ont élaboré en commun, et en concertation avec le SECO, une solution par voie d'ordonnance comme compromis entre les partenaires sociaux des associations d'employés et des associations sectorielles directement concernées (été 2020, cf. annexe). Avec la solution par voie d'ordonnance centrée sur les branches particulièrement concernées, le cercle d'utilisateurs baisse de 15% maximum à l'origine à 5% au maximum des employés en Suisse.

La vie professionnelle exige de plus en plus de flexibilité, et ce à un rythme élevé. Des modèles de travail conçus pour durer constituent un instrument important pour la compétitivité. Dans le contexte de la pandémie de coronavirus, cette thématique reste d'actualité. En effet, la crise a montré que nous devons emprunter de nouvelles voies. Alliance réflexion suisse demande donc que la Confédération permette immédiatement un modèle d'horaire annualisé au niveau de l'ordonnance pour les entreprises de services dans les domaines suivants: conseil, audit, fiduciaire, technologies de l'information et de la communication. Dans ce contexte, une interruption du temps de repos selon la libre appréciation et le travail du dimanche volontaire en dehors de l'entreprise doivent être possibles.

La plateforme des associations d'employés souhaite désormais même permettre que l'ensemble des employés puissent travailler en toute flexibilité en dehors de l'entreprise, et non pas uniquement les 5% maximum selon l'initiative parlementaire Graber (16.414). Le Conseil fédéral a pris

position le 25 août 2021 sur la motion 21.3686 (Motion Jositsch) et conclut qu'il n'est pas nécessaire d'intervenir sur cette question. Il estime en effet que le cadre juridique formel pour le télétravail est suffisant, mais que des changements matériels seraient nécessaires, ainsi que le demande l'initiative parlementaire Burkart (16.484). En raison des intérêts de protection très différents des divers groupes d'employés pouvant faire du télétravail, cette requête devrait déclencher un long processus de discussion. Il ne faut toutefois pas que cela conduise à ce que l'on n'accorde pas immédiatement l'interruption volontaire du temps de repos aux cadres dirigeants et aux cadres spécialistes hautement qualifiés et à hauts revenus issus de secteurs particulièrement concernés et dont le besoin de protection est incontestablement plus faible.

La Confédération elle-même accorde une plus grande flexibilité à ses employés pour le choix du lieu de travail et pour le modèle de temps de travail, puisque le temps de travail basé sur la confiance est largement étendu à d'autres classes de salaires. Aucun motif, ni aucun argument fondé ne s'opposent à ce qu'une plus grande flexibilité ne soit accordée aux cadres dirigeants et aux cadres spécialistes de l'économie privée. Cependant, un temps de travail basé purement sur la confiance et dénué de tout contrôle n'est pas la bonne solution pour les entreprises de services qui documentent leurs prestations aux clients au moyen du temps enregistré. De même, du point de vue de la protection de la santé, nous considérons un processus analogue comme inapproprié pour les entreprises de services. Il faut continuer d'accorder une très grande attention à la protection de la santé, comme le prévoyait déjà l'initiative parlementaire Graber.

Depuis le dépôt de celle-ci au printemps 2016, la suite du processus a conduit, en raison de la voie d'ordonnance, à un éloignement croissant du principe du travail en autonomie et à un retour à une logique industrielle dépassée (directive sur l'horaire de travail donnée par l'employeur). Un «changement de culture» ainsi forcé ne répond pas aux besoins des employeurs et des employés des branches concernées. En outre, il n'a pas été et n'est toujours pas vécu en tant que tel, et personne ne le veut au sein de ces secteurs. Il serait souhaitable qu'une plus grande attention soit accordée au véritable cercle d'utilisateurs.

Avec ses associations membres (ASCO, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, Leading Swiss Agencies, Swico et Fiduciaire|Suisse), alliance réflexion suisse prend position comme suit:

Nous sommes contraints de rejeter catégoriquement le projet de l'OLT 2 (modèle d'horaire de travail annualisé) en sa forme actuelle.

Le travail en autonomie des cadres dirigeants et des cadres spécialistes demandé par l'initiative parlementaire Graber n'est pas rendu possible. Les employés et les employeurs s'attendent à ce que le droit s'adapte à la réalité vécue depuis des décennies. Et ce, tout au moins pour les secteurs particulièrement concernés, dans lesquels le temps de travail basé sur la confiance, sans obligation de documentation, ne constitue pas une option valable.

Le projet mis en consultation ne répond pas aux principales requêtes de l'initiative parlementaire Graber. En effet, il permet un aménagement flexible de la durée hebdomadaire de travail uniquement au moyen d'une prescription rigide concernant le temps de travail. Or, les actifs et les employeurs des métiers du savoir misent sur l'autonomie et la responsabilité individuelle. La réglementation proposée au niveau de l'ordonnance interdit l'interruption volontaire du temps de repos (comme pour le service de piquet) et ne crée aucune possibilité d'aménager en autonomie du temps de travail en week-end, en faveur par exemple de plus de temps en famille pendant la semaine.

Égalité de traitement pour la Confédération et l'économie: le 1^{er} juillet 2021, la Confédération a instauré une plus grande flexibilité pour les collaborateurs de l'administration fédérale, à savoir le

temps de travail basé sur la confiance pour plus de la moitié des classes de salaires (travail autonome sans saisie du temps de travail et donc sans contrôlabilité, ce qui va considérablement plus loin qu'un véritable modèle d'horaire de travail annualisé conformément à l'initiative parlementaire Graber). À ce sujet, nous renvoyons à l'article de la NZZ en annexe. Il est incompréhensible qu'au sein de l'administration fédérale, on puisse travailler de façon plus autonome que dans l'économie privée.

Pour que la solution par voie d'ordonnance apporte des améliorations aux employés et aux employeurs des branches concernées, les corrections suivantes sont impératives:

- 1. Interruption autonome du temps de repos par l'employé (comme pour le service de piquet)**
- 2. Fixation autonome de la durée hebdomadaire de travail par l'employé en lieu et place du travail ordonné par l'employeur le dimanche**
- 3. Intégration du secteur informatique et du secteur des télécommunications en tant que métiers du savoir et moteurs de l'économie moderne**

1. Remarques préliminaires générales

1.1. Incontestabilité de la nécessité de légiférer

Le besoin de prendre des mesures pour permettre aux cadres dirigeants et aux cadres spécialistes de travailler en toute autonomie sans enfreindre la loi est maintenant largement reconnu. Le 1^{er} juillet 2021, la Confédération elle-même a considérablement modernisé ses modèles de travail pour de larges cercles de son personnel, afin de renforcer son attractivité en tant qu'employeur. À ce sujet, nous renvoyons à l'article de la NZZ ci-joint. Si le projet d'ordonnance n'est pas corrigé en des points essentiels, nous plaiderons pour la voie législative, que le peuple pourrait confirmer lors d'un référendum. Les citoyens sont largement informés du besoin de concilier vie privée et vie professionnelle et donc du souhait de travailler en autonomie.

1.2. Garantie de l'applicabilité

Des malentendus apparus lors de la consultation relative aux initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter ont pu être entre-temps dissipés, et l'exécution par les cantons est également désormais possible grâce à la précision des notions juridiques qui étaient à l'époque encore indéterminées.

L'objectif de l'initiative parlementaire Graber et de la tentative actuelle de solution par voie d'ordonnance est le suivant: légalisation des formes de travail éprouvées pour les supérieurs et spécialistes travaillant en toute autonomie (et disposant d'un revenu annuel brut supérieur à 120 000 francs ou étant titulaires d'un diplôme sanctionnant une formation supérieure) au moyen d'un modèle spécial d'horaire de travail annualisé, associé à une protection renforcée de la santé (et à l'obligation d'enregistrer le temps de travail). Selon les calculs de l'Institut de recherche sotomo et sur la base des notions claires, le cercle de personnes qui pourrait bénéficier de ce modèle est facilement identifiable: au maximum 15% pour la solution par voie législative et 3 à 5% pour la solution par voie d'ordonnance.

1.3. Aucune conséquence négative pour les branches et entreprises réglementées par des conventions collectives de travail

Lors du développement de l'initiative parlementaire Graber, comme pour la solution par voie d'ordonnance, on a veillé à ce que ce nouveau modèle spécial d'horaire de travail annualisé n'ait aucun effet collatéral négatif. Ceci est garanti, d'une part, par le double volontariat. En effet, les employeurs seraient libres de proposer ce modèle et les employés pourraient l'approuver volontairement et au niveau individuel. D'autre part, il a été finalement clarifié que les conventions de travail collectives ne seraient pas concernées par ce modèle, point également explicitement consigné dans le rapport explicatif sur le projet d'ordonnance. Cet aspect est expressément mentionné dans le libellé du compromis de l'été 2020 entre les partenaires sociaux (cf. annexe, art. 14a, al. 4, OLT 2, surlignage en jaune).

1.4. Urgence accrue de la requête

Étant donné que dans un contexte de concurrence internationale, la migration des emplois mobiles vers l'étranger s'accélère, l'urgence de la requête s'est entre-temps encore accrue. Toutes les tâches qui, ces derniers mois, en raison de la COVID-19, ont été effectuées sans difficulté en télétravail, voire en anglais, peuvent être réalisées à l'étranger. Les cadres dirigeants et cadres spécialistes travaillant en Suisse

jouent donc un rôle central pour la capacité économique et innovante de la Suisse et, dans ce contexte, également pour la création et le maintien de places de travail.

Depuis 2016, soit depuis la fin de l'application très libérale durant des décennies de la loi sur le travail, l'initiative parlementaire Graber constitue une requête importante pour des branches les plus diverses, notamment en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Grâce à la voie choisie de l'ordonnance, les cadres dirigeants et cadres spécialistes des secteurs particulièrement concernés devraient donc pouvoir travailler sur la base d'un véritable modèle d'horaire de travail annualisé à partir du 1^{er} janvier 2022. Pour ce faire, les corrections qui suivent sont néanmoins nécessaires. **L'assertion du rapport explicatif selon laquelle «La présente proposition de révision constitue un compromis qui prend en compte les exigences centrales des principales parties intéressées.» est fausse, comme expliqué ci-après.**

1.5. Un partenariat social moderne pour les métiers du savoir

Les branches concernées par la solution par voie d'ordonnance représentent des entreprises et leur modèle, lesquels mettent au centre l'homme et son travail du savoir (métiers du savoir). Le recrutement, le développement et la rétention de personnel compétent font partie du facteur de réussite de ces modèles d'entreprise. C'est pourquoi le partenariat social en interne fonctionne très bien et les entreprises ont elles-mêmes intérêt à ce qu'il existe des solutions adaptées à la situation des employés. Ces secteurs ne disposent pas de représentation classique des intérêts du personnel par un syndicat traditionnel. C'est pourquoi il est étonnant que le compromis adopté entre les partenaires sociaux à l'été 2020 n'ait pas été mis en consultation mais, qu'à la place, pendant le processus ultérieur, le principe du travail en autonomie ait été progressivement sacrifié sur l'autel d'une logique industrielle non pertinente.

2. Détail des points à corriger

2.1. Interruption autonome du temps de repos par l'employé (comme pour le service de piquet)

De quoi s'agit-il?

Le nouveau monde du travail est encore plus marqué par la volonté de travailler en autonomie. En effet, c'est une nécessité pour concilier vie privée et vie professionnelle et pour protéger la santé. C'est pourquoi il est incompréhensible que les propositions d'alliance réflexion suisse et de la plateforme des associations d'employés n'aient pas été retenues. Ni la protection de la santé, ni les principes de la loi sur le travail ne le justifient, comme le rapport explicatif tente de le faire. À la place, les cadres dirigeants et cadres spécialistes attendent que le droit du travail soit adapté à la réalité et aux demandes des employés. La plateforme des associations d'employés souhaite désormais même permettre que l'ensemble des employés puissent travailler en toute autonomie en dehors de l'entreprise (cf. 21.3686, motion Jointsch). En raison des besoins de protection différents, cette requête devrait déclencher un long processus de discussion. Il ne faut toutefois pas que cela conduise à ce que les cadres dirigeants et les cadres spécialistes des secteurs particulièrement concernés et dont le besoin de protection est incontestablement plus faible ne soient pas autorisés à accéder très rapidement au travail en autonomie, d'autant que cela a été permis aux cadres de la Confédération dès le 1^{er} juillet 2021.

Raisons pour lesquelles la proposition mise en consultation est insuffisante:

S'agissant de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, les exemples qui suivent sont courants et récurrents chaque semaine pour les personnes exerçant un métier du savoir dans les branches particulièrement concernées:

- Commencer la journée à 6 h en télétravail, cuisiner pour la famille le midi et faire les devoirs avec les enfants l'après-midi. Finir le travail restant entre 21 h et 23 h et assister à une visioconférence le lendemain matin à 7 h 30.
- Tous les lundis, mardis et jeudis, aller chercher les enfants à la crèche à 16 h, dîner et leur raconter une histoire avant qu'ils ne s'endorment. À 22 h, s'occuper du reste des e-mails de la journée. Le lendemain matin, un rendez-vous avec un client est prévu à 8 h.

Ces modes de vie et formes de travail habituels et éprouvés étant illégaux, une correction au moyen de la proposition suivante s'avère urgente. **L'interruption volontaire du temps de repos au sens de la réglementation du service de piquet était comprise dans la proposition d'ordonnance de l'été 2020 (temps de repos moyen de 11 heures). Pendant la procédure de consultation, sa suppression n'a jamais été exigée et n'a pas non plus fait l'objet de discussions. Il est totalement incompréhensible qu'elle ne soit plus comprise dans le projet mis en consultation. Selon la logique légale, la possibilité d'interrompre volontairement le temps de repos est un élément central absolu pour un travail en autonomie, et sans laquelle le projet restera lettre morte.**

Proposition:

Art. 34a P-OLT 2

³ L'occupation de travailleurs selon ce modèle doit répondre aux prescriptions suivantes:

e. La durée du repos quotidien doit s'élever à neuf heures au moins; elle doit atteindre onze heures douze heures en moyenne sur quatre semaines.

NOUVEAU f. Le temps de repos peut être interrompu par des prestations de travail fournies selon la propre et libre appréciation et en dehors de l'entreprise; l'article 19, alinéa 3 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail s'applique dans ce cas par analogie.

2.2. Fixation autonome de la durée hebdomadaire de travail par l'employé en lieu et place du travail ordonné par l'employeur le dimanche

De quoi s'agit-il?

La proposition du travail du dimanche selon le principe industriel du travail ordonné n'a jamais été exigée de la sorte pendant la procédure de consultation, et encore moins débattue, et ne répond pas à la requête de l'initiative parlementaire Graber de maintenir des formes de travail éprouvées en toute légalité. Cette fausse solution doit être rejetée, puisqu'elle n'apporterait pas de flexibilité aux employés et aux employeurs de façon pragmatique et ne soutient pas le travail autonome des cadres dirigeants et cadres spécialistes des métiers du savoir concernés.

Raisons pour lesquelles la proposition mise en consultation est insuffisante:

S'agissant de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, les exemples qui suivent sont chaque semaine courants pour les personnes exerçant un métier du savoir dans les branches particulièrement concernées:

- Par, un dimanche pluvieux, un chef de produit s'avance trois heures dans son travail depuis son bureau à domicile afin de pouvoir assister à la retraite du Conseil communal de son lieu de résidence le mercredi après-midi.

- Un vendredi après-midi ensoleillé, un collaborateur fait une longue promenade à vélo avec ses enfants et, un dimanche soir de pluie, il prépare des rendez-vous importants pour la semaine à venir pendant que les enfants dorment.

Les employés qui, pour des raisons personnelles ou familiales, préfèrent une fois travailler le dimanche à la place d'un jour de la semaine devraient en avoir la possibilité, sans pour autant violer la loi, comme c'est le cas aujourd'hui. Le risque que l'employeur n'exerce une pression abusive en faveur du travail du dimanche doit néanmoins être évité: celui-ci doit être fourni uniquement en dehors de l'entreprise et selon la propre et libre appréciation. L'employeur ne doit donc pas pouvoir interdire ni ordonner le travail du dimanche. Au contraire, en soumettant le travail du dimanche à une prescription par l'employeur, on crée le potentiel d'abus que l'on veut justement éviter.

Proposition:

Art. 34a P-OLT 2

³ L'occupation de travailleurs selon ce modèle doit répondre aux prescriptions suivantes:

f. ~~Le travail du dimanche est autorisé sans autorisation officielle pour cinq heures au maximum pendant six dimanches au plus par année civile. Les travailleurs sont autorisés à travailler volontairement le dimanche sans autorisation officielle, si ce travail est fourni selon leur propre et libre appréciation et en dehors de l'entreprise; dans ce cas, aucun supplément de salaire n'est dû.~~

2.3. Intégration du secteur informatique et du secteur des télécommunications en tant que métiers du savoir et moteurs de l'économie moderne

De quoi s'agit-il?

L'initiative parlementaire Graber offrirait un véritable modèle d'horaire de travail annualisé aux cadres dirigeants et cadres spécialistes de tous les secteurs. Une solution par voie d'ordonnance ne permet qu'aux branches particulièrement concernées, pour lesquelles il est le plus urgent d'agir, d'intégrer le cercle d'utilisateurs. Selon le compromis entre les partenaires sociaux (état à l'été 2020), le cercle d'utilisateurs d'origine incluait le secteur informatique et le secteur des télécommunications, lesquels ont été supprimés sans être remplacés.

Raisons pour lesquelles la proposition mise en consultation est insuffisante:

Grâce au double volontariat, personne n'est obligé d'appliquer le modèle d'horaire de travail annualisé. Nous ne comprenons donc pas pourquoi le secteur informatique et celui des télécommunications doivent être exclus du cercle d'utilisateurs. Les entreprises réglementées par des conventions collectives de travail doivent également pouvoir recourir volontairement au modèle d'horaire de travail annualisé. Par nos associations ou alliances digitalswitzerland et SWICO, nous savons à quel point, parmi leurs membres, tant les employés que les employeurs souhaitent un véritable modèle d'horaire de travail annualisé. L'économie suisse dépend fortement d'entreprises travaillant de façon flexible dans le domaine des technologies de l'information. En outre, ce sont justement ces métiers du savoir qui influenceront de manière déterminante la force future, ainsi que la capacité d'innovation et d'exportation de la Suisse.

Proposition:

Art. 34a P-OLT 2

Art. 34a Entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit, ~~et~~ de la fiducie, **des technologies de l'information et des technologies de la communication**

¹ Les entreprises qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management ou en communication, de l'audit, ~~ou~~ de la fiducie, **des technologies de l'information ou des technologies de la communication** peuvent [...]

3. Remarques finales

3.1. Modèle d'horaire annualisé pour les cadres dirigeants et les spécialistes hautement qualifiés

En l'état actuel, les scientifiques, les artistes, les prêtres, les agriculteurs, les employés de la Confédération, des cantons et des communes sont exclus du code du travail. L'alliance réflexion suisse estime cependant que les spécialistes et cadres dirigeants hautement qualifiés ont tout autant besoin de bénéficier des meilleures conditions de travail possibles. Ces employés sont les piliers de l'innovation et d'une réflexion suisse compétitive sur le plan international. 300 000 d'entre eux pourraient manquer en Suisse d'ici 2030 et leurs lieux de travail présentent une forte mobilité.

→ Un monde du travail moderne nécessite une loi sur le travail elle-même moderne

3.2. Légaliser, mais ne pas libéraliser

Il doit être possible de répartir son travail librement, sans bureaucratie ni conventions collectives de travail. Pour ce faire, des règles claires sont nécessaires, et donc, des dispositions légales. Des formes de travail éprouvées depuis des décennies se doivent d'être légalisées. La pandémie a notamment montré que les employés préfèrent ces formes de travail.

→ Modèle d'horaire annualisé (système net)

3.3. Savoir écouter les employés

L'introduction du modèle d'horaire annualisé prévu est basée sur l'approbation des utilisateurs. Les branches concernées par la solution par voie d'ordonnance représentent des entreprises et leur modèle, lesquels mettent au centre l'homme et son travail du savoir (métiers du savoir). Le recrutement, le développement et la rétention de personnel compétent font partie du facteur de réussite de ces modèles d'entreprise. C'est pourquoi le partenariat social en interne fonctionne très bien et les entreprises ont elles-mêmes intérêt à ce qu'il existe des solutions adaptées à la situation des employés.

→ Prise en compte du volontariat

3.4. Renforcer la protection de la santé

Les mesures de protection de la santé devraient devenir obligatoires. Il s'agit d'une sensibilisation aux deux aspects du travail: la charge de travail et les ressources. Cela nécessite la formation des cadres dirigeants et une surveillance attentive, telle que la saisie des heures, ainsi que des discussions ayant trait à la charge de travail et aux ressources.

→ Protection renforcée de la santé

3.5. Égalité de traitement pour tous

La Suisse est à la traîne pour ce qui est des modèles de travail plus flexibles. Les travailleurs hautement qualifiés bénéficient d'une plus grande flexibilité dans d'autres pays. La Confédération vient d'introduire

des modèles de travail plus flexibles pour son personnel. La pandémie a montré que les employés peuvent travailler de manière plus flexible et souhaitent continuer à le faire.

→ Le droit du travail doit tenir compte de cette réalité

Un monde du travail moderne repose sur la devise: work smarter not harder. À cet effet, la solution par voie d'ordonnance doit être corrigée aux points mentionnés afin de répondre à l'urgence de la requête émanant à la fois des employés et des employeurs.

D'avance, nous vous remercions pour la prise en compte de nos requêtes et nous tenons bien entendu à votre disposition pour toute question.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la Confédération, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre considération distinguée.



Dominik Bürgy
Président



Marius Klauser
Directeur

Annexes:

- Solution par voie d'ordonnance selon le compromis des partenaires sociaux adopté entre la plateforme des associations d'employés et alliance réflexion suisse (été 2020)
- Article de la NZZ «Flexibel arbeiten – Privilegien für Bundespersonal» (23.06.2021)