

Zurich, 15 septembre 2021

Communiqué de presse sur la modernisation du droit du travail:

Le temps presse... le Conseil fédéral est sollicité: NON au projet d'ordonnance; en lieu et place: une requête de corrections essentielles pour un travail en autogestion sur la base d'un véritable modèle d'horaire annualisé

Par sa lettre du 25 mai 2021, le Conseil fédéral a lancé la procédure de consultation sur l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) en vue d'instaurer un modèle de temps de travail annuel à part pour les entreprises de services. Le délai de consultation expire aujourd'hui, 15 septembre 2021. Le point de vue des branches particulièrement concernées est notamment important. Les employés qui bénéficieraient de ce modèle d'horaire annualisé à part comptent par exemple parmi les 10 000 membres individuels d'EXPERTsuisse et les membres des autres associations professionnelles d'alliance réflexion suisse (à savoir ASCO, digitalswitzerland, Leading Swiss Agencies, Swico et Fiduciaire|Suisse).

Procédure incompréhensible avant le lancement de la consultation

Au lieu de traiter les véritables requêtes des employés et de leurs employeurs issus des branches particulièrement concernées dans le cadre d'une consultation transparente, un projet d'ordonnance a été élaboré, qui devra être rejeté en sa forme actuelle par ces branches. Depuis le dépôt de l'initiative parlementaire Graber 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.

Adaptation nécessaire du droit du travail à la réalité

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 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.

Égalité de traitement entre les cadres de l'économie privée et les fonctionnaires cadres

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 depuis le 1er juillet 2021, le temps de travail basé sur la confiance a été largement étendu à d'autres classes de salaires. Aucun argument fondé ne s'oppose 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 santé, comme le prévoyait déjà l'initiative parlementaire Graber.

Sans interruption volontaire du temps de repos, pas de travail en autonomie

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.

Pas de report supplémentaire en raison de nouvelles requêtes

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.

Conclusion: Sans corrections déterminantes de l'ordonnance, retour à la voie législative

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**

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. Sans ces corrections, il faudra reprendre au plus vite la voie législative.

Pour toute question:

Marius Klauser
Président
079 604 20 69

Informations complémentaires:

Prise de position remise par alliance réflexion suisse & article de la NZZ sur www.alliance-reflexion-suisse.ch