

Monsieur le Conseiller fédéral Guy
Parmelin

Chef du Département fédéral de
l'économie, de la formation et de la
recherche (DEFR)

Palais fédéral est

Paudex, le 3 septembre 2021
PM/

**Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) - modèle
d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les
domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a) – Réponse à la procédure
de consultation**

Monsieur le Conseiller fédéral,

Nous vous remercions d'avoir requis notre avis dans le cadre de la procédure de consultation relative à révision de l'ordonnance 2 de la loi sur le travail (OLT 2) - modèle d'annualisation du temps de travail pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a). Après étude des différents documents, nous vous transmettons ci-après notre prise de position.

Contexte

Le présent projet vise à introduire un nouvel article 34a OLT 2 permettant d'annualiser le temps de travail des employés œuvrant dans les entreprises de services des domaines du conseil, de l'audit ou de la fiducie et qui y assument une fonction de supérieur ou qui y sont des spécialistes dans leur domaine de compétence. Un tel système permettrait davantage de souplesse dans un secteur d'activité des services qui en a vraiment besoin. En effet, bon nombre d'employés souhaitent pouvoir obtenir de leur employeur plus de flexibilité au niveau de l'organisation de leur semaine de travail. Ce sont en quelques sortes des travailleurs qui veulent garder un statut d'employé mais avec les avantages, au niveau organisationnel, d'un indépendant ; ceci afin d'avoir la liberté de faire d'autres activités (sportives, culturelles, récréatives ou familiales) durant les heures dites de bureau et de faire leur travail à un autre moment selon ce qui les arrange. Actuellement la loi sur le travail (LTr) ne permet pas aux employeurs d'offrir à leurs collaborateurs cadres ou qualifiés de telles possibilités.

Route du Lac 2
1094 Paudex
Case postale 1215
1001 Lausanne
T +41 58 796 33 00
F +41 58 796 33 11
info@centrepatronal.ch

Kapellenstrasse 14
Postfach 5236
3001 Bern
T +41 58 796 99 09
F +41 58 796 99 03
cpbern@centrepatronal.ch

www.centrepatronal.ch

Remarques générales

Il est prévu d'ajouter une nouvelle disposition qui règle les exceptions à la LTr en son sein, ce qui constitue une anomalie par rapport à la logique intrinsèque de la construction de l'OLT2. En effet, la systématique de l'OLT 2 est bien particulière et vise à mettre en application l'article 27 al.1 LTr qui mentionne que certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par voie d'ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant tout ou partie d'un certain nombre d'articles de la LTr, soit les articles 9 à 17a, 17b al.1, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36.

Dans sa construction, l'OLT 2 commence à citer les dispositions spéciales, à savoir les articles 3 à 14 OLT 2, pouvant s'appliquer à certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs qui sont mentionnées aux articles 15 à 52 OLT 2. Ces articles, qui constituent la section 3 de l'OLT 2, précisent quelles dispositions spéciales s'appliquent à chaque catégorie d'entreprises ou de travailleurs. Ainsi, l'article 15 OLT 2, qui s'applique aux cliniques et aux hôpitaux, dit que pour cette catégorie-là, les articles 5, 7 al.2, 8 al.2, 8a, 9, 10 al.2 et 12 al.2 OLT 2 sont applicables, et aucun autre.

Avec le nouvel article 34a OLT 2, on sort complètement de cette logique puisque la disposition ne renvoie pas aux dispositions spéciales de l'OLT 2 (section 2 OLT 2) mais définit en son sein les règles spéciales applicables aux travailleurs et aux employeurs des entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit ou de la fiducie. Nous considérons que cela ne fait de pas de sens d'introduire une telle disposition au sein d'un processus connu et reconnu de tous les spécialistes en ressources humaines et en droit du travail. Partant, nous suggérons d'appliquer à cette catégorie, la même logique que pour les autres catégories d'entreprises. Ainsi, il faudrait prévoir de nouvelles dispositions dans la section 2 de l'OLT 2 reprenant les conditions spéciales posées à l'article 34a OLT 2 et prévoir dans ce même article les renvois aux dispositions spéciales susmentionnées. Nous pouvons également imaginer une autre solution visant à créer une nouvelle section 4 qui pourrait être intitulée Catégories particulières d'entreprises ou de travailleurs. On pourrait ainsi créer un nouvel article 53 définissant et expliquant les exceptions applicables aux entreprises figurant dans cette section et un article 54 reprenant le contenu du projet de l'art. 34a OLT 2.

Cela étant dit, nous pouvons parfaitement adhérer à la présente proposition quand bien même elle fait figure d'ovni dans la liste de la section 3 OLT 2. L'article 34a OLT 2 représente effectivement une avancée significative dans la flexibilisation du temps de travail et donne une réponse adéquate à un marché du travail en mal d'adaptation. La possibilité de travailler depuis son domicile notamment offre plus de liberté et un plus grand confort de vie du côté des collaborateurs. En effet, il existe une réelle demande pour modifier des règles de travail figées, d'une autre époque, et qui sont restées telles quelles dans une LTr plus adaptée au secteur secondaire qu'au secteur du tertiaire.

Remarques particulières

Article 34a OLT2

Alinéa 1 :

- Lettre a : Le texte parle de la fixation de l'horaire de travail, sans préciser cette notion indéterminée. Or, il est reconnu qu'avoir une grande autonomie dans la fixation de son horaire de travail c'est de pouvoir poser au moins la moitié de ses heures de travail selon ses envies. Nous proposons ainsi, pour plus de clarté, la formulation suivante : « Ils disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent eux-mêmes fixer au moins la moitié de leur horaire de travail. »

Alinéa 2 :

- Cet alinéa prévoit notamment la possibilité pour les parties de révoquer la convention prévoyant l'application du modèle d'heures annualisées à tout moment selon les dispositions concernant la fin des rapports de travail figurant dans le Code des obligations (CO). Cette référence au CO peut prêter à confusion notamment lorsque les parties auront convenu des délais de congé conventionnels différents des délais de congé légaux qu'on retrouve par défaut dans le CO. Aussi, nous proposons la tournure suivante : « Le travailleur ou l'employeur peut révoquer cet accord à tout moment en tenant compte des délais de congé figurant dans le contrat de travail. »

Alinéa 3 :

- Lettres a à f : ces modalités particulières correspondent bien à des dispositions spéciales auxquelles il est possible de déroger par voie d'ordonnance selon l'article 27 al.1 LTr.
- Lettre f : Le projet prévoit qu'il n'est pas possible de travailler plus de 5 heures les dimanches autorisés (soit au maximum 6 dimanches par année civile). Le rapport explicatif indique à la page 8 que cette limitation a été introduite afin de permettre à l'employeur de mettre aisément en place la compensation de ce travail. Pour plus de flexibilité, nous sommes d'avis qu'il est préférable de laisser à l'employeur le soin de décider s'il veut ou non que les collaborateurs ici visés puissent ou non travailler plus de 5 heures les dimanches autorisés. Aussi, nous sommes d'avis qu'il faut supprimer de cette lettre f la référence aux 5 heures au maximum. Nous proposons de retenir la formulation suivante : « Le travail du dimanche est autorisé sans autorisation officielle pendant six dimanches au plus par année civile. »
- Lettre g : il est fait référence à l'enregistrement du temps de travail, soit à l'article 46 LTr auquel font référence les articles 73a et 73b OLT1. Or l'article 46 LTr ne figure pas dans la liste des articles auxquels il est possible de déroger selon l'article 27 al. 1 LTr. Dès lors que la lettre g de ce présent alinéa va au-delà des possibilités prévues dans la loi, il viole le principe de la légalité et se révèle non conforme à l'ordre juridique. Partant, nous demandons que la lettre g de l'alinéa 3 de ce nouvel article 34a OLT 2 soit supprimée du projet de révision.

Alinéa 4 :

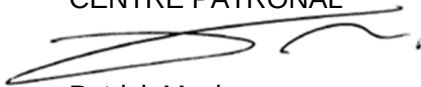
- Cette disposition reprenant une obligation figurant déjà dans l'OLT 3, elle est parfaitement superfétatoire. Nous demandons ainsi que cet alinéa soit supprimé du projet final.

Conclusions

Moyennant la prise en compte des remarques et des propositions ici formulées, nous nous déclarons, sur le principe, favorables à l'assouplissement proposé.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ces lignes et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, l'assurance de notre très haute considération.

CENTRE PATRONAL



Patrick Mock