

Secrétariat d'Etat à l'économie
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikoferweg 36
3003 Berne

Envoyée par courriel à
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Genève, le 4 décembre 2018

Consultation : 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

Mesdames, Messieurs,

En date du 4 septembre dernier, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats a mis en consultation les avant-projets de loi cités en titre.

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) a pour objectif d'assurer une économie forte, permettant aux acteurs qui constituent le tissu économique local d'exercer leur activité de manière pérenne. Association de droit privé, indépendante des autorités politiques, la CCIG fait entendre la voix des entreprises, par exemple lors de consultations législatives cantonales et fédérales, et en formulant des propositions ayant trait aux conditions cadre économiques. La CCIG compte plus de 2 500 entreprises membres.

Compte tenu de l'importance de la politique du marché du travail pour l'économie genevoise, la CCIG tient à faire part de sa position sur les avant-projets en consultation.

Questionnaire

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	Les dispositions actuelles relatives au temps de travail et à la saisie du temps de travail ne sont plus adaptées à la réalité de nombreux travailleurs. La loi sur le travail date de 1964 et a été pensée en fonction des exigences et besoins du secteur industriel de la deuxième moitié du 20 ^e siècle. Or, le tissu économique et les conditions de travail ont radicalement changé depuis les années 1960 où l'activité salariée s'exerçait principalement dans un cadre horaire strictement défini.

	<p>Aujourd'hui, la plupart des postes se trouvent dans le secteur des services où les réalités sociales ne sont pas les mêmes. La tertiarisation de l'économie et l'évolution des modes de travail et de vie requièrent davantage de flexibilité, dans tous les secteurs d'activité.</p> <p>Il est donc nécessaire de réviser la loi sur le travail (LTr) conformément aux deux avant-projets. Les réformes proposées sont dans l'intérêt des entreprises, et de la place économique en général.</p>
--	--

2.	<p>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 ?</p>
Réponse	<p>Les deux projets mis en consultation concernent les mêmes catégories de travailleurs et poursuivent, par des moyens différents, le même objectif de flexibilisation du temps de travail des cadres et des spécialistes en instituant à leur attention un régime d'annualisation, respectivement d'horaire basé sur la confiance.</p> <p>Leur objectif n'est pas d'augmenter le temps de travail et la pression sur les travailleurs. Bien au contraire, les projets visent à permettre une répartition plus souple du temps de travail sur l'ensemble de l'année et à donner davantage de marge de manœuvre aux travailleurs disposant d'une grande autonomie dans leur travail.</p> <p>Il faut donc réaliser les deux projets, car ils sont complémentaires.</p> <p>Nonobstant, si l'un des deux projets devait aboutir, la CCIG appuie en particulier le projet visant à exempter de l'enregistrement du temps de travail certaines catégories de travailleurs jouissant d'une très large autonomie (lv. parl. Keller-Sutter). Le projet ouvre la possibilité à un public restreint de ne plus saisir son temps de travail. Il s'agit d'un public qui, dans certaines branches, ne peut pas bénéficier de l'art.73a OLT1.</p>

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>Nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire de préciser la catégorie du personnel dirigeant. Elle est correctement définie. Il est important d'inclure dans les catégories retenues les spécialistes qui jouissent d'une grande autonomie dans leur domaine d'activité. Toutefois, la notion de spécialiste mériterait d'être précisée notamment pour une question de sécurité juridique.</p> <p>Si des précisions devaient s'avérer nécessaires, les critères retenus pourraient alors être le niveau de formation, y compris une formation professionnelle (cf. rapport explicatif, p.10) ou le salaire ou le nombre d'années d'expérience.</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>L'iv.parl. Graber emprunte la bonne direction. Nous sommes favorables aux changements proposés, à savoir de prévoir une durée maximale de travail sur la base d'une moyenne annuelle (vs aujourd'hui hebdomadaire).</p> <p>Les dispositions rigides actuelles, qui imposent des temps de repos et un temps de travail maximal sont incompatibles avec les pics d'activité que connaissent certains secteurs. Les collaborateurs sont ainsi amenés à falsifier leur temps de travail pour être conformes à la loi (p.ex. saisie des heures de travail dans une autre plage horaire ou saisie d'une moyenne horaire fictive). Il faut donc inscrire dans la loi ce qui est la réalité d'aujourd'hui, car celle-ci est trop souvent illégale. Cela étant, la CCIG rappelle que l'employeur aura toujours un devoir de vigilance.</p> <p>Il convient de relever que la demande d'une flexibilisation accrue vient également des travailleurs eux-mêmes. Leur situation actuelle est parfois surréaliste : certaines entreprises interdisent à leurs collaborateurs d'inscrire des heures de travail le dimanche, par exemple à ceux qui prennent l'avion le soir pour honorer un rendez-vous à l'étranger le lundi matin. La loi ne permet pas non plus aux parents de s'organiser de manière souple, par exemple de quitter le travail à 17h pour chercher un enfant à la crèche, puis de le coucher avant de répondre à leurs courriels professionnels le soir.</p> <p>La nouvelle génération des travailleurs attend des propositions pour mieux concilier vie professionnelle et privée et une certaine flexibilité pour maîtriser les périodes de travail et de repos en fonction de ses propres besoins. Cet avant-projet répond à l'évolution de la société et du monde du travail.</p>
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 pour les heures additionnelles annuelles proposé par l'iv. parl. Graber diverge de la réglementation actuellement en vigueur, car il supprime le régime spécial applicable aux soixante premières heures de travail supplémentaire. La disposition proposée est plus favorable aux travailleurs que l'actuel art.13 LTr, car elle prévoit un supplément salarial de 25% pour toutes les heures additionnelles annuelles, et non seulement dès la 61^{ème} heure.</p> <p>Nous soutenons le mode de compensation prévu à l'art. 13a al.5, car il représente, comme mesure d'accompagnement de l'horaire annualisé, une simplification du système actuel. Par ailleurs, nous rappelons que l'avant-projet 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 seront obligatoirement compensées.</p>
6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>La loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé du travailleur de tout préjudice imputable au poste de travail. Ses prescriptions s'articulent autour de la protection de la santé au sens large et des durées du travail et du repos.</p> <p>La disposition relative au temps partiel proposée (art. 13a al. 6) n'a aucun rapport avec une loi qui vise la protection de la santé. Quel que soit le taux d'occupation du</p>

	<p>travailleur, la limite à la durée du travail est, du point de vue de la protection de la santé, logiquement la même. Par conséquent, rien ne justifie de baisser la moyenne des 45 heures fixées à l'art. 13a al.4 de l'avant-projet pour les travailleurs à temps partiel.</p> <p>Il convient donc de supprimer cette disposition.</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	Cette disposition apporte une flexibilisation bienvenue. La légère extension de la période maximale d'occupation permettra aux travailleurs de mieux adapter leurs périodes de travail à leurs besoins privés. L'art. 13a al. 6 s'appliquerait uniquement aux travailleurs répondant à la définition au sens de l'art. 13a al.1 de l'avant-projet. L'impact de cette disposition est donc limité à un cercle restreint de travailleurs.

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	Cette disposition amène également une légère flexibilisation par rapport à la réglementation actuelle. Nous la soutenons pour les mêmes raisons que la disposition précédente (art. 13a al. 7).

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	Nous saluons cette flexibilisation du laps de temps où le travailleur est autorisé à travailler. Cela lui permet de choisir librement de répartir différemment sa charge de travail sur la semaine, en fonction de son organisation familiale ou de ses loisirs. Soulignons également que la quantité de travail, que le travailleur la répartisse sur la semaine du lundi ou vendredi ou qu'il allège un peu sa semaine en rattrapant le travail le weekend, reste la même dans les deux cas de figure. Par ailleurs, la compensation en temps prévue par l'art. 20 al. 2 LTr est maintenue. La nouvelle disposition relative au travail du dimanche est selon nous tout à fait compatible avec la protection de la santé, pour autant que le travailleur dispose d'un jour entier de repos par semaine.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	<p>La flexibilité accrue n'est pas incompatible avec le maintien d'une protection adéquate des travailleurs. Nous sommes favorables à l'introduction de cette disposition.</p> <p>Pour le bon déroulement du travail, il serait opportun de faire de la prévention, notamment concernant les pics d'activités qui doivent nécessairement être suivis de périodes plus calmes afin de ne pas épuiser les travailleurs.</p>

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 déterminer les heures de début de travail de jour et fin du travail du soir de manière individuelle. Cela pour les mêmes raisons évoquées aux réponses 7a, 8a et 9a. Par contre, il paraît disproportionné de fixer la limite matinale à 4h. Nous préférons la limite de 5h, ce qui correspond à la limite actuelle.
---------	---

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	Il convient de veiller à ce que la mise en œuvre de la loi n'augmente pas de manière disproportionnée la charge administrative de saisie de temps de travail pour les entreprises et les travailleurs concernés.

13a.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	-

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	Nous soutenons cette disposition. Il s'agit d'une véritable simplification administrative pour les entreprises et les travailleurs. Elle ne modifie pas la protection des travailleurs garantie par la loi sur le travail et ses ordonnances. Elle 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, soit environ 20% de la main d'œuvre). La disposition offre une solution supplémentaire par rapport à l'art. 73a OLT1, en allégeant les charges administratives des travailleurs et des entreprises.

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	La flexibilité accrue n'est pas incompatible avec le maintien d'une protection adéquate des travailleurs. L'iv. parl. Keller-Sutter ne fait qu'élargir le cercle des travailleurs non soumis à l'obligation de saisie du temps de travail, pour l'heure restreint à ceux qui exercent une fonction dirigeante élevée, sans toucher à la moindre disposition protectrice de la loi sur le travail. La modification prévue ne touche pas à la substance des dispositions protectrices. Nous estimons que les règles de protection en vigueur sont suffisantes.

6b.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	-

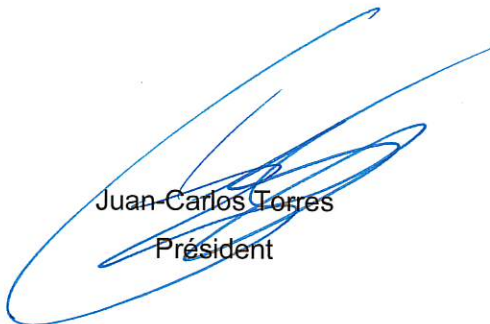
--	--

7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	-

Nous soutenons les initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter. Les deux avant-projets visent à prendre en compte les changements dans le monde du travail et à permettre plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail et de repos pour les personnes occupant une fonction de supérieur ou de spécialiste disposant d'un pouvoir de décision important dans leur domaine. Ils proposent chacun une solution différente pour réaliser cet objectif. Ils répondent aux besoins de flexibilisation et de simplification administrative des entreprises et des travailleurs concernés.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces éléments, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre haute considération.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève



Juan Carlos Torres
Président



Nathalie Hardyn
Directrice du Département politique