

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	Non. L'introduction récente des articles 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) permet d'ores et déjà aux partenaires sociaux, à certaines conditions, de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail ou à un enregistrement simplifié de celui-ci. Ces normes paraissent ainsi suffisantes au Conseil d'Etat pour tenir compte de la réalité quotidienne du travail, notamment de la flexibilité du temps de travail et d'une certaine autonomie dans la fixation des horaires de travail là où cela s'avère nécessaire et avec l'accord des partenaires sociaux.
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	Non car leur mise en œuvre paraît compliquée en raison du manque de précision de la définition des catégories des travailleurs concernés. L'introduction de ces deux régimes de flexibilité pourraient également compliquer les contrôles effectués par les autorités chargées de l'application de la loi et péjorer les conditions de travail et la santé des travailleurs concernés, en particulier s'agissant de l'horaire basé sur la confiance qui libère de l'obligation de saisir la durée travail.
3.	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) ? Sous-question : Faut-il notamment prévoir dans l'ordonnance des exigences rela-

	tives à la formation pour les spécialistes (cf. chap. 2.4 des rapports explicatifs) ? Si oui, quel niveau de formation minimal faut-il prévoir ?
Réponse	<p>La définition des catégories de travailleurs concernés n'est pas assez précise. Les termes généraux proposés laissent une trop grande marge d'interprétation et pourraient créer une insécurité juridique pour les entreprises et les autorités d'exécution.</p> <p>La définition proposée par les deux avant-projets pourrait également poser des problèmes de délimitation avec les articles 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) et compliquer la lecture ainsi que l'application de la loi en multipliant les possibilités de régimes applicables.</p> <p>Sous-question : non. Le niveau de formation peut être un indice mais n'est pas un élément déterminant. Les critères permettant de définir les personnes concernées devraient se limiter à la fonction, au degré d'obligation, à la responsabilité et au salaire.</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>Dans certains cas, l'annualisation du temps de travail permet certes plus de souplesse et de flexibilité dans l'organisation du travail, en particulier lorsqu'il s'agit d'absorber des charges de travail fluctuantes.</p> <p>Néanmoins, l'introduction de l'horaire annualisé proposé aurait pour conséquence que la durée maximale du travail ne se base plus sur une durée maximale du travail de 45 ou 50 heures par semaine mais sur une période de référence d'une année civile ou d'un exercice comptable. Les heures de travail supplémentaire seraient comptabilisées uniquement à la fin de l'année ou de l'exercice comptable, ce qui permettrait d'atteindre des durées hebdomadaires excessives, et ce pendant plusieurs semaines consécutives. L'extension prévue pourrait ainsi accroître les risques de surcharge de travail et d'atteinte à la santé.</p> <p>L'introduction de ce régime compliquerait en outre le suivi des heures par l'employeur, de même que les contrôles effectués par les autorités chargées de l'application de la loi, dès lors que le respect des prescriptions légales pourrait difficilement être vérifié sur un modèle de temps de travail annualisé.</p> <p>Quant au travailleur, il devrait attendre la fin de l'année civile ou de l'exercice comptable pour connaître le total des heures additionnelles effectuées et bénéficier de la compensation (supplément de 25% ou congé de même durée) y relative.</p>
5a.	Quelle appréciation faites-vous du mode de compensation prévu pour les heures additionnelles annuelles (art. 13a al. 5) ?
Réponse	La compensation est conforme aux dispositions actuelles. Par contre, la nouvelle disposition péjore la situation des travailleurs. En effet, contrairement au droit actuel qui prévoit une comptabilisation des heures de travail supplémentaire dès 45 ou 50 heures, les heures additionnelles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 45 ou 50 heures ne sont pas compensées si à la fin de

	l'année civile ou de l'exercice comptable le solde total des heures additionnelles est à zéro.
--	--

6a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative au temps partiel (art. 13a al. 6) ?
Réponse	<p>Cette disposition est plus favorable que le droit actuel qui ne fait pas de distinction entre les travailleurs occupés à plein temps et ceux occupés à temps partiel.</p> <p>Afin d'éviter des inégalités entre les travailleurs occupés au sein d'une même entreprise, il conviendrait d'appliquer également cette disposition au personnel soumis à l'enregistrement normal et simplifié pour lequel la durée maximale légale de travail est fixée à l'heure actuelle à 45 ou 50 heures, quel que soit le taux d'activité.</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	L'augmentation de la période d'occupation quotidienne maximale du travail pourrait, dans certains secteurs d'activité, accroître la durée effective du travail et réduire le temps de repos, ce qui impliquerait un risque d'atteinte à la santé.

8a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la durée du repos quotidien (art. 15a al. 3 et 4) ?
Réponse	<p>Le fait de pouvoir réduire le temps de repos plusieurs fois par semaine à 9 heures pour autant que les 11 heures en moyenne soient atteintes dans les 4 semaines nécessite un système de comptabilisation précis et n'a dès lors pas d'effet simplificateur pour les entreprises.</p> <p>Le terme « plusieurs fois » est trop vague.</p>

9a.	Quelle appréciation faites-vous des dispositions relatives au travail du dimanche (art. 18 et 19a) ?
Réponse	La question du réel consentement du travailleur se pose dans la mesure où ce dernier est la partie faible au contrat de travail.

10a.	Quelle appréciation faites-vous de la disposition relative à la protection de la santé (art. 6 al.4) ?
Réponse	Cette disposition est trop vague et risquerait de déboucher sur une mise en œuvre différenciée par les entreprises.

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	Dès lors que cette disposition permet un déplacement de l'intervalle de travail de jour et du soir par travailleur (contrairement au droit actuel où un intervalle est fixé

	<p>pour l'entreprise ou une partie de celle-ci), sa mise en œuvre pourrait déboucher sur des chevauchements ou juxtapositions des divers intervalles et compliquer l'organisation du travail au sein des entreprises.</p> <p>En outre, et selon l'intervalle choisi, les règles relatives à l'indemnisation en cas de travail de nuit et/ou du dimanche (supplément en argent ou compensation en temps) s'appliqueraient de manière différenciée entre les travailleurs occupés au sein d'une même entreprise. Certains travailleurs pourraient en effet être indemnisés alors que d'autres pas sur la base du même alinéa (article 10 alinéa 2).</p>
--	---

12a.	Avez-vous des remarques concernant l'exécution du projet de loi ?
Réponse	L'exécution du projet paraît compliquée en raison des diverses possibilités de régimes applicables au sein des entreprises.

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	<p>L'enregistrement de la durée du travail est un indicateur important pour l'employeur et le travailleur. Pour le premier, c'est un moyen de vérifier la durée effective du travail, de s'assurer du respect des prescriptions légales et de prévenir les risques d'atteintes à la santé. Pour le second, il permet un suivi des heures et constitue un justificatif pour les indemnisations liées au travail supplémentaire ou au travail de nuit et du dimanche.</p> <p>L'enregistrement de la durée du travail est aussi le moyen de contrôle des autorités d'exécution chargées de vérifier le respect des prescriptions légales relatives à la protection de la santé.</p> <p>La suppression de cette obligation entraverait la bonne application de la loi et compliquerait les contrôles.</p>

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	Oui. Cependant ces mesures risqueraient de déboucher sur une mise en œuvre différenciée par les entreprises.

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

Réponse	Idem réponse 12a.
7b.	Avez-vous d'autres remarques ou commentaires ?
Réponse	∅