

01.01.2018

La Suisse a besoin d'une loi sur le travail offrant un cadre légal pour de nouvelles formes de vie et de travail. Alliance réflexion suisse demande, dans le sillage de la motion Graber «Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés» (16.414), que les règles soient assouplies pour un cercle restreint de cadres dirigeants et de spécialistes à qualification élevée; cela, sans augmenter la durée de travail annuelle et avec l'engagement de prendre des mesures efficaces en matière de protection de la santé. Ainsi le pôle de réflexion suisse pourra-t-il continuer d'exercer un rôle de premier plan à long terme.

Une minorité, certes restreinte, mais non négligeable des employés évoluent aujourd'hui en Suisse, avec leurs employeurs, dans une zone de flou juridique en termes de droit du travail, en ce qui concerne leur activité professionnelle. Il s'agit de personnes affichant un niveau de qualification supérieur à la moyenne et faisant preuve d'un engagement hors du commun, tout en occupant des postes offrant et exigeant une grande flexibilité.

Cette flexibilité s'exprime par exemple dans la quantité accrue de travail fournie durant les périodes de pointe, ou encore dans le fait de quitter plus tôt le bureau pour s'occuper des enfants et, en contrepartie, de se remettre au travail chez soi, dans la soirée. Une telle situation se présente fréquemment dans les secteurs à forte valeur ajoutée et à grande capacité d'innovation, qui contribuent de manière essentielle à la prospérité de la Suisse et dont dépendent, directement ou indirectement, un très grand nombre d'emplois.

Modèles alternatifs au travail de «9 à 17 heures»

La loi sur le travail actuellement en vigueur date de 1964 et prend pour base le fonctionnement opérationnel d'une usine. Les nouvelles dispositions introduites début 2016 concernant la saisie du temps de travail, qui avaient été conçues dans un souci de simplification, n'ont malheureusement fait qu'aggraver la situation. Un salarié travaillant plus de 50 heures par semaine (ou 60 heures environ, dans des cas exceptionnels complexes) pour respecter un délai important, effectuant plus de deux heures supplémentaires dans une journée, travaillant le dimanche ou enfreignant plus d'une fois par semaine le temps de repos obligatoire de 11 heures, agit ainsi dans l'illégalité - alors même que bon nombre d'employés apprécieraient davantage de flexibilité pour concilier vie professionnelle et familiale.

Législation sur le travail plus souple à l'étranger

Les nouvelles formes de vie et de travail, qui ont fait leurs preuves et sont le fruit de négociations entre les partenaires sociaux, ne doivent pas basculer dans une zone de flou juridique. Un tel modèle n'a aucun avenir et risque au bout du compte de mettre en péril des emplois, car il pousse les entreprises à se tourner vers des prestataires étrangers. Cela d'autant plus que les conditions applicables en la matière aux cadres et aux spécialistes sont plus flexibles en maints endroits à l'étranger: dans différents États membres de l'Union européenne, des dérogations ou la possibilité de déroger dans le contrat de travail aux règles correspondantes sont prévues pour les cadres exerçant des fonctions dirigeantes élevées, ainsi que pour d'autres employés. L'allégation selon laquelle la législation suisse sur le travail serait plus flexible qu'à l'étranger ne se vérifie donc pas en ce qui concerne les axes de modernisation évoqués ici.

Préciser la disposition dérogatoire pour les «fonctions dirigeantes élevées»

Le groupe des salariés exerçant une «fonction dirigeante élevée» - groupe d'ores et déjà exclu du champ de la loi - demande à être précisé: exerce une fonction dirigeante élevée quiconque agit par exemple en qualité de copropriétaire, d'associé ou de directeur bénéficiant d'un statut similaire. La notion de copropriétaire permet de prendre également en considération les start-ups.

Annualisation du temps de travail pour les cadres dirigeants et les spécialistes à qualification supérieure

Nous ne remettons pas en cause le bien-fondé de la loi actuelle sur le travail pour la grande majorité de salariés. Il existe néanmoins, hormis les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée (exception régie par l'art. 3 LTr), un groupe de personnes auquel la législation offre trop peu de flexibilité. Cette minorité à définir clairement dans la loi, qui dispose d'une grande autonomie dans la fixation de son emploi du temps et l'organisation de son travail, à savoir les salariés exerçant une fonction dirigeante («dotés de pouvoirs décisionnels importants») et les spécialistes ayant un niveau de qualification supérieur («diplôme de bachelor ou niveau de qualification 6 au moins»), doit pouvoir bénéficier à l'avenir d'un modèle d'annualisation du temps de travail. Les personnes ne disposant d'aucune autonomie dans leur emploi du temps et l'organisation de leur travail en sont explicitement exclues («salariés avec planning de travail journalier, travail en équipes et heures d'ouverture bien définies»). Nous estimons que le groupe visé par le modèle susmentionné d'annualisation du temps de travail représente 15 à 20 % de toutes les personnes actives en Suisse.

Ne pas travailler plus, mais de manière plus flexible

Une modernisation de la loi sur le travail est désormais réclamée aussi bien par les associations d'employés que par les associations professionnelles. Il y a consensus sur le fait que l'élément clé de cette modernisation réside dans un modèle d'annualisation du temps de travail pour une minorité d'employés. Ces derniers doivent pouvoir disposer de leur temps en toute autonomie dans le respect de la réglementation encadrant le travail, y compris une protection renforcée en matière de santé.

Les cadres dirigeants et les spécialistes à qualification supérieure qui ne sont pas explicitement exclus de ce modèle bénéficieront d'une plus grande marge de manœuvre grâce aux aménagements suivants:

- libération du respect de la durée de travail hebdomadaire maximale, mais respect de la semaine de 45 heures en moyenne annuelle;
- limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires à 170 heures nettes en fin d'année, celles-ci étant compensées l'année suivante par du temps libre ou un supplément de salaire;
- possibilité de réduire le temps de repos légal à 9 heures plusieurs fois par semaine (au lieu d'une seule fois à 8 heures), à condition de respecter en moyenne un temps de repos de 11 h réparti sur 4 semaines ;
- possibilité de travailler volontairement le dimanche (et par contre de ne pas travailler le vendredi, par exemple); le cas échéant, et au maximum 13 fois par an, travail dominical sur injonction, avec majoration salariale

Ces aspects de modernisation, élaborés compte tenu des plus récentes connaissances en matière de travail et de santé, permettent de légaliser en toute responsabilité des formes de vie et de travail modernes. Il s'agit de compenser les éventuelles pointes d'activité, de respecter le temps de repos de 11 heures sur une moyenne de 4 semaines et de procéder à un bilan de santé régulier. On établit ainsi un cadre bien défini, au sein duquel les cadres dirigeants et les spécialistes à qualification supérieure pourront organiser leur travail de manière autonome.

Opportunité d'améliorer la protection de la santé

Il n'est pas rare aujourd'hui que travail et loisirs se confondent. Cela place employeurs et employés devant de nouveaux défis. Mais penser que l'on améliore la qualité de vie avec des temps de travail hebdomadaires fixes est une erreur. En revanche, un dispositif de gestion proactive de la santé doit être instauré.

Une comparaison des chiffres relatifs aux nouvelles rentes AI dans la branche de l'audit et du conseil avec les chiffres de l'Office fédéral de la statistique révèle que le nombre de nouveaux cas d'invalidité en raison

de maladies psychiques dans cette branche ne représente chaque année qu'une fraction de ceux enregistrés dans les autres secteurs. Ces chiffres réfutent clairement les reproches parfois avancés, selon lesquels le fait de «se mettre soi-même en danger par intérêt» et de fournir une performance de travail supérieure à la moyenne engendrerait des coûts pour la société.

De bons collaborateurs performants sur la durée sont au cœur du modèle commercial «vendre le travail intellectuel». Il est donc évident qu'une attention particulière leur est consacrée et que leurs besoins sont pris au sérieux. Des mesures adéquates de protection de la santé, dans tous les secteurs où s'applique un modèle d'annualisation du temps de travail dans le sens préconisé, joueront par conséquent un rôle d'autant plus important.

Alliance réflexion suisse rassemble, au-delà des intérêts partisans, des organisations et des associations qui s'engagent:

- pour l'avenir de la Suisse, en tant que pôle de réflexion et pour ses emplois;
- pour une législation du travail adaptée à notre époque, où la numérisation occupe une place croissante dans le secteur des services, tout en tenant compte des besoins des salariés et de leurs formes de vie et de travail;
- pour une culture du travail responsable, qui accorde à la protection de la santé la place qui lui revient et qui respecte les résultats obtenus dans le cadre d'un dialogue constructif entre employeurs et employés

Les associations suivantes font partie de l'alliance:
BPRA (PR), ICTswitzerland (ICT), Swico (IT), asco (conseil), FIDUCIAIRE|SUISSE (fiduciaire) et EXPERTsuisse (audit, fiscalité et fiduciaire)

Contact

Dominik Bürgy
Président d'alliance réflexion suisse
dominik.buergy@allianz-denkplatz-schweiz.ch
+41 (0)79 418 08 11

Marius Klauser
Directeur d'alliance réflexion suisse
marius.klauser@allianz-denkplatz-schweiz.ch
+41 (0)79 604 20 69



Bund der Public Relations
Agenturen der Schweiz

