

Modernisation de certains points des bases de la loi sur le travail: légalisation des modèles de travail souhaités et renforcement de la protection de la santé

Situation initiale

Le 1^{er} mai, on fête le travail, mais c'est surtout le dialogue des partenaires sociaux qui devrait être célébré, en tablant sur le fait qu'en Suisse, il sera à l'avenir aussi possible de trouver des solutions équilibrées dans les échanges entre les intérêts des employés et des employeurs, lesquelles répondent aux besoins des deux parties. La loi sur le travail a plus de 50 ans et date de l'ère industrielle, elle ne correspond donc plus aux besoins des employeurs ni à ceux de certains groupes de travailleurs de notre actuelle société du savoir.

Les aspirations ont changé, en premier lieu celles des «travailleurs intellectuels»: les employés dirigeants et le personnel hautement qualifié souhaitent une plus grande liberté dans l'organisation du travail, entre autres, afin de mieux concilier profession et famille.

Du côté des employeurs, la pression économique augmente: les nouveaux modèles d'affaires, les développements disruptifs et l'évolution non prévisible du chiffre d'affaires mettent les entreprises à rude épreuve. Les employeurs souhaitent élargir leurs marges de manœuvre pour mieux réagir aux variations des charges de travail et être économiquement plus efficaces.

Les problèmes de délimitation et de charges psychosociales dans le travail sont en hausse. La législation actuelle dispose de trop peu d'approches permettant de s'attaquer efficacement aux causes.

Principes d'une modernisation partielle

La Berne fédérale se penche actuellement sur plusieurs initiatives parlementaires en faveur de la modernisation de certains points de la loi sur le travail. La plateforme et l'alliance réflexion suisse sont également intéressées par une telle modernisation, dans l'objectif d'aborder et de trouver des solutions aux questions relatives à la flexibilisation et la liberté dans l'organisation du travail. Des entretiens ont ainsi eu lieu ces derniers mois. Ils ont révélé que **dans les principes essentiels, le même avis est partagé concernant la modernisation de la loi sur le travail:**

- L'alliance réflexion suisse et la plateforme sont d'accord sur la nécessité d'ancrer dans la loi la possibilité d'un **modèle de temps de travail annuel**, tenant compte de manière équilibrée des intérêts des employés et des employeurs des différentes branches.
- Il s'agit en fait de pouvoir travailler au cours d'une année **non pas plus, mais de façon plus flexible**, pour mieux répondre aux besoins actuels du monde du travail ainsi qu'à ceux de la vie privée et de la vie de famille.
- **Suivant les besoins de protection**, les flexibilisations des divers groupes de travailleurs/employés doivent être élaborées de façon différenciée. Ainsi, l'accès au modèle de temps de travail annuel reste réservé par exemple aux employés dirigeants et au personnel hautement qualifié qui disposent de suffisamment d'autonomie dans la gestion de leur temps de travail et qui ne font pas partie d'une liste négative.

¹ Constituée par les associations de branches et professionnelles asco (conseil), BPRA (PR), EXPERTsuisse (audit, fiscalité et fiduciaire), ICTswitzerland (ICT), SWICO (IT/ICT) et FIDUCIAIRE | SUISSE (fiduciaire)

² Constituée par les associations d'employés Société suisse des employés de commerce, Association suisse des cadres, Employés Suisse et Zürcher Gesellschaft für Personal-Management ZGP (société zurichoise pour la gestion du personnel)

- **La liste négative** exclut la flexibilisation mentionnée ci-avant pour tous les travailleurs soumis à l'horaire 3 x 8, à des plans d'intervention journalière ou à des horaires de travail quasi totalement déterminés par l'employeur ou les circonstances objectives (p. ex. horaires d'ouverture de guichets ou de magasins, temps fixes de production).
- Les propositions de flexibilisation ne concernent ainsi qu'une nette **minorité des employés** en Suisse (environ 20%), mais qui détiennent des fonctions importantes pour l'économie suisse en tant que cadres dirigeants et personnel spécialisé.
- Le terme «**employés exerçant une fonction dirigeante élevée**», aujourd'hui exclu de la loi sur le travail, doit être précisé afin d'éliminer les incertitudes quant à l'application du domaine de validité.
- Une **protection efficace de la santé** est importante dans le cadre de la modernisation évoquée de la loi sur le travail, particulièrement en regard des risques psychosociaux. Au premier plan, il s'agit de solutions par branche qui devront répondre à des exigences et critères à définir.
- Les bases du **partenariat social** ancrées dans la loi sur le travail ont largement fait leurs preuves et doivent donc être maintenues. Pour cette raison, une révision totale de la loi sur le travail n'est pas nécessaire, mais uniquement la flexibilisation de certains points.

Conclusion

Si l'on suit les lignes principales évoquées ci-avant, une solution est possible laquelle répondrait nettement mieux aux besoins des employés et des employeurs et laquelle permettrait, en toute efficacité, des formes de travail modernes conciliant profession et vie privée ou vie de famille. Ces mesures ne sont pas destinées à assouplir la loi sur le travail, mais bien à la moderniser afin de mieux répondre aux besoins des employés et des employeurs. La compétitivité et la prospérité de la Suisse pourront être ainsi maintenues.

Pour l'alliance réflexion suisse:

Pour la plateforme:

Marius Klauser

Directeur
alliance réflexion suisse
maris.klauser@allianz-denkplatz-schweiz.ch
+41 79 604 20 69

Christian Zünd

CEO
Société suisse des employés de commerce
christian.zuend@kfmv.ch
+41 79 815 79 12

Jürg Eggenberger

Directeur
Association suisse des cadres
j.eggenberger@sko.ch
+41 76 396 19 17