

Communiqué de presse
Berne, le 7 novembre 2017

Supprimer les réglementations inutiles – flexibiliser le marché du travail

La loi sur le travail (LTr), entrée en vigueur voilà plus d'un demi-siècle, est obsolète sur bien des points ; elle doit être modernisée et assouplie. L'Union suisse des arts et métiers usam demande la suppression des réglementations inutiles concernant la durée du travail et du repos, les pauses et la durée maximale du travail. Les PME doivent également être dispensées des obligations qui ne se justifient que pour de grandes sociétés. La plus grande organisation faitière de l'économie suisse a présenté aujourd'hui à Berne, devant les médias, son catalogue d'exigences concrètes en vue de flexibiliser le droit du travail.

C'est grâce à la flexibilité du marché du travail que le taux de chômage en Suisse est faible – à peine plus de 3% – y compris chez les jeunes. « Si nous ne voulons pas compromettre cet important facteur de succès, mais assurer des emplois durables, la loi sur le travail doit être allégée des réglementations inutiles et obsolètes », constate le conseiller national UDC Jean-François Rime, président de l'usam. « La loi sur le travail reflète l'esprit des années 50 et 60. Elle n'est plus d'actualité. »

Aujourd'hui, trois quarts des actifs travaillent dans le secteur tertiaire et mettent à profit les possibilités et la liberté qu'offrent les technologies numériques. Les horaires de travail trop rigides correspondent à une image désuète de la fabrique. « Le monde moderne du travail est flexible et n'implique plus nécessairement que l'employé travaille exclusivement à son poste dans l'entreprise. Cela vaut notamment pour le secteur des services, qui est en pleine croissance, mais également pour les branches des arts et métiers, orientés sur les besoins de la clientèle », précise Hans-Ulrich Bigler, conseiller national PLR, directeur de l'Union suisse des arts et métiers usam. « Il convient de tenir compte de cette évolution. Nous demandons le relèvement général de la durée maximum de la semaine de travail de 45 h à 50 h par semaine. »

« La loi sur le travail, notamment dans notre secteur, celui des fiduciaires, n'est pas adaptée à la pratique de la branche », note Daniela Schneeberger, conseillère nationale PLR et présidente de l'Union Suisse des Fiduciaires. « Nous devons pouvoir travailler plus longtemps à la fin de l'année et au printemps, périodes durant lesquelles les comptes annuels et les déclarations fiscales nous imposent un surcroît de travail. Durant les mois d'été, cette charge diminue fortement pour des raisons systémiques. Nous avons donc besoin de plus de souplesse dans l'intérêt de l'employeur et des salariés. »

La loi sur le travail fixe le cadre réglementaire des conventions collectives de travail qui, dans chaque secteur, font l'objet de négociations entre les partenaires sociaux concernés. « Cette loi doit être plus souple, de manière à permettre des solutions modernes basées sur le partenariat social », relève Gian-Luca Lardi, président de la Société Suisse des Entrepreneurs SSE et membre du Comité directeur de l'usam. « Pour le secteur principal de la construction, il est crucial que la réglementation de la durée du travail offre un maximum de souplesse, tant au niveau de la loi sur le travail que dans notre convention nationale. La SSE est persuadée que l'introduction d'un modèle de temps de travail basé sur l'année civile et répondant aux besoins pratiques constitue la bonne réponse aux défis qui s'annoncent. Si l'on veut assurer la compétitivité à long terme et le maintien des emplois, nous devons nous défaire de vieux schémas. Dans ce sens, il est primordial d'assouplir la loi sur le travail. »

Sylvia Flückiger-Bäni, conseillère nationale UDC et membre du Comité directeur de l'usam, exige en outre que les PME ne soient plus freinées par des réglementations dont la conception ne prend en

considération que les grandes organisations. « Actuellement, les PME comptant jusqu'à quatre employés sont considérées comme de petites entreprises artisanales et sont par conséquent exceptées des prescriptions rigides en matière de durée du travail et du repos. Ce seuil déterminant la petite entreprise artisanale doit être relevé à dix personnes. » Au niveau des ordonnances, une souplesse accrue est requise, notamment, dans la réglementation sur les périodes de pause et de repos, précise Sylvia Flückiger-Bäni, par ailleurs présidente de Lignum Economie suisse du bois : « Le fait de prescrire légalement que les pauses doivent intervenir au milieu du temps de travail traduit simplement un retard sur notre époque. Cette rigidité est excessive pour le secteur des services, mais également pour les employés qui ont des contacts avec des clients relevant d'autres branches d'activité. »

Renseignements complémentaires

Jean-François Rime, président usam, conseiller national UDC/FR, mobile 079 230 24 03

Hans-Ulrich Bigler, directeur usam, conseiller national PLR/ZH, mobile 079 285 47 09

Gian-Luca Lardi, membre Comité directeur usam, président Société Suisse des Entrepreneurs SSE, mobile 079 226 19 64

Sylvia Flückiger-Bäni, membre Comité directeur usam, présidente Lignum Economie suisse du bois, conseillère nationale UDC/AG, mobile 079 303 95 64

Daniela Schneeberger, membre Comité directeur usam, présidente Union Suisse des Fiduciaires, conseillère nationale PLR/BL, mobile 079 233 84 80

Numéro 1 : plus grande organisation faitière de l'économie suisse,
l'usam représente 250 associations et quelque 300 000 PME

Communiqué de presse

Berne, le 7 novembre 2017

Supprimer les réglementations inutiles – flexibiliser le marché du travail

La loi sur le travail (LTr), entrée en vigueur voilà plus d'un demi-siècle, est obsolète sur bien des points ; elle doit être modernisée et assouplie. L'Union suisse des arts et métiers usam demande la suppression des réglementations inutiles concernant la durée du travail et du repos, les pauses et la durée maximale du travail. Les PME doivent également être dispensées des obligations qui ne se justifient que pour de grandes sociétés. La plus grande organisation faitière de l'économie suisse a présenté aujourd'hui à Berne, devant les médias, son catalogue d'exigences concrètes en vue de flexibiliser le droit du travail.

C'est grâce à la flexibilité du marché du travail que le taux de chômage en Suisse est faible – à peine plus de 3% – y compris chez les jeunes. « Si nous ne voulons pas compromettre cet important facteur de succès, mais assurer des emplois durables, la loi sur le travail doit être allégée des réglementations inutiles et obsolètes », constate le conseiller national UDC Jean-François Rime, président de l'usam. « La loi sur le travail reflète l'esprit des années 50 et 60. Elle n'est plus d'actualité. »

Aujourd'hui, trois quarts des actifs travaillent dans le secteur tertiaire et mettent à profit les possibilités et la liberté qu'offrent les technologies numériques. Les horaires de travail trop rigides correspondent à une image désuète de la fabrique. « Le monde moderne du travail est flexible et n'implique plus nécessairement que l'employé travaille exclusivement à son poste dans l'entreprise. Cela vaut notamment pour le secteur des services, qui est en pleine croissance, mais également pour les branches des arts et métiers, orientés sur les besoins de la clientèle », précise Hans-Ulrich Bigler, conseiller national PLR, directeur de l'Union suisse des arts et métiers usam. « Il convient de tenir compte de cette évolution. Nous demandons le relèvement général de la durée maximum de la semaine de travail de 45 h à 50 h par semaine. »

« La loi sur le travail, notamment dans notre secteur, celui des fiduciaires, n'est pas adaptée à la pratique de la branche », note Daniela Schneeberger, conseillère nationale PLR et présidente de l'Union Suisse des Fiduciaires. « Nous devons pouvoir travailler plus longtemps à la fin de l'année et au printemps, périodes durant lesquelles les comptes annuels et les déclarations fiscales nous imposent un surcroît de travail. Durant les mois d'été, cette charge diminue fortement pour des raisons systémiques. Nous avons donc besoin de plus de souplesse dans l'intérêt de l'employeur et des salariés. »

La loi sur le travail fixe le cadre réglementaire des conventions collectives de travail qui, dans chaque secteur, font l'objet de négociations entre les partenaires sociaux concernés. « Cette loi doit être plus souple, de manière à permettre des solutions modernes basées sur le partenariat social », relève Gian-Luca Lardi, président de la Société Suisse des Entrepreneurs SSE et membre du Comité directeur de l'usam. « Pour le secteur principal de la construction, il est crucial que la réglementation de la durée du travail offre un maximum de souplesse, tant au niveau de la loi sur le travail que dans notre convention nationale. La SSE est persuadée que l'introduction d'un modèle de temps de travail basé sur l'année civile et répondant aux besoins pratiques constitue la bonne réponse aux défis qui s'annoncent. Si l'on veut assurer la compétitivité à long terme et le maintien des emplois, nous devons nous défaire de vieux schémas. Dans ce sens, il est primordial d'assouplir la loi sur le travail. »

Sylvia Flückiger-Bäni, conseillère nationale UDC et membre du Comité directeur de l'usam, exige en outre que les PME ne soient plus freinées par des réglementations dont la conception ne prend en

considération que les grandes organisations. « Actuellement, les PME comptant jusqu'à quatre employés sont considérées comme de petites entreprises artisanales et sont par conséquent exceptées des prescriptions rigides en matière de durée du travail et du repos. Ce seuil déterminant la petite entreprise artisanale doit être relevé à dix personnes. » Au niveau des ordonnances, une souplesse accrue est requise, notamment, dans la réglementation sur les périodes de pause et de repos, précise Sylvia Flückiger-Bäni, par ailleurs présidente de Lignum Economie suisse du bois : « Le fait de prescrire légalement que les pauses doivent intervenir au milieu du temps de travail traduit simplement un retard sur notre époque. Cette rigidité est excessive pour le secteur des services, mais également pour les employés qui ont des contacts avec des clients relevant d'autres branches d'activité. »

Renseignements complémentaires

Jean-François Rime, président usam, conseiller national UDC/FR, mobile 079 230 24 03

Hans-Ulrich Bigler, directeur usam, conseiller national PLR/ZH, mobile 079 285 47 09

Gian-Luca Lardi, membre Comité directeur usam, président Société Suisse des Entrepreneurs SSE, mobile 079 226 19 64

Sylvia Flückiger-Bäni, membre Comité directeur usam, présidente Lignum Economie suisse du bois, conseillère nationale UDC/AG, mobile 079 303 95 64

Daniela Schneeberger, membre Comité directeur usam, présidente Union Suisse des Fiduciaires, conseillère nationale PLR/BL, mobile 079 233 84 80

Numéro 1 : plus grande organisation faitière de l'économie suisse,
l'usam représente 250 associations et quelque 300 000 PME

**« Exigences concrètes visant à réduire les coûts réglementaires dans le droit du travail »
Conférence de presse – Mardi 7 novembre 2017**

Intervention introductive

Jean-François Rime, président de l'usam, conseiller national UDC/FR

Mesdames et Messieurs,

Je vous souhaite la bienvenue à notre conférence de presse sur le thème du marché du travail. Nous voulons aujourd'hui vous exposer la position de l'usam et nos exigences quant au sens dans lequel le droit du travail devra se développer au cours des prochaines années. Comme vous le savez, l'Union suisse des arts et métiers usam, plus grande organisation faitière de l'économie suisse, représente quelque 250 organisations membres et près de 300 000 PME. Les exigences que nous allons formuler ici seront donc elles aussi largement étayées.

L'usam poursuit une politique libérale, ouverte au monde et soucieuse de développement durable. La Suisse a besoin de PME concurrentielles. Celles-ci offrent actuellement deux tiers des emplois dans notre pays et forment plus de 70% des apprentis. La suppression de réglementations inutiles, qui grèvent les PME de façon excessive, est au centre de nos préoccupations.

Cela vaut en particulier pour le marché du travail. La souplesse du marché du travail est un facteur clé du succès de l'économie suisse. Le taux d'activité professionnelle y est élevé, tandis que le taux de chômage d'environ 3% y est faible en comparaison des pays voisins, notamment chez les jeunes. La formation professionnelle initiale et la formation continue sont l'un des piliers les plus importants de notre modèle de prospérité. Les salariés profitent de la flexibilité de notre marché du travail.

Au cours des dernières années, ce marché du travail libéral et souple, garant de notre faible taux de chômage, a constamment été mis au défi par le biais d'initiatives populaires telles que l'initiative « 1:12 », l'initiative sur les salaires minimums ou encore l'initiative « pour un revenu de base inconditionnel ». Dans les urnes, chacune de ces attaques a été balayée d'une voix très claire par le souverain. Le peuple veut le maintien et le renforcement d'un marché du travail libéral.

Les conditions de concurrence, en Suisse, doivent être renforcées et améliorées. A cet effet, les prescriptions du droit du travail doivent être assouplies et adaptées aux conditions de vie actuelles et à venir.

Plus que cinquantenaire, la loi sur le travail reflète l'esprit des années 50 et 60 du siècle passé. Les conditions de travail étant elles aussi en constante mutation sous l'effet de la numérisation et de l'évolution des conditions de vie, il importe donc d'assouplir le droit du travail, qui doit davantage tenir compte des besoins d'un monde du travail moderne, notamment dans l'intérêt des salariés.

La commission permanente *Marché du travail* de l'Union suisse des arts et métiers usam a examiné de manière approfondie, depuis le début de l'année, la question de la voie à suivre pour que le droit du travail évolue de manière à répondre aux défis à venir.

Je suis heureux de pouvoir saluer aujourd'hui des intervenantes et intervenants experts en la matière, qui vont nous exposer les résultats obtenus et les apprécier en fonction de leur expérience pratique :

- Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'usam, traitera de manière approfondie la question de la numérisation et des changements qu'elle induit dans les conditions de vie ;

- Gian-Luca Lardi, président de la Société suisse des entrepreneurs, centrera son exposé sur le partenariat social – pour bien fonctionner, ce partenariat a besoin d'un droit du travail souple et libéral ;
- la conseillère nationale Daniela Schneeberger, présidente de l'Union suisse des fiduciaires, qui exerce son activité dans une branche particulièrement tributaire de la flexibilité du temps de travail, s'exprimera sur la saisie du temps de travail, et enfin
- la conseillère nationale Sylvia Flückiger-Bäni, présidente de Lignum Suisse, axera son intervention sur le droit du travail et plus particulièrement sur le besoin d'assouplissement de la réglementation des temps de pause et de repos, notamment dans les ordonnances relatives à la loi sur le travail. Elle soulèvera également le problème des charges inutiles qui grèvent les PME du fait de réglementations conçues pour être appliquées à de grandes organisations.

**« Exigences concrètes visant à réduire les coûts réglementaires dans le droit du travail »
Conférence de presse – Mardi 7 novembre 2017**

Numérisation et mutation du monde du travail

Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'usam, conseiller national PLR/ZH

Mesdames et Messieurs,

La numérisation transforme profondément l'économie et le monde du travail. La mobilité dans le monde du travail s'accélère. Le lieu de travail devient de plus en plus mobile, surtout dans le secteur des services. Le travail se rapproche des clients, auxquels on s'adapte. Ces défis, les PME doivent être en mesure de les relever.

L'analyse de l'évolution du marché du travail en Suisse a montré que la structure de l'emploi a fortement changé ces dernières décennies. A chaque fois, ce marché a su relever les défis et tirer profit du changement structurel. La participation à la vie active, notamment, a continué de progresser au cours des dernières années, et la tendance demeure à la hausse. Simultanément, le taux de chômage est resté faible en comparaison internationale, en dépit de l'appréciation du franc. Toujours en comparaison internationale, la Suisse est également très bien classée au chapitre de la qualité de l'emploi.

L'emploi se déplace de plus en plus vers le secteur tertiaire. Aujourd'hui, trois quarts des personnes actives travaillent dans le secteur des services et utilisent les libertés et possibilités qu'offre la numérisation. Parmi ces possibilités, citons le travail à domicile et le télétravail, qui contribuent à désengorger les routes et les transports publics aux heures de pointe. Le monde moderne du travail est souple et n'est plus exclusivement lié à un poste de travail dans l'entreprise. Ce constat vaut non seulement pour le secteur des services, mais de plus en plus également dans les arts et métiers axés sur le service à la clientèle.

La loi sur le travail actuelle est obsolète et un certain nombre de surréglementations inutiles font qu'elle se trouve complètement en porte-à-faux avec la réalité du monde moderne du travail. Il en va ainsi de la durée maximum de la semaine de travail fixée à 45 heures dans la loi et qui ne correspond plus à la réalité ni aux exigences prévalant dans différentes branches. L'usam demande en l'occurrence l'assouplissement de la réglementation en vigueur, trop rigide, et le passage de la durée maximum de la semaine de travail de 45 à 50 heures dans la loi sur le travail. Elle demande en outre que les possibilités dont bénéficient actuellement certains groupes d'entreprises ou travailleurs de pouvoir, par ordonnance, prolonger la durée de la semaine de travail de quatre heures (au maximum) soient maintenues. Une série de branches sont en effet tributaires d'une durée maximum de travail flexible. Citons pour exemples les entreprises de services en informatique ou les entreprises des industries créatives, dont les collaborateurs ne peuvent pas être créatifs suivant un horaire ou un calendrier défini. Ces activités doivent pouvoir s'effectuer également en dehors de temps de travail fixes.

Indépendamment des branches, les entreprises doivent pouvoir travailler plus longtemps de façon flexible lorsqu'elles affrontent des défis particuliers. Lorsqu'elles doivent rendre des projets à un certain délai ou lorsque la situation du marché l'exige, par exemple. Il doit alors être possible de dépasser temporairement la semaine de 40 ou de 42 heures habituellement prévue dans les contrats de travail. Dans une entreprise moderne, orientée sur le service à la clientèle, les besoins de cette dernière doivent être pris au sérieux. Et ces besoins ne suivent pas exactement les limites de la loi sur le travail.

Mais il ne s'agit pas explicitement d'augmenter le nombre d'heures de travail. Ce nombre doit rester de 40 à 42 heures en moyenne par semaine sur toute l'année. Il s'agit de faire en sorte que la loi sur le travail puisse offrir plus de flexibilité et que l'on puisse recourir à la main-d'œuvre en tenant mieux compte des besoins des clients.

Avec la vague des départs à la retraite des baby-boomers, le nombre de personnes qui quitteront le marché du travail au cours des prochaines années sera supérieur à celui des personnes qui entreront sur le marché du travail. Et la pénurie de main-d'œuvre croissante qui en découlera nécessitera l'introduction de nouveaux modèles, présentant la flexibilité nécessaire.

Une flexibilisation de la réglementation de la semaine de travail fait également sens du point de vue des collaboratrices et collaborateurs. Le souhait de pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle se fait de plus en plus entendre. Les employeurs doivent tenir compte des besoins des familles modernes en appliquant des modèles de travail variables. De nombreux employeurs laissent aujourd'hui à leurs collaborateurs la liberté de travailler quand ils veulent et où ils veulent. Les modèles de travail à domicile offrent de nouvelles possibilités et permettent l'intégration de nouvelles personnes sur le marché du travail. Pour les jeunes parents et, en l'occurrence, notamment pour les femmes, les réglementations actuelles, rigides et obsolètes, offrent sur ce plan moins de possibilités. Les collaborateurs se voient assignés des objectifs. La loi sur le travail doit, elle aussi, enfin tenir compte de l'évolution et de la réalité du monde moderne du travail. Pour ce faire, elle doit être actualisée et débarrassée d'entraves et de surréglementations inutiles.

**« Exigences concrètes visant à réduire les coûts réglementaires dans le droit du travail »
Conférence de presse – Mardi 7 novembre 2017**

Pour bien fonctionner, le partenariat social a besoin d'un droit du travail souple et libéral

Gian-Luca Lardi, président de la Société suisse des entrepreneurs SSE

Mesdames, Messieurs,

En 2018, d'importantes négociations se tiendront entre les partenaires sociaux du secteur principal de la construction. Il s'agira de renouveler la Convention nationale CN. Dans cette convention collective, les conditions de travail d'environ 80 000 personnes occupées dans le secteur principal de la construction sont définies conjointement par les partenaires sociaux et adaptées spécifiquement aux besoins de notre branche. Attachée au partenariat social, la Société suisse des entrepreneurs aspire à l'établissement d'une CN moderne, qui non seulement assure mais renforce la compétitivité actuelle du secteur principal de la construction en Suisse. La modernisation de la CN doit nous aider à faire en sorte que les entreprises de construction, dans toute la Suisse, puissent offrir le plus possible d'emplois attrayants et – surtout – sûrs.

Cette nouvelle CN impliquera que nous – partenaires sociaux – nous défassions de vieux schémas de manière à assurer la compétitivité à long terme du secteur de la construction en Suisse. Il est crucial pour le secteur principal de la construction que la réglementation de la durée du travail offre un maximum de souplesse, tant au niveau de la loi sur le travail que dans notre convention nationale. La Société suisse des entrepreneurs est convaincue que l'introduction d'un modèle de temps de travail basé sur l'année civile est la bonne réponse aux défis qui s'annoncent. Pour que nous puissions, avec nos partenaires sociaux, trouver des solutions communes, il importe que nous ne soyons pas inutilement entravés par une loi sur le travail désuète.

Pourquoi un modèle de temps de travail basé sur l'année civile ? Il y a trois raisons à cela : premièrement, les besoins des clients évoluent ; deuxièmement, les exigences des salariés évoluent ; et troisièmement, nous devons répondre à l'émergence de la numérisation dans le secteur de la construction.

1. Concernant l'évolution des besoins des clients

Tandis que les procédures de planification et d'autorisation prennent toujours plus de temps, les délais dont disposent les entrepreneurs du secteur de la construction pour mener à bien les projets de construction sont toujours plus serrés. Les maîtres d'ouvrage publics, de même que les privés, ne sont plus disposés à subir sans cesse des restrictions d'usage dues aux chantiers qui s'éternisent, des nuisances sonores et des encombrements routiers. Les clients publics, adjudicateurs tels que l'Office fédéral des routes (OFROU) ou les CFF, se défaussent sur les entrepreneurs de la construction des attentes de la collectivité quant à la disponibilité permanente du réseau ferroviaire et des routes. Les chantiers doivent s'inscrire dans des plages horaires de plus en plus brèves, c'est-à-dire des périodes telles que la nuit, où le trafic est moins dense.

Dans les zones touristiques, il n'est plus guère possible d'engager des travaux pendant les hautes saisons. Le volume de travail est par conséquent sujet à d'importantes fluctuations saisonnières. Le mandat confié aux entrepreneurs de la construction est clair : construisez en basse saison, et vite.

Inutile, donc, de faire un dessin pour expliquer les fortes fluctuations auxquelles est soumis le personnel de chantier sur la durée d'une année civile.

2. Concernant l'évolution des exigences des salariés

Les exigences des salariés vis-à-vis de l'employeur ont elles aussi changé au cours des dernières années. Et elles continueront de changer. Notre société devient de plus en plus mobile et flexible. Nous pensons et planifions l'avenir non plus en termes de générations, mais en termes de projets, donc en vue d'échéances de plus en plus courtes. Face à cette évolution, l'Etat et les partenaires sociaux ont le choix entre deux stratégies : soit ils cimentent les structures en place en adoptant les dispositions les plus restrictives possibles en matière de droit du travail, soit ils adaptent les cadres réglementaires en fonction des changements sociaux. Le fait que la stratégie de l'adaptation me semble préférable ne devrait pas nécessiter d'explications supplémentaires.

3. Concernant la numérisation

Nous ne saurions anticiper les répercussions futures de la numérisation sur notre société et sur le monde du travail. Je suis toutefois persuadé que la numérisation, tôt ou tard, aura des répercussions sur la main-d'œuvre du secteur de la construction. Pour que cette main-d'œuvre ait une chance à l'ère de la numérisation, il est d'autant plus important que la législation sur le travail et les CCT soient souples.

Compte tenu des changements évoqués touchant le secteur principal de la construction, l'Etat et les partenaires sociaux doivent fixer des conditions-cadre permettant aux entreprises d'offrir à leur personnel fixe un taux d'occupation aussi stable que possible tout au long de l'année. En tant qu'employeurs tablant sur le long terme et assumant leurs responsabilités, nous avons besoin de deux choses : une loi sur le travail qui soit en accord avec son temps et, sur cette base, des conventions collectives de travail modernes.

Je vous remercie de votre attention.

**« Exigences concrètes visant à réduire les coûts réglementaires dans le droit du travail »
Conférence de presse – Mardi 7 novembre 2017**

Entreprise industrielle, réglementation de la durée du repos et des pauses

Sylvia Flückiger-Bäni, membre du Comité directeur usam, présidente de Lignum Economie suisse du bois, conseillère nationale UDC/AG

Mesdames et Messieurs,

En tant qu'entrepreneuse et présidente de Lignum Economie suisse du bois, je suis souvent confrontée, dans la vie de tous les jours, à des questions se rapportant à la loi sur le travail. Lignum est l'organisation faîtière de l'économie suisse de la forêt et du bois. Elle réunit toutes les associations et organisations importantes de la filière du bois, représentant au total quelque 80 000 emplois. Nous défendons les intérêts de l'économie du bois, qui regroupe l'économie forestière, les scieries, le commerce, les produits dérivés du bois, l'industrie de l'emballage et des palettes, la charpente, la menuiserie et la fabrication de meubles, mais aussi des instituts de recherche et de formation, des corporations publiques ainsi qu'un grand nombre d'architectes et d'ingénieurs.

Aujourd'hui, la loi sur le travail fait la distinction entre entreprises « industrielles » et « non industrielles ». Les entreprises industrielles sont soumises à des prescriptions spéciales plus strictes ; c'est le cas de ma propre entreprise. Une entreprise industrielle doit répondre à des exigences vastes et nombreuses. Dans les branches et dans les cantons, de plus en plus de petites entreprises sont classées dans la catégorie des entreprises industrielles et se trouvent ainsi grevées d'obligations supplémentaires. La procédure d'approbation des plans impose aux PME des contraintes qui vont sans cesse croissant. Elles sont ainsi confrontées à un surcroît de charges administratives et financières qui, en réalité, sont adaptées aux grandes organisations et ne contribuent pas nécessairement à la sécurité du travail dans une PME. La marge d'appréciation prévue par la loi est interprétée au détriment des maîtres d'ouvrage. Les conditions d'assujettissement au titre d'entreprise industrielle sont équivoques et peuvent occasionner des difficultés même à une micro-entreprise ne comptant que six personnes. A l'instar des grandes organisations, les micro-entreprises doivent alors édicter un règlement d'entreprise, s'acquitter de l'obligation d'approbation des plans (et de ses conséquences en matière de droit de construire), réduire la durée maximale du travail hebdomadaire à 45 heures au lieu de 50, limiter le travail supplémentaire à 170 heures par année civile ou contracter obligatoirement une assurance auprès de la SUVA. Si seule une partie de l'entreprise est soumise à la réglementation régissant les entreprises industrielles, toutes les parties de l'entreprise sont assujetties à la SUVA. L'interprétation de la loi sur le travail par les autorités peut avoir, en l'occurrence, des conséquences aussi graves qu'arbitraires pour les PME, qui risquent de perdre énormément en compétitivité.

Que l'employeur soit tenu de prendre des mesures adéquates pour protéger la santé de ses collaborateurs est un principe qui n'est absolument pas contesté et qu'il importe de maintenir. Toutefois, compte tenu de la numérisation grandissante, il y a lieu de se demander s'il est encore nécessaire de conserver désormais une distinction aussi stricte entre entreprises « industrielles » et « non industrielles ». C'est la question que nous nous proposons d'examiner.

Un autre sujet à traiter est celui de l'assouplissement de la réglementation concernant la durée du repos et des pauses. L'hôtellerie et la restauration, par exemple, peuvent en profiter en haute saison, notamment dans les régions de sports d'hiver et lorsque la situation météorologique est favorable sur une assez longue période. Actuellement, en vertu de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, un jour de repos doit être octroyé tous les six jours. Un tel besoin ne se manifeste cependant même pas de la part des travailleurs eux-mêmes. Beaucoup préféreraient pouvoir travailler plus longtemps en continu – par exemple pendant sept ou huit jours – pour prendre ensuite davantage de jours de repos. La possibilité de profiter d'une plus longue période de repos est appréciée des employés, qui parfois en émettent expressément le vœu, notamment ceux dont le domicile est éloigné de leur lieu de travail et pour lesquels rentrer chez eux vaut donc davantage la peine lorsque la période de repos est plus longue.

La loi sur le travail dispose actuellement que le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures. Là aussi, une plus grande souplesse s'impose. Le temps de repos doit pouvoir être réduit à huit heures deux fois par semaine.

La nécessité de flexibiliser et de simplifier les dispositions, très détaillées, des ordonnances relatives à la loi sur le travail concerne également la durée des pauses. Des pauses doivent ainsi être prévues au milieu du temps de travail. Le moment des pauses et leur mode de répartition sont également réglementés. Pour le secteur des services, ces réglementations sont trop détaillées et trop rigides. Il importe, d'entente avec les branches concernées, d'assouplir davantage la réglementation concernant la durée du repos et des pauses.

Pour le travail de nuit et du dimanche, lorsque celui-ci est inhérent à leur activité, la loi sur le travail dispense les petites entreprises artisanales de l'autorisation obligatoire. Actuellement, l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail considère comme petites entreprises artisanales, pour lesquelles des exceptions sont possibles, les PME comptant jusqu'à quatre employés, quel que soit leur taux d'occupation. De telles exceptions doivent pouvoir être appliquées de manière plus souple, même à des PME comptant plus de quatre employés. D'autres lois également (p. ex. la loi sur les denrées alimentaires) prévoient des exceptions pour les micro-entreprises. L'ordonnance sur les denrées alimentaires et les objets usuels fixe le seuil à un effectif de neuf collaborateurs. Nous plaidons en faveur d'une solution consistant à fixer uniformément ce seuil à un effectif de dix collaborateurs, ce qui correspond d'ailleurs à la définition courante.

Qu'il s'agisse des ordonnances relatives à la loi sur le travail ou de la loi elle-même, des simplifications et des assouplissements sont nécessaires. Les PME doivent disposer d'une plus grande marge de manœuvre pour être plus compétitives et plus proches de leurs clients.

**« Exigences concrètes visant à réduire les coûts réglementaires dans le droit du travail »
Conférence de presse – Mardi 7 novembre 2017**

Besoins spécifiques des secteurs tertiaires

Daniela Schneeberger, membre du Comité directeur usam, présidente de FIDUCIAIRE|SUISSE, conseillère nationale PLR/BL

Mesdames et Messieurs,

En qualité de présidente de FIDUCIAIRE|SUISSE et de propriétaire d'une fiduciaire, j'ai régulièrement l'occasion de constater quelles sont les conséquences pratiques d'une loi trop restrictive sur le travail. Nous devons pouvoir travailler plus longtemps en fin d'année et au printemps, lorsqu'il y a beaucoup de travail notamment en raison des clôtures annuelles et des déclarations d'impôts. Durant les mois d'été, la charge de travail est beaucoup plus légère pour des raisons liées au système. Durant cette période, nos employés ne sont souvent pas pleinement occupés. Nous avons des pics, puis des mois beaucoup plus calmes. La limitation de la durée de travail hebdomadaire à 45 heures, le minimum de temps de repos journalier de 11 heures et les limitations du travail dominical ne sont guère adaptés à la pratique de notre branche. C'est pourquoi la branche de la révision et fiduciaire en particulier s'engage pour un assouplissement de la loi sur le travail. Nous avons besoin de plus de souplesse en faveur de notre clientèle, mais aussi afin de mieux pouvoir planifier et gérer notre travail.

Dans ce contexte, l'Union suisse des arts et métiers usam et FIDUCIAIRE|SUISSE soutiennent explicitement les efforts visant à obtenir des modèles de temps de travail flexibles et modernes. Ainsi, nous exigeons une saisie du temps de travail telle qu'esquissée dans deux initiatives parlementaires déposées au Conseil des Etats par la conseillère aux Etats PLR Karin Keller-Sutter (16.423) et le conseiller aux Etats PDC Konrad Graber (16.414), qui demandent que les salariés exerçant une fonction dirigeante et les spécialistes occupant une position similaire – dont il existe de nombreux exemples dans notre branche – soient exemptés des prescriptions de la loi sur le travail concernant la durée maximum de travail, la durée du repos ainsi que le travail de nuit et du dimanche. Cela dans la mesure où ils sont actifs dans le secteur tertiaire et acceptent eux-mêmes d'être exemptés de l'applicabilité des prescriptions. Car il n'est pas rare que les règles rigides actuelles soient, pour les collaborateurs eux-mêmes, une source d'irritation qui les freine dans la réalisation de leurs objectifs personnels. Ces collaborateurs doivent être exemptés de la durée maximum de travail et soumis à un modèle du temps de travail annualisé.

Les spécialistes, le personnel dirigeant, mais sans doute aussi de nombreux autres employés ont un besoin d'autonomie et de souplesse dans leurs horaires. Cela vaut également pour la saisie du temps de travail. Le Conseil fédéral a décidé, le 4 novembre 2015, d'introduire les articles 73a et 73b dans l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1). Ces nouvelles dispositions doivent permettre de convenir, dans des conditions clairement définies, des dérogations au devoir d'enregistrement détaillé de la durée du travail. L'objectif est de rétablir la sécurité juridique.

Les nouvelles dispositions sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016. Leur application pratique est très complexe. L'ordonnance prévoit deux variantes, la première présupposant la conclusion d'une convention collective de travail (CCT) pour pouvoir être entièrement libéré de la saisie du temps de travail. Cette disposition requiert l'accord des employés. Elle s'adresse exclusivement aux travailleurs percevant un salaire annuel brut de plus de 120 000 francs (y compris bonus, etc.) et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'aménagement de leurs horaires de travail.

La seconde possibilité doit permettre de recourir à un enregistrement fortement simplifié de la durée du travail pour les travailleurs disposant d'une autonomie significative en matière d'horaires de travail. Seule la durée totale du travail quotidien doit être enregistrée. Pour le travail de nuit et du dimanche, le début et la fin de la journée de travail doivent être enregistrés. L'enregistrement simplifié de la durée du travail ne requiert pas la conclusion d'une CCT mais seulement d'un accord collectif entre l'employeur et les représentants – internes ou externes – des travailleurs.

Toutefois, aucune des deux solutions n'est optimale. La variante 1 exige non seulement une CCT mais un salaire supérieur à 120 000 francs, ce qui ne convient pas à de nombreuses branches. Et dans la seconde variante, des accords individuels sont nécessaires pour les PME jusqu'à 50 collaborateurs. La réglementation de la saisie du temps de travail, en vigueur depuis 2016, engendre des inégalités de traitement dans les branches.

La saisie du temps de travail ne doit plus être obligatoire pour les salariés exerçant une fonction dirigeante et pour les spécialistes occupant une position similaire qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la détermination de leur horaire de travail et de leur temps de repos. L'usam et FIDUCIAIRE|SUISSE soutiennent les initiatives parlementaires. Au niveau de l'ordonnance, aucune solution convenant à toutes les branches et entreprises n'a pu être trouvée. Une adaptation de la loi est donc nécessaire.

Réduction des coûts réglementaires dans le droit du travail – exigences concrètes

I. Exigences de l'usam

Numéro 1 des PME helvétiques, l'Union suisse des arts et métiers usam représente 250 associations et quelque 300 000 entreprises. La plus grande organisation faîtière de l'économie suisse s'engage sans répit pour l'aménagement d'un environnement économique et politique favorable au développement des petites et moyennes entreprises.

Dans ce contexte, l'usam exige :

- **la suppression pure et simple de la réglementation concernant les « entreprises industrielles » (LTr) ;**
- **la fixation de la durée maximale de la semaine de travail à 50 heures (LTr) ;**
- **la flexibilisation des périodes de repos (LTr) ;**
- **l'extension du catalogue des exceptions à certaines branches (OLT 2) ;**
- **la flexibilisation du service de piquet (OLT 1) ;**
- **l'assouplissement des réglementations relatives aux pauses et périodes de repos (OLT 1) ;**
- **l'élargissement de la notion de « petite entreprise artisanale » (OLT 2) ;**
- **l'assouplissement du régime des jours de travail et de repos à l'exemple de celui appliqué dans l'hôtellerie-restauration.**

II. Le souverain veut un marché du travail flexible – et pourtant on réglemente

Pour l'économie suisse, la flexibilité du marché du travail est un facteur essentiel de succès. En Suisse, le taux de participation au marché du travail est élevé, celui du chômage est faible et la formation professionnelle est exemplaire. Du fait de cette flexibilité et de cadres réglementaires généralement d'esprit libéral, ce marché du travail se distingue également par un faible cloisonnement entre l'activité indépendante et le travail salarié.

Garantissant cette flexibilité, le principe d'égalité sur le marché du travail est également gage de succès. En vertu de ce principe, employeurs et travailleurs traitent d'égal à égal et négocient leurs prétentions respectives. En général, leurs rapports se règlent de manière individuelle, et subsidiairement à l'échelon de la branche d'activité. Ces dernières années, la loi sur le travail n'a été révisée que sur certains points ; bien que la flexibilité du marché du travail et le principe d'égalité soient régulièrement remis en question, le souverain a jusqu'ici nettement refusé toute dérogation, que ce soit en rejetant l'initiative sur les vacances (2012), l'initiative 1:12 (2013), l'initiative sur les salaires minimums (2014) ou encore l'initiative pour un revenu de base inconditionnel (2016).

Bien que le souverain ait confirmé clairement, à maintes reprises, son attachement à un marché du travail flexible et au principe d'égalité sur lequel il s'appuie, le droit du travail, en Suisse, fait l'objet de réglementations toujours plus nombreuses. Celles-ci restreignent la flexibilité du marché de l'emploi, engendrent des coûts réglementaires et portent ainsi préjudice aux travailleurs et aux employeurs. Citons pour exemples la menace croissante de la part de la Confédération d'introduire des contrats-

types de travail et, dans les cantons, la révision de la loi sur les travailleurs détachés ou des dispositions du CO régissant les contrats-types de travail (CTT).

La loi sur le travail (LTr) est entrée en vigueur le 1^{er} février 1966. Si la loi et ses ordonnances (OLT 1 à 5) ont subi depuis lors plusieurs réformes, cette législation reste, dans son esprit, un produit des années 50 et 60. Les réglementations précédentes étaient celles de la loi sur les fabriques, devenue loi sur le travail avec l'assujettissement des branches des arts et métiers. Au cours des 50 dernières années, le monde du travail a connu de profondes mutations. Aujourd'hui, trois quarts des actifs sont occupés dans le secteur tertiaire et 85% des Suisses sont des utilisateurs de l'Internet mobile. La tendance à la flexibilisation du travail ne cesse de croître et les réglementations relevant du droit du travail perdent de plus en plus de leur actualité.

L'Union suisse des arts et métiers usam demande, dans sa stratégie, de réduire les coûts réglementaires inutiles et d'éviter d'en créer de nouveaux. Les coûts réglementaires se répercutent sur les entreprises sous la forme de postes de coûts fixes. Si elles en sont dispensées, elles peuvent libérer des moyens financiers qui pourront être mieux investis, notamment dans l'innovation et la formation continue. La réduction des coûts réglementaires inutiles permet à l'économie de croître par ses propres forces. En matière de droit du travail, la diminution des coûts réglementaires inutiles profite à toutes les entreprises ainsi qu'aux travailleurs. Les propositions ci-après demandent d'intervenir tant au niveau de la loi qu'au niveau des ordonnances.

III. Propositions d'adaptations concrètes

1. Propositions d'adaptations concrètes au niveau de la loi

1.1 Suppression de la distinction entre entreprises « industrielles » et « non industrielles » (art. 5 LTr)

Une entreprise industrielle doit répondre à de multiples exigences. De plus en plus de petites entreprises sont classées par les cantons dans la catégorie des entreprises industrielles et se trouvent ainsi grevées d'obligations supplémentaires liées à la procédure d'approbation des plans. Ces entreprises sont donc confrontées à un surcroît de charges administratives et financières qui ne contribuent pas nécessairement à la sécurité au travail. Les conditions d'assujettissement au statut d'entreprise industrielle sont équivoques et peuvent déjà concerner une micro-entreprise de six personnes. Celle-ci doit alors édicter un règlement d'entreprise, s'acquitter de l'obligation d'approbation des plans (et de ses conséquences en matière de droit de construire), fixer la durée maximale de la semaine de travail à 45 heures au lieu de 50, limiter les heures supplémentaires à 170 heures par année et contracter obligatoirement une assurance auprès de la SUVA. Si seule une partie de l'entreprise est soumise à la réglementation régissant les entreprises industrielles, toutes les parties de l'entreprise sont assujetties à la SUVA. La numérisation grandissante rend la distinction entre entreprises « industrielles » et « non industrielles » de plus en plus superflue.

1.2 Durée maximum de la semaine de travail (art. 9 LTr)

Les horaires de travail fixes sont de moins en moins adaptés à notre époque. Ils s'inspirent d'une image surannée, celle de la fabrique, où les ouvriers devaient commencer à travailler le matin à une heure précise et ne pouvaient quitter l'entreprise que le soir, à une heure précise également. Le monde moderne du travail – notamment dans le secteur des services qui est en pleine croissance, mais également dans le secteur commercial de proximité – est devenu flexible et le travail lui-même n'est plus forcément lié à un poste de travail dans les locaux de l'entreprise. Le relèvement général de la durée maximum de la semaine de travail de 45 h à 50 h par semaine tient compte de cette évolution. La loi sur le travail connaissant en l'occurrence deux plafonds (45 h et 50 h), il convient de fixer la durée générale maximum de la semaine de travail au plafond le plus élevé.

| Art. | Teneur actuelle | Nouvelle teneur (proposition) |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9 LTr | <p>La durée maximale de la semaine de travail est de :</p> <p>a. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail ;</p> <p>b. 50 heures pour tous les autres travailleurs.</p> <p>Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être temporairement prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.</p> <p>....</p> | <p>La durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures.</p> <p>a. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail ;</p> <p>b. 50 heures pour tous les autres travailleurs.</p> <p>Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être temporairement prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.</p> <p><i>Al. 4 à adapter en conséquence</i></p> |

1.3 Assouplissement de la réglementation des périodes de repos

Un assouplissement de la réglementation des périodes de repos doit surtout servir aux travailleurs et employeurs des branches fortement sollicitées de manière saisonnière, notamment dans les hôtels, restaurants et cafés pendant les pics d'affluence, ou encore dans les secteurs axés sur le travail intérimaire. L'employé combine travail du soir et travail du matin pendant une période limitée. Reste à savoir quelle doit être l'ampleur de cet assouplissement. Si le temps de repos est trop bref (6 h, par exemple), la productivité du travailleur peut en souffrir. Une diminution de la durée du repos à huit heures deux fois par semaine et la suppression de la règle de la moyenne offrent à l'employeur une flexibilité nettement plus grande.

| Art. | Teneur actuelle | Nouvelle teneur (proposition) |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15a LTr | <p>¹ Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.</p> <p>² Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.</p> | <p>¹ Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.</p> <p>² Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures <i>deux fois</i> par semaine., pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.</p> |

2. Propositions d'adaptations concrètes au niveau des ordonnances

2.1 Assouplissement du champ d'application quant aux personnes, moyennant une extension des exceptions à d'autres professions (OLT 1, section 4, art. 8 ss)

Nombre de secteurs et de branches économiques traversent une période de mutation de plus en plus marquée par la numérisation. Il est impensable, notamment dans les industries créatives ou dans la recherche-développement (R&D), d'attendre des collaborateurs qu'ils soient créatifs sur commande uniquement pendant leur temps de travail. Les idées ne sont pas liées à un horaire fixe et la créativité, de même que la R&D, peuvent se manifester quels que soient l'heure et le lieu. Il en est de même de l'activité de support informatique : c'est le dysfonctionnement, la panne ou le client lui-même qui déterminent à quel moment il est nécessaire ou non d'intervenir, ce qui implique souvent un préjudice potentiel important. Certaines branches, comme les grandes banques, font des affaires 24 heures sur 24, dans le monde entier. Et il va de soi qu'un opérateur boursier, qui travaille avec plusieurs places financières (Tokyo, Zurich, New York), ne peut exercer son activité entre 8h00 et 17h00.

2.2 Assouplissement du service de piquet (art. 14 OLT 1)

Le service de piquet doit être assoupli de manière spécifique dans chaque secteur. Les détails sont à convenir d'entente avec les représentants des branches intéressées. Cette question concerne de plus en plus de métiers qui, autrefois, étaient essentiellement exercés par des indépendants et qui, aujourd'hui, le sont de plus en plus par des employés travaillant, par exemple, dans une entreprise ou en équipe au sein d'un cabinet médical, dentaire ou vétérinaire.

2.3 Assouplissement de la réglementation concernant les pauses et périodes de repos (art. 18 ss OLT 1)

Les pauses sont réglementées de manière très détaillée par l'OLT 1. Elles doivent interrompre le travail en son milieu. L'ordonnance réglemente les temps de répartition des pauses, etc. Pour le secteur des services, ces réglementations sont trop détaillées et trop rigides. Il est indispensable d'assouplir la réglementation des pauses et périodes de repos d'entente avec les branches intéressées.

2.4 Notion de « petite entreprise artisanale » (art. 2 OLT 2)

L'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) prévoit des dispositions spéciales exceptant certains groupes d'entreprises ou de travailleurs des prescriptions légales en matière de durée du travail et du repos. L'article 2 définit la « petite entreprise artisanale » comme entreprise n'occupant que quatre personnes au plus. Ce seuil déterminant la petite entreprise artisanale doit être relevé à dix personnes au moins. Des seuils analogues existent, par exemple, dans la loi sur les denrées alimentaires, où le nombre correspondant de personnes est fixée à 9. Pour ce qui est des mesures de sécurité au travail, la limite se situe à dix collaborateurs. Il est donc logique, concernant les petites entreprises artisanales, de fixer le plafond par exemple à dix personnes, y compris dans le droit du travail.

| Art. | Teneur actuelle | Nouvelle teneur (proposition) |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 OLT 2 | ¹ Sont réputées petites entreprises artisanales (art. 27, al. 1 ^{bis} , de la loi) les entreprises qui n'occupent, abstraction faite de l'employeur, que quatre personnes au plus, indépendamment de leur taux d'occupation. | ¹ Sont réputées petites entreprises artisanales (art. 27, al. 1 ^{bis} , de la loi) les entreprises qui n'occupent, abstraction faite de l'employeur, que dix personnes au plus, indépendamment de leur taux d'occupation. |

2.5 Extension des dispositions spéciales concernant les hôtels, restaurants et cafés (art. 23 OLT 2)

Actuellement, un jour de repos doit être octroyé tous les six jours (art. 21, al. 1, OLT 1). Bien des travailleurs préféreraient pouvoir prendre, par exemple, quatre jours de repos par quinzaine, ce qui impliquerait de travailler durant plus de six jours consécutifs avant et après les jours de repos. Plusieurs branches ont des besoins de flexibilité spécifiques. La restauration et l'hôtellerie proposent, à l'art. 23 OLT 2, un assouplissement de la semaine de travail pour que les travailleurs puissent être occupés pendant sept jours consécutifs (extension de l'art. 7, al. 2, OLT 2 à la branche). La durée maximale de la semaine de travail, que la LTr fixe en principe à six jours de travail consécutifs, ne répond guère aux besoins spécifiques d'une branche telle que l'hôtellerie-restauration. Dans les périodes de haute saison, (notamment dans les régions de sports d'hiver, lorsque la situation météorologique est favorable sur une assez longue période), les travailleurs comme les employeurs souhaitent souvent davantage de souplesse et aspirent à pouvoir travailler plus longtemps en continu pour prendre ensuite davantage de jours de repos. La possibilité de profiter d'une plus longue période de repos est appréciée par les employés qui parfois en émettent expressément le vœu, en particulier ceux – souvent saisonniers – dont le domicile est éloigné de leur lieu de travail et pour lesquels rentrer chez eux vaut donc davantage la peine lorsque la période de repos est plus longue.

Résumé

Réduction des coûts réglementaires dans le droit du travail – exigences concrètes

Numéro 1 des PME helvétiques, l'Union suisse des arts et métiers usam représente 250 associations et quelque 300 000 entreprises. La plus grande organisation faîtière de l'économie suisse s'engage sans répit pour l'aménagement d'un environnement économique et politique favorable au développement des petites et moyennes entreprises.

Pour l'économie suisse, la flexibilité du marché du travail est un facteur essentiel de succès. En Suisse, le taux de participation au marché du travail est élevé, celui du chômage est faible et la formation professionnelle est exemplaire. La loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'exécution (OLT 1 à 5), entrées en vigueur voilà plus d'un demi-siècle, sont obsolètes sur bien des points ; certaines dispositions doivent être modernisées et assouplies. Aujourd'hui, trois quarts des actifs travaillent dans le secteur tertiaire. Les technologies numériques transforment le monde du travail et offrent de nouvelles possibilités tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Le monde moderne du travail est flexible et n'implique plus nécessairement que le collaborateur travaille exclusivement à son poste dans l'entreprise. C'est une évolution dont il faut tenir compte. Dans ce contexte, l'usam demande d'abroger ou d'assouplir les réglementations inutiles de la législation sur le travail. Concrètement, ses exigences sont les suivantes :

- **Suppression pure et simple de la réglementation concernant les « entreprises industrielles » (art. 5 LTr).** Du fait de la procédure d'approbation des plans, les PME sont de plus en plus astreintes à des obligations qui ne se justifient que pour de grandes sociétés ; elles sont ainsi confrontées à un surcroît de charges administratives et financières qui ne contribuent pas forcément à la sécurité au travail.
- **Fixation de la durée maximale de la semaine de travail à 50 heures (art. 9 LTr).** La numérisation offre aux employeurs et aux travailleurs de nouvelles possibilités. Les durées de travail rigides que prévoit la législation ne correspondent plus aux modes de travail – pratiqués en particulier dans le secteur des services, mais également dans les commerces de proximité – et ne permettent pas de répondre aux besoins des clients. Le relèvement général de la durée maximum de la semaine de travail de 45 h à 50 h tient compte de cette évolution.
- **Flexibilisation des périodes de repos (art. 15a LTr).** La flexibilisation des périodes de repos doit servir surtout aux employeurs et travailleurs des branches fortement sollicitées de manière saisonnière, notamment dans les hôtels, restaurants et cafés pendant les pics d'affluence, ou encore dans les secteurs du travail intérimaire.
- **Extension du catalogue des exceptions à certaines branches (OLT 2).** Nombre de secteurs et de branches économiques traversent une période de mutation de plus en plus marqué par la numérisation. Il est impensable, dans les industries créatives ou dans la recherche-développement (R&D) par exemple, d'attendre des collaborateurs qu'ils soient créatifs sur commande uniquement pendant leur temps de travail. Ces branches doivent disposer d'une plus grande marge de manœuvre.
- **Assouplissement des réglementations relatives aux pauses et périodes de repos (OLT 1).** Les pauses sont actuellement réglementées de manière très détaillée. Elles doivent interrompre le travail en son milieu. L'ordonnance régleme les temps de répartition des pauses, etc. Ces réglementations doivent faire l'objet d'une souplesse accrue.
- **Elargissement de la notion de « petite entreprise artisanale » (art. 2 OLT 2).** La limite supérieure déterminant la notion de « petite entreprise artisanale » doit passer de 4 à 10 personnes.
- **Assouplissement du régime des jours de travail et de repos à l'exemple de ce que propose l'hôtellerie-restauration (art. 23 OLT 2).** Actuellement, un jour de repos doit être octroyé tous les six jours. Bien des travailleurs préféreraient pouvoir prendre quatre jours de repos par quinzaine, par exemple, ce qui impliquerait de travailler durant plus de six jours consécutifs avant et après les jours de repos.
- **Flexibilisation du service de piquet (OLT 1)**