



Projet de révision de l'article 73a OLT 1

Evaluation des résultats de la procédure d'audition (11 septembre 2012 - 30 novembre 2012)

Table des matières

1	Situation de départ	3
2	Prises de positions	3
3	Vue d'ensemble	3
3.1	Rejet du projet	3
3.1.1	Position demandant le maintien de l'obligation légale d'enregistrer la durée du temps de travail pour tous les travailleurs.....	3
3.1.2	Le projet ne répond pas aux besoins actuels du monde du travail.....	4
3.2	Approbation du projet.....	4
3.3	Position favorable à un assouplissement de l'obligation d'enregistrer la durée du travail : critiques faites au projet et propositions alternatives.....	4
3.3.1	Le projet devrait être plus clair, plus restrictif ou se baser sur d'autres critères	4
3.3.2	Le projet doit aller plus loin et toucher un plus grand nombre de travailleurs	4
4	Résumé des prises de positions	4
4.1	Rejet du projet	4
4.1.1	Position demandant le maintien de l'obligation légale d'enregistrer la durée du travail pour tous les travailleurs	4
4.1.2	Le projet ne répond pas aux besoins actuels du monde du travail.....	7
4.2	Approbation du projet.....	8
4.3	Position favorable à un assouplissement de l'obligation d'enregistrement de la durée du travail : critiques au projet et propositions alternatives	8
4.3.1	Le projet devrait être plus clair, plus restrictif ou se baser sur d'autres critères	8
4.3.2	Le projet doit aller plus loin et toucher un plus grand nombre de travailleurs.....	10
4.4	Demande de révision de la loi.....	11
5	Annexe	12
5.1	Listes des participants à la procédure d'audition.....	12

1 Situation de départ

Au cours des dernières années, un certain décalage entre l'obligation légale d'enregistrer la durée du travail (obligation déduite des articles 46 LTr¹ et 73 OLT 1²) et la pratique réelle s'est instauré. Environ 16,7 % des travailleurs et travailleuses en Suisse ne saisissent pas leur temps de travail. En mars 2008, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO a décidé de tester des modalités d'enregistrement allégé et en a informé la Commission fédérale du travail. Ainsi, un projet-pilote s'est déroulé entre 2009 et 2011 dans le secteur des banques. Ce projet a été mené par le SECO, en collaboration avec les partenaires sociaux et les organes d'exécution cantonaux³. Le but du test était d'examiner comment les modalités d'enregistrement du temps de travail pouvaient être adaptées en respectant l'objectif de protection fixé par le législateur.

Le dispositif mis en place pour le projet-pilote, qui se basait sur un aide-mémoire et limitait l'obligation d'annonce à certains dépassements, n'a pas entièrement convaincu, notamment parce qu'il rendait l'application de certaines dispositions difficile à vérifier. Par contre, il a permis de recueillir des éléments utiles pour l'élaboration d'une solution mieux applicable.

Le projet, vivement débattu, a finalement débouché sur la présente proposition de révision. Elle prévoit la possibilité de renoncer à l'enregistrement du temps de travail pour les travailleurs au bénéfice d'un salaire brut supérieur à 175'000 CHF ou habilités à représenter une société conformément aux mentions dans le registre du commerce. L'approche finalement choisie permet une délimitation objective, qui facilite l'application, et limite l'absence d'enregistrement à un groupe restreint de travailleurs disposant a priori d'une autonomie élevée dans la gestion de leur temps de travail.

2 Prises de positions

Au total, 68 acteurs provenant de différents milieux ont exprimé leur opinion sur le projet de révision. Ils figurent dans la liste en annexe, tout comme les abréviations correspondantes utilisées ici.

3 Vue d'ensemble

3.1 Rejet du projet

3.1.1 Position demandant le maintien de l'obligation légale d'enregistrer la durée du temps de travail pour tous les travailleurs

Autorités cantonales: AG, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SZ, SO, TG, UR, VS, ZG, ZH, la Ville de Winterthur, la Ville de Zürich et les associations intercantionales AIPT et AOST.

Milieu de la santé et de l'hygiène au travail: SSMT, SSHT, SSST, suissepro, FMH, Promotion Santé Suisse.

Milieu syndical: USS, Syna, Travail.Suisse, Transfair, ASMAC, Hôtel & Gastro Union.

¹ Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr), RS. 822.11.

² Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1).

³ AWA ZH, AIPT, SEC SUISSE, ASEB, AGV Banken et quelques représentants des banques concernées.

3.1.2 Le projet ne répond pas aux besoins actuels du monde du travail

Parti: PLR.

Entreprises: ASA, SWICO, Atos, FER, Senesuisse.

Autres institutions: Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektoren.

3.2 Approbation du projet

Autorités cantonales: VD.

Entreprise: Philip Morris International.

3.3 Position favorable à un assouplissement de l'obligation d'enregistrer la durée du travail : critiques faites au projet et propositions alternatives

3.3.1 Le projet devrait être plus clair, plus restrictif ou se baser sur d'autres critères

Autorités cantonales: AR, TI.

Milieu syndical: SEC Suisse, ASEB.

Entreprise: Coop.

Autres institutions: Université de Saint-Gall.

3.3.2 Le projet doit aller plus loin et toucher un plus grand nombre de travailleurs

Organisations des représentants des employeurs: UPS, economiesuisse CP, AGV Banken, USAM, H+, Swiss Retail Federation, SSE, Chambre fiduciaire, HAW.

Partis: UDC.

Autres institutions: Forum PME.

4 Résumé des prises de positions

4.1 Rejet du projet

4.1.1 Position demandant le maintien de l'obligation légale d'enregistrer la durée du travail pour tous les travailleurs

Les arguments

D'une manière générale, les participants à la procédure d'audition favorables au statu quo considèrent que l'enregistrement est une condition fondamentale pour la protection de la santé des travailleurs. De plus, ils indiquent que le projet ne répond pas au postulat de base, à savoir celui de conférer plus de flexibilité aux entreprises, mais prive tous les acteurs con-

cernés d'un des outils les plus efficaces pour la prévention de problèmes de santé au travail. A noter que les organisations provenant du milieu de la santé (SSMT, SSHT, SSST, suissepro, FMH) ont fait part des avis parmi les plus catégoriques : le projet de révision doit être abandonné sans réserve. Promotion Santé Suisse souligne qu'en raison des risques pour la santé publique, l'enregistrement de la durée du travail est dans les intérêts du travailleur et de l'employeur.

Ces mêmes opposants au projet ne trouvent pas les arguments avancés en faveur de l'abandon de l'enregistrement des heures de travail suffisamment convaincants. Par ailleurs, pour nombre d'entre eux, le rapport du SECO présente des contradictions. Plusieurs institutions (p.ex. BL, VS, USS, Syna et Travail.Suisse) se disent clairement déçues par le projet de révision.

AIPT, AOST, BS, AG, FR, GE, GL, BL, GL, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SG, SZ, SO, UR, la ville de Wintertuhr, la ville de Zurich, ZH, SSMT, SSHT, SSST, suissepro, USS, Syna, Travail.Suisse, Transfair, ASMAC, Hôtel & Gastro Union ont avancé les arguments suivants :

- *Affaiblissement de la protection de la santé des travailleurs*

Selon les opposants au projet, la suppression de l'obligation d'enregistrer le temps de travail affaiblit inévitablement le niveau de protection de la santé des travailleurs et va ainsi à l'encontre du but de la loi. En effet, les études menées par le SECO démontrent que les salariés qui ne notent pas leurs heures travaillent plus souvent au-delà de la durée convenue contractuellement. En outre, ils s'engagent plus fréquemment pendant leur temps libre ou lorsqu'ils sont malades par rapport aux travailleurs enregistrant la durée du travail. De plus, la saisie du temps de travail permet aux salariés de revendiquer les heures supplémentaires. L'absence d'une telle preuve donne lieu à une insécurité juridique préjudiciable aux salariés avant tout. Le projet de révision prive également les inspections cantonales d'un outil indispensable au contrôle. De cette manière, les dispositions relatives à la durée du travail et du repos deviendraient lettre morte pour la catégorie de travailleurs visée par le projet. Ainsi, la majorité des inspections cantonales et les organisations syndicales estiment qu'il serait plus logique et cohérent d'intégrer les travailleurs concernés par le projet dans la définition des travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée (art. 3, let. d, LTr et art. 9 OLT 1). Les organisations syndicales Syna, Travail.Suisse, Transfair et Hôtel & Gastro Union parlent à ce propos d'absurdité : il serait tout à fait illogique d'affirmer que les limites de temps et de repos resteraient applicables, alors que concrètement elles ne seraient pas mesurables. Par ailleurs, certains Cantons (GE, BL) rappellent que l'enregistrement de la durée du travail est un solide moyen à la disposition de l'employeur lui permettant de mettre en œuvre ses obligations découlant des art. 6 LTr et 328 CO. Ils reprochent au projet de ne pas avoir affronté et éclairci ce problème.

D'après le projet, la renonciation à la saisie du temps de travail doit être convenue par écrit, le travailleur conservant un droit de révocation. BL, NE, USS ne critiquent pas cette proposition mais doutent fortement que cela puisse constituer une garantie satisfaisante pour la protection du travailleur qui serait probablement soumis à une certaine pression de la part des employeurs.

GR et les milieux de la santé rappellent que le nombre de maladies liées au travail augmente constamment depuis plusieurs années et estiment qu'il ne serait pas judicieux d'adopter le projet en question.

- *Critères inappropriés*

Le nouvel article aurait comme conséquence de créer une énième catégorie d'exception, ce qui soulève des problèmes aux yeux du principe d'égalité de traitement.

Selon les participants à la procédure d'audition en faveur de l'obligation de saisir le temps de travail, le critère du salaire, censé déterminer de façon objective le pouvoir de négociation d'un salarié vis-à-vis de son employeur, est arbitraire. En effet, les salaires varient de

branche à branche et de canton à canton. A ce propos, l'ASMAC relève que de nombreux médecins ne disposant pourtant pas d'une grande autonomie bénéficient d'un salaire d'au moins 175'000 CHF. Les dispenser de l'obligation d'enregistrer la durée de leur travail ne serait pas uniquement dangereux pour les médecins mêmes, mais également pour leurs patients. De plus, le caractère variable de salaires usuels dans certains secteurs, à l'instar des banques où les bonus aux employés sont courants, entrainerait une insécurité juridique inacceptable. Ainsi, il serait impossible de déterminer les employés visés par le nouvel article en début d'année. Par ailleurs, pour l'USS il n'est pas compréhensible que le projet prévoit 175'000 CHF alors que le modèle de travail basé sur la confiance du personnel de la Confédération est soumis à une limite minimale de 200'000 CHF.

Le critère du droit de signature inscrit dans le registre de commerce est également jugé inapproprié. Celui-ci n'indiquerait pas avec certitude l'existence d'une liberté suffisante d'organiser son propre travail. L'exemple d'une procuration collective au sens de l'article 460, al. 2, CO illustrerait ce problème. Ainsi, plusieurs opposants au projet soulèvent le risque d'abus : les entreprises seraient tentées d'accorder le droit de signature (par exemple collectif) dans le but de contourner la LTr.

A ce propos, JU parle d'une collision avec la jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 98 Ib 348) selon laquelle le droit de signature et le niveau salarial sont certes des indices mais ne sont pas des critères suffisants pour la détermination de la notion de travailleur exerçant une fonction élevée.

- *Compatibilité avec les nouvelles formes de travail flexible*

Les modèles de travail flexible modernes sont compatibles avec un enregistrement des heures de travail. D'autant plus que les nouveaux outils informatiques permettent une saisie des heures sans solliciter de l'effort de la part de l'employeur, ni de la part de l'employé. Par ailleurs, les études menées par le SECO indiquent plus de contentement parmi les salariés travaillant de manière flexible mais enregistrant les heures de travail. Dans ce sens, Syna Travail.Suisse, Transfair et Hôtel & Gastro Union jugent la révision proposée inutile, puisque c'est exactement là où le travail devient flexible qu'il faut être en possession d'un paramètre de mesure.

Les suggestions en cas de maintien du projet de révision

Malgré leurs avis défavorables au projet de révision, certains participants à la procédure d'audition ont tout de même exprimé des suggestions à prendre en considération si la révision devait avoir lieu.

L'AIPT, BS, NW et la ville de Winterthur proposent en premier lieu de se référer à un salaire minimal de 200'000 CHF. En outre, le nouvel art. 73a, al. 4, OLT 1 devrait préciser de façon explicite qu'uniquement les salariés au bénéfice d'un droit de signature simple devraient entrer dans le champ d'application du nouvel article. Par ailleurs, ces deux conditions devraient être cumulatives et non alternatives. AG se rallie également à cette dernière suggestion, sans proposer toutefois de précisions quant au salaire ni au droit de signature.

BL propose une solution similaire à celle citée plus haut, avec la seule différence qu'il souhaiterait une limite salariale à 250'000 CHF. En outre, le canton demande à ce que la systématique soit revue.

AOST, LU, OW, SO, TG, ZG, UR proposent de ne descendre en aucun cas en dessous de 175'000 CHF et de biffer l'alinéa 4.

GE, SH se déclarent favorable à l'introduction d'un critère salarial au niveau de la définition des travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée (art. 3, let. d, LTr et 9 OLT 1). Par ailleurs, il serait opportun de fixer un minimum salarial absolu en dessous duquel un travailleur

ne peut pas être considéré comme entrant dans le cadre de la définition des art. 3, let. d, LTr et 9 OLT 1 (GE se dit souvent confronté à des abus).

4.1.2 Le projet ne répond pas aux besoins actuels du monde du travail

Les partisans de cette pensée sont de l'avis qu'un contrôle rigide de la durée du travail n'est plus d'actualité. Ainsi, le projet de révision ne tient pas suffisamment compte des besoins et des requêtes des employeurs et des employés provenant principalement des secteurs des services et de la finance.

ASA, Zürich, Die Mobiliar, Axa Winterthur relèvent comment les nouvelles technologies ont modifié la façon de travailler : aujourd'hui le lieu et le moment de la journée ne sont plus importants. En revanche, des modalités de fonctionnement basé sur un rapport de confiance mutuelle entre employeur et employés se sont instaurées dans le secteur tertiaire. Par conséquent, il serait faux de considérer que la protection de la santé des travailleurs se réalise uniquement par le biais de contrôles de la durée du travail à la minute près, puisqu'elle peut être atteinte aussi par d'autres moyens. A titre d'exemple, Axa Winterthur mentionne les programmes « Familie UND Beruf » et « Friendly Work Space ». En outre, ASA, Zürich, Axa Winterthur, SWICO affirment que la révision aggrave les conditions économiques et met en péril le marché du travail libéral en Suisse. De plus, les coûts administratifs qu'elle comporte seraient sous-estimés.

L'argumentation du parti PLR va dans la même direction. Ce dernier soutient qu'avec la révision proposée il y aurait une aggravation du cadre économique. Car l'interprétation généreuse des dispositions actuelles sur l'obligation de saisir le temps de travail ne serait désormais plus possible.

Selon FER, SWICO, Senesuisse et Atos, l'assouplissement visé par le projet de révision devrait uniquement dépendre de la volonté des parties au contrat et non pas du salaire d'un collaborateur. En effet, selon le rapport du SECO et de la Fachhochschule Nordwestschweiz, les employés subordonnés se déclarent nettement plus satisfaits des horaires flexibles sans saisie du temps de travail. Senesuisse est d'avis que la grande majorité des travailleurs devraient pouvoir renoncer à l'enregistrement du temps de travail, du moins tous ceux ayant une grande marge de manœuvre dans l'accomplissement de leur cahier des charges. Le critère du salaire n'est pas, de leur avis, un critère approprié. En effet, très peu de travailleurs disposant d'une grande responsabilité sont au bénéfice d'un salaire de 175'000 CHF dans les maisons de soins. En outre, FER fait référence à la « génération Y » qui est en train de s'installer stablement dans le monde du travail et aspire à plus de liberté dans l'organisation de son temps. Toutefois, si la révision devait insister sur le critère du salaire, FER propose d'en baisser la limite à 126'000 CHF (correspondant au salaire maximal assuré par la LAA) et Senesuisse propose une limite de 100'000 CHF au plus.

ASA, Zürich et Axa Winterthur ajoutent que le critère du salaire brut crée une insécurité juridique car il est méconnu par la systématique de la loi sur le travail et est en contradiction avec la discrétion usuelle en Suisse sur les salaires des travailleurs. Par ailleurs, un seuil fixé à un revenu de 175'000 CHF est considéré trop haut par PLR, SWICO et Atos. Le droit de signature inscrit dans le registre du commerce règle la relation des entreprises avec leurs partenaires et ne dit rien qu'aux réelles responsabilités d'un collaborateur. A ce propos, SWICO et Atos relèvent que pour les entreprises TIC, le quatrième alinéa du projet n'aurait aucun sens.

Pour le reste, ASA, Zürich et Axa Winterthur ont soumis la proposition suivante :

„Art. 73bis ArGV1 Abweichung von der lückenlosen Zeiterfassungspflicht

Auf die lückenlose Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c und e kann in Unternehmen mit Vertrauensarbeitszeit oder ähnlichen Model-

len verzichtet werden, wenn in einer einzel- oder kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarung folgende Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern festgehalten sind:

a. Informationspflicht des Arbeitgebers über alle für das Arbeitsverhältnis relevanten öffentlich- und privatrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Erfüllung dieser Informationspflicht ist zu dokumentieren;

b. Gewährleistung der Möglichkeit zur Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmenden gemäss Art. 73 Abs. 1 c und e;

c. Die Verpflichtung zur persönlichen Diskussion des Arbeitgebers mit jedem Arbeitnehmer über die Arbeitszeit und –belastung sowie über Abweichungen von der im Arbeitsvertrag und im Arbeitsgesetz vorgegebenen Arbeitszeiten mindestens einmal jährlich. Die Erfüllung dieser Gesprächspflicht und sich daraus allenfalls ergebende Massnahmen und gegenseitige Verpflichtungen sind zu dokumentieren; und

d. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen oder externen Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen.“

4.2 Approbation du projet

VD et Philip Morris International considèrent que les employés atteignant un certain seuil de rémunération et/ou qui sont autorisés à engager leur employeur par leur signature disposent d'un niveau de responsabilité allant de pair avec une certaine autonomie dans la gestion de leur travail. L'exception établie par le nouvel art. 73a OLT 1 leur paraît comme pleinement justifiée.

4.3 Position favorable à un assouplissement de l'obligation d'enregistrement de la durée du travail : critiques au projet et propositions alternatives

Plusieurs participants à la procédure d'audition se déclarent d'accord sur le principe de prévoir un assouplissement de l'obligation d'enregistrer la durée du travail. Cependant, ils n'acceptent pas le projet de révision tel que formulé pour des raisons parfois très divergentes.

D'une manière générale, la grande majorité ne conteste pas le fait que l'assouplissement de l'obligation en question se fasse au travers d'une convention individuelle écrite, pour autant qu'elle n'implique pas une charge administrative disproportionnée. A noter également que la majorité des participants ne contestant pas le salaire en tant que critère en soi se déclare plus favorable à un seuil de revenu contractuel fixe (par opposition à un revenu brut englobant des composants de salaire variables, p. ex. UPS, AGV Banken).

4.3.1 Le projet devrait être plus clair, plus restrictif ou se baser sur d'autres critères

AR et SEC SUISSE ont adopté les positions les plus proches du projet de révision tel que formulé.

AR est en principe d'accord avec le projet, mais propose d'augmenter le salaire à 200'000 CHF afin que la protection des travailleurs soit moins affaiblie.

SEC SUISSE se déclare d'accord avec la limite salariale proposée mais demande que celle-ci soit fixe, à savoir le montant de 175'000 CHF devrait correspondre au salaire annuel figurant dans le contrat de travail. ASEB, bien qu'en principe sceptique par rapport à un critère salarial, propose un seuil fixe de 200'000 CHF. En revanche, il doit être relevé que SEC

SUISSE et ASEB s'opposent au quatrième alinéa du projet, puisque le droit de signature ne témoignerait pas nécessairement d'un degré d'autonomie suffisant de la part du collaborateur. Par ailleurs, le titre du nouvel article devrait mieux expliquer qu'il s'agit d'une règle d'exception.

TI, Coop et SUVA ne sont pas, eux non plus, contre un assouplissement de l'obligation d'enregistrement mais s'opposent de manière générale aux critères du salaire et du droit de signature. Seules les tâches et la fonction réellement exercées devraient être déterminantes pour justifier un assouplissement de l'obligation de saisir le temps de travail. En outre, selon TI et Coop une limite salariale crée des inégalités entre les cantons et entre les travailleurs provenant de branches différentes. A ce propos, Coop ajoute qu'avec la révision la discrétion usuelle sur les salaires ne serait plus réalisable dans la même mesure qu'aujourd'hui. De plus, il serait contraire à la systématique de la loi d'y introduire un paramètre pécuniaire. Le critère exonérant les collaborateurs de l'obligation de saisie du temps de travail de l'alinéa 4 est jugé inutile. En effet, selon Coop et TI les collaborateurs inscrits au registre du commerce seraient souvent déjà au bénéfice d'un salaire d'au moins 175'000 CHF ou rentreraient dans la définition de l'art. 3, let. d, LTr. De plus, selon TI ledit critère comporterait des risques d'abus.

TI propose alors d'ajouter à l'art. 73, let. c, OLT 1 la phrase suivante : "*Per il personale con compiti dirigenziali sono sufficienti i dati sulla durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto. Il lavoro compensativo e il lavoro straordinario deve essere disciplinato in un regolamento approvato dall'organo d'esecuzione della LL*". Il faudrait ensuite ajouter une définition de "personale con compiti dirigenziali".

Pour la SUVA, si le projet devait insister sur le salaire, celui-ci devrait alors être baissé à 140'000 CHF afin d'au moins provoquer un réel changement en termes de flexibilité. De cette manière, la révision toucherait un plus grand nombre de salariés. Le quatrième alinéa (se référant au droit de signature) devrait être biffé, ou se cumuler à la condition d'un revenu minimal.

Pour atteindre une plus grande sécurité de droit, l'Université de Saint-Gall propose de remplacer la référence à un revenu de 175'000 CHF par un renvoi au "salaire maximal assuré par la LAA" et de se limiter au salaire convenu. De plus, il serait nécessaire de prévoir une obligation du travailleur d'informer l'employeur en cas de dépassement des limites de la LTr. L'Université de Saint-Gall propose aussi de biffer l'alinéa 4 (critère du droit de signature) et de chercher d'autres alternatives avec les partenaires sociaux pour les personnes ne remplissant pas les critères de l'art. 73a OLT1. Par ailleurs, l'université a formulé une proposition :

"Art. 73a ArGV 1

¹ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres Arbeitsvertrags ihre Arbeitszeit frei einteilen können und deren vertraglich fest vereinbarter Lohn jährlich über dem bei der Unfallversicherung obligatorisch versicherten Lohn liegt, können auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Art. 73 Absatz 1 Buchstaben c-e verzichten. Dieser Verzicht muss mit dem Arbeitgeber individuell schriftlich vereinbart werden und kann jeweils per Ende Jahr widerrufen werden.*

² *Der Arbeitgeber führt ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten haben, oder hält diese Information auf sonstige geeignete Weise, zusammen mit den individuellen Verzichtsvereinbarungen, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung.*

³ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Erfassung und Dokumentation ihrer Arbeitszeit verzichten, haben Abweichungen in ihren Arbeitszeiten von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes oder deren Verordnungen, insbesondere allfällige Überzeiten, dem Arbeitgeber innert dreier Monate schriftlich zu melden. Bei Abweichungen vom Arbeitsgesetz oder*

deren Verordnungen, die eine Bewilligung voraussetzen, muss die Mitteilung vorgängig erfolgen.

⁴ Durch GAV kann ein Nachweis des Einhaltens der Arbeitszeitregelungen auf andere Weise vereinbart werden. Auf diese Weise kann auch auf ein Verzeichnis gemäss Abs. 2 verzichtet werden."

4.3.2 Le projet doit aller plus loin et toucher un plus grand nombre de travailleurs

Plusieurs organisations (UPS, economiesuisse, AGV Banken, CP, H+, USAM, Swiss Retail Federation, SSE, HAW, Chambre fiduciaire) et le parti UDC estiment que le projet est trop timide et devrait aller plus loin. Ils saluent le « premier pas dans la bonne direction » mais constatent avec regret que le projet concerne un nombre de travailleurs trop restreint, à savoir environ 4 % des salariés. Par conséquent, de nombreuses organisations et entreprises (p. ex. UPS, economiesuisse, CP, AGV Banken, H+, USAM) proposent une limite salariale de 126'000 CHF, en se référant ainsi au salaire maximal assuré en vertu de la LAA. De cette manière, le pourcentage de salariés touchés par la nouvelle disposition s'élèverait à 10 %. Swiss Retail Federation est d'avis que la limite salariale devrait se trouver entre 126'000 CHF et 140'000 CHF. Chambre fiduciaire propose 150'000 CHF ou 125'000 CHF selon qu'il s'agit du revenu brut (composantes variables incluses) ou de celui fixé contractuellement. Selon Forum PME, la possibilité de renoncer à l'enregistrement devrait être largement ouverte et il faudrait trouver des solutions différenciées en fonction des branches. Si cela n'était pas possible, alors le seuil devrait être abaissé à 125'000 CHF. Il faudrait d'ailleurs se référer à la notion de "salaire brut total" à la place du revenu du travail annuel imposable. En outre, le Forum PME propose de reconsidérer une variante impliquant les partenaires sociaux afin de mieux tenir compte des spécificités de chaque branche.

Les critères choisis sont considérés comme appropriés par UPS, economiesuisse et SSE pour des raisons pratiques. En effet, le revenu et l'habilitation à représenter une entreprise seraient des éléments objectifs et facilement contrôlables. Bien que AGV Banken accepte le critère salarial pour les mêmes raisons, elle soulève tout de même la question de la variabilité des salaires dans les différentes branches et rappelle qu'il n'est pas usuel ni voulu en Suisse de demander autant de transparence sur le salaire des travailleurs. Le montant déterminant devrait être celui fixé contractuellement, sans tenir compte des bonus ou autres composantes variables (UPS, economiesuisse, AGV Banken, Swiss Retail Federation, Treundhand Kammer). En outre, Chambre fiduciaire souhaite que le montant soit proportionnellement réduit en cas de travail à temps partiel et en cas de contrat d'une durée inférieure à une année.

S'agissant de l'art. 73a, al. 4, OLT 1, sa formulation devrait mieux préciser son champ d'application de manière à englober clairement les entreprises visées par les articles 1 et 2 ORC⁴ (UPS, economiesuisse). A ce propos UPS, economiesuisse, AGV Banken proposent également de reprendre le mot « entreprise » de l'art. 1, al. 1, LTr. De plus, Chambre fiduciaire et Forum PME avancent, qu'au contraire de ce que le SECO a affirmé dans son rapport ouvrant la procédure d'audition, les mandataires commerciaux au sens de l'art. 462 CO ne peuvent pas être inscrits dans le registre du commerce. Il faudrait toutefois les englober explicitement dans le nouvel art. 73a, al. 4, OLT 1 (Chambre fiduciaire). Afin d'éviter toute équivoque, le CP et HAW souhaiteraient qu'il soit précisé que les collaborateurs bénéficiant d'un droit de signature collective peuvent également renoncer à l'enregistrement de la durée de leur travail.

Pour sa part, Swiss Retail Federation est d'avis que si le minimum salarial se trouve dans une tranche entre 126'000 CHF et 140'000 CHF, le quatrième alinéa du projet ne serait alors

⁴ Ordonnance du 17 octobre 2007 sur le registre du commerce, RS 221.411.

plus nécessaire. Au contraire, si la révision devait se baser sur un critère salarial supérieur à 140'000 CHF, l'al. 4 devrait être maintenu.

H+ remarque que la responsabilité en cas de litige sur le respect des normes relatives à la durée maximale du travail et à la durée minimale du repos n'est pas réglée. Le SECO devrait donc se pencher sur cet aspect.

L'UPS, economiesuisse, USAM se rallient à la proposition alternative formulée également par ASA (cité plus haut, à la p. 7) et demandent au Conseil fédéral d'entrer en matière à ce sujet dans une discussion future.

4.4 Demande de révision de la loi

Plusieurs participants à la procédure d'audition provenant de tous les milieux ont exprimé des doutes quant à la légalité du projet ou ont remis en question la légitimité d'adopter une révision d'une telle envergure au niveau de l'ordonnance.

ASA, Zürich, La Mobilière, BS, SZ, VS estiment que la révision va au-delà du pouvoir délégué au Conseil fédéral. De plus, les critères choisis pour exonérer certains travailleurs de l'obligation de saisir le temps de travail seraient en collision avec la jurisprudence du TF (de même JU). A ce sujet, ASA, Zürich, La Mobilière proposent de procéder à une révision au niveau de l'art. 27 LTr et de l'OLT 2 afin de mieux cibler les besoins de chaque branche.

Pour des raisons démocratiques, il est soutenu que le projet devrait être transposé au niveau de la loi (ASEB, Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz et la majorité des participants à l'audition dont il est question sous le point 4.1.1). En effet, la saisie de la durée du travail est un aspect central pour le respect des dispositions de la loi. Une révision y touchant devrait donc jouir d'un large consensus.

Certains se sont même prononcés en faveur d'une révision totale de la loi, puisque le projet proposé ne serait pas apte à introduire un changement significatif (Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz, ZG). Le Forum PME est également d'avis qu'une révision plus large et plus approfondie du droit du travail serait nécessaire.

L'Université de Saint-Gall juge la révision de l'ordonnance correcte. Néanmoins, elle estime que dans un deuxième temps, il faudrait aborder certaines questions cruciales dans le cadre d'une révision de la loi.

5 Annexe

5.1 Listes des participants à la procédure d'audition

Autorités cantonales	
Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau	AG
Arbeitsinspektorat Appenzell Ausserrhoden	AR
Abteilung Arbeitnehmerschutz Baselland	BL
Amt für Wirtschaft und Arbeitsinspektorat Basel-Stadt	BS
Inspection du travail Fribourg	FR
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail Genève	GR
Amt für Wirtschaft und Arbeitsinspektorat Glarus	GL
Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden	GR
Service des arts et métiers et du travail Jura	JU
Dienststelle Wirtschaft und Arbeit Luzern	LU
Office de l'inspection du travail Neuchâtel	NE
Arbeitsinspektorat Nidwalden	NW
Amt für Arbeit und Technische Inspektorate Obwalden	OW
Arbeitsamt Schaffhausen	SH
Amt für Wirtschaft und Arbeit St. Gallen	SG
Amt für Arbeit und Arbeitsinspektorat Schwyz	SZ
Amt für Wirtschaft und Arbeit Solothurn	SO
Amt für Arbeit und Arbeitsinspektorat Thurgau	TG
Ufficio dell'ispettorato del lavoro Ticino	TI
Amt für Arbeit und Migration Uri	UR
Département de la sécurité, des affaires sociales et de l'intégration Valais	VS
Service de l'emploi Vaud	VD
Arbeitsinspektorat Stadt Winterthur	
Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug	ZG
Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich	ZH
Arbeitsinspektorat Stadt Zürich	

Associations intercantionales	
Association des Offices Suisses du Travail	AOST
Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs	AIPT

Milieu de la santé et de l'hygiène au travail	
Fédération des médecins suisses	FMH
Promotion Santé Suisse	
Société suisse d'Hygiène du Travail	SSHT
Société Suisse de Médecine du Travail	SSMT
Société Suisse de Sécurité au Travail	SSST
suissepro	
SUVA	

Organisations de représentations des travailleurs	
Association suisse des employés de banque	ASEB
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique	ASMAC
Hotel & Gastro Union	
Syna	
Société suisse des employés de commerce	SEC Suisse
Transfair	
Travail.Suisse	
Union syndicale suisse	USS

Organisations de représentations des employeurs	
Association patronale des banques en Suisse	AGV Banken
Association Suisse d'Assurances	ASA
Centre Patronal	CP
Chambre suisse des experts comptables et fiscaux	Chambre fiduciaire
Economiesuisse	
Fédération des Entreprises Romandes	FER
Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur	HAW
Les hôpitaux de Suisse	H+

Der Wirtschaftsverband für die digitale Schweiz	SWICO
Association d'établissements économiquement indépendants pour personnes âgées Suisse	senesuisse
Société Suisse des Entrepreneurs	SSE
Swiss Retail Federation	
Union patronale suisse	UPS
Union suisse des arts et métiers	USAM

Entreprises	
Atos AG	
Axa Winterthur	
Coop	
La Mobilière	
Philip Morris International	
Zürich	

Autres Institutions	
Forum PME	
Université de Saint-Gall	
Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektoren	

Partis	
PLR.Les Libéraux-Radicaux	PLR
Union démocratique du Centre	UDC