

Le droit du travail face à la réalité

La Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats a récemment approuvé deux avant-projets portant sur la flexibilisation du temps de travail et l'introduction d'un horaire de travail fondé sur la confiance. Ces derniers font suite à deux initiatives parlementaires (Konrad Graber et Karin Keller-Sutter) visant à adapter la législation sur le travail aux réalités sociales et économiques. Du point de vue des entreprises, les modifications proposées apparaissent comme une modernisation bienvenue du droit du travail.

Un droit du travail dynamique

La loi sur le travail (LTr) recherche le juste équilibre entre la protection de la santé des travailleurs et la compétitivité des entreprises. Il faut savoir que la LTr a été initialement pensée dans le contexte d'une économie éminemment industrielle. Cela étant, le droit du travail a toujours été compris comme une branche dynamique, ce qui suppose des ajustements réguliers de la LTr. La législation sur le travail gagne à être en phase avec la réalité. En outre, nombre de travailleurs souhaitent disposer de plus de latitude dans la fixation de leurs horaires de travail, afin de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. Cette évolution, lorsqu'elle n'est pas incompatible avec les exigences de compétitivité des entreprises et de disponibilité de leurs services, doit être prise en considération par la LTr. Les conditions de travail actuelles ne ressemblent effectivement en rien à celles qui prévalaient lors du développement des entreprises industrielles. Amélioration de la qualité des services et meilleure adéquation aux désirs de la clientèle militent désormais pour une flexibilisation accrue des relations de travail, qui ne peut d'emblée être considérée comme incompatible avec la santé et la qualité de vie des travailleurs.

Un problème, deux solutions... alternatives

Les deux avant-projets concernent une frange particulière des travailleurs, à savoir les

travailleurs exerçant une fonction de supérieur ou de spécialiste disposant d'un pouvoir de décision dans un domaine de compétence spécifique. Le premier avant-projet prévoit que les travailleurs en question puissent bénéficier d'un horaire de travail annualisé. Il se trouve que les catégories de travailleurs précitées disposent généralement d'une grande autonomie leur permettant de définir eux-mêmes la durée du travail. Le modèle d'horaire annualisé suppose une suppression de la durée maximale hebdomadaire du travail de 45 ou 50 heures actuellement applicable pour se focaliser uniquement sur le nombre d'heures accumulées à la fin de l'année. En parallèle, plusieurs dispositions seraient allégées, notamment celles qui ont trait à la durée du repos quotidien et au travail du dimanche. Le travail du dimanche serait par exemple possible sans limitation pour autant qu'il soit accompli selon la propre et libre appréciation du travailleur. Pour le surplus, les autres dispositions protectrices relatives à l'interdiction du travail de nuit ou à la réglementation des pauses demeureraient inchangées.

Le second avant-projet se concentre quant à lui sur la libération de l'obligation d'enregistrer la durée du travail et la soumission à un horaire de travail basé sur la confiance. Il s'agit d'élargir le champ d'application des dispositions légales introduites en janvier 2016 relatives à la renonciation et à l'enregistrement simplifié de la durée du travail. Compte tenu du fait que l'obligation d'enregistrer le temps


Impressum

Editeur :
Centre Patronal
Rédacteur responsable :
P.-G. Bieri

Route du Lac 2
1094 Paudex
Case Postale 1215
1001 Lausanne
T +41 58 796 33 00
info@centrepatronal.ch

Kapellenstrasse 14
3011 Bern
T +41 58 796 99 09
cpbern@centrepatronal.ch

www.centrepatronal.ch



La législation sur le travail gagne à être en phase avec la réalité.

de travail date des années soixante et que les assouplissements intervenus en janvier 2016 sont insuffisants, la possibilité pour une minorité de travailleurs qualifiés de renoncer à l'enregistrement du temps de travail paraît être une piste raisonnable.

A noter que si les deux solutions devaient être intégrées au droit, les travailleurs ne pourraient se voir appliquer que l'un des deux modèles.

Le travail flexible, c'est la santé

La réalité économique commande un soutien franc aux diverses velléités de flexibilisation du droit du travail. Compte tenu de l'interprétation actuelle des notions de fonction supérieure ou de spécialiste, les modifications envisagées ne concerneraient que 13 à 19% des travailleurs. Pensés dans l'intérêt commun des travailleurs concernés et des entreprises,

ces avant-projets s'inscrivent dans une logique gagnant-gagnant. Le droit du travail peut se permettre dans ces conditions de formaliser l'horaire flexible s'agissant du personnel dirigeant et des spécialistes. Depuis que la LTr a été adoptée, de l'eau a coulé sous les ponts. Il est temps que la législation tienne compte de ces évolutions.

Jimmy Dupuis