

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 7 SEPTEMBRE 2018

Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS

Attaque frontale délibérée contre la protection des salarié(e)s

Cela vous a un côté cynique : selon l'OCDE, la Suisse a un des droits du travail les plus flexibles, que l'on peut bien qualifier des plus favorables aux employeurs et employeuses¹. Et dans le débat sur la déréglementation du droit français du travail, le gouvernement Macron s'est inspiré du droit suisse. Le Conseil fédéral a aussi constaté, dans un rapport récemment publié sur la santé du droit suisse du travail à l'ère de la numérisation, que travailler de manière flexible est aujourd'hui faisable dans presque toutes les variantes possibles. Je cite : Le droit suisse du travail permet d'aménager souplement la durée de travail normale. Les horaires flexibles, les temps de travail annualisés et le travail sur appel, par exemple, sont largement répandus. Dans une affaire de travail sur appel, le Tribunal fédéral a jugé que la durée de travail à effectuer selon le contrat ne doit pas être obligatoirement déterminée ou déterminable et que, par conséquent, le Code des obligations ne s'oppose pas d'emblée à un assouplissement de la durée de travail².

Néanmoins, le petit cercle que l'on trouve autour de l'association des experts-comptables et des fiduciaires Expertsuisse et de l'association assez obscure « alliance réflexion suisse », soutenu par des politicien(ne)s bien disposés à son égard veut chambouler le droit suisse du travail et supprimer dans les faits la protection contre l'épuisement professionnel (« burn out ») et le travail gratis de presque 40 % des travailleurs et travailleuses.

La démarche de Madame la conseillère aux États Keller-Sutter paraît particulièrement cynique. Ce n'est qu'en 2016 qu'est entrée en vigueur une révision du droit du travail qui supprime l'enregistrement de la durée du travail si l'entreprise prend certaines mesures contre l'épuisement professionnel et le travail gratis et si le renoncement à cet enregistrement est volontaire. Cette disposition est très utilisée : depuis le moment de son entrée en vigueur à aujourd'hui, des dizaines de conventions collectives de travail (CCT) avec de telles dispositions à ce sujet sont entrées en vigueur. Certaines d'entre elles ont un impact géographique et en terme de personnes concernées extrêmement grand. Ainsi, par exemple, tout le secteur bancaire³ ainsi qu'une partie du secteur des services ont fixé un tel renoncement pour la grande région zurichoise⁴ ou le nord-ouest du pays⁵. Des assurances comme La Mobilière et des entreprises fintech comme Leonteq ont désormais

¹ Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques. Rapport du Conseil fédéral donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16 septembre 2015 et 17.3222 Derder du 127 mars 2017, p. 12 ss.

² Ibidem p. 69.

³ Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) entre les Employeurs Banque, l'Association suisse des employés de banque et la Société des employés de commerce, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016.

⁴ CCT CSTT entre l'association des sociétés de commerce zurichoises (VZH) et la Société des employés de commerce de Zurich ; en vigueur depuis le 1.1.2016

⁵ CCT CSTT entre la Chambre argovienne de l'industrie et du commerce (AIHK), la Société suisse des employés de commerce d'Argovie et l'Association suisse des cadres ; en vigueur depuis le 1.9.2016.

aussi renoncé à l'enregistrement de la durée du travail. De même que des grandes entreprises comme Swisscom ou les CFF. Des branches comme celles de l'industrie de la mode et de l'habillement ainsi que l'association Viscom ont également conclu des CCT sur un tel renoncement. Le fait est que la situation concernant ces CCT est si dynamique que le SECO a demandé à l'Université de Genève une étude à ce sujet. Mais cette évolution ne touche manifestement guère Madame Keller-Sutter. Elle prend de fait le risque que l'on perde la sécurité du droit et qu'une solution qui fonctionne soit torpillée.

Mais la proposition de modifier la loi sur le travail (LTr) comme le veut Madame Keller-Sutter présente d'autres éléments bien plus funestes qui menacent la santé et le porte-monnaie des salarié(e)s comme aucune réforme ne l'avait fait ces dernières années en matière de droit du travail. Ainsi, l'employeur ou l'employeuse va pouvoir contraindre son personnel à renoncer à l'enregistrement de son temps de travail. Certes, il ou elle doit en théorie garantir le respect de toutes les dispositions relatives à la durée du travail (repos la nuit, dimanche libre, pauses), mais les inspecteurs et inspectrices du travail se voient délibérément privés du seul instrument avec lequel ils peuvent réellement contrôler le respect de ces dispositions, soit l'enregistrement de la durée du travail. Ce qui est fait ici est à tout le moins intellectuellement malhonnête : apparemment, « seul » l'enregistrement de la durée du travail n'est plus possible, mais derrière cela, l'ensemble de la protection contre l'épuisement professionnel prévue dans la LTr implose. Et les heures supplémentaires ne peuvent, elles aussi, plus être enregistrées.

Le tableau ci-dessous montre dans quelle mesure les conditions à un renoncement à l'enregistrement de la durée du travail selon l'article 73a de l'OLT 1, respectivement l'article 46, alinéa 2 de la LTr (nouveau), sont différentes.

Comparaison	Art. 73a OLT 1	Art. 46a al.2 LTr (nouveau)
Fonction dirigeante ou spécialiste avec pouvoir de décision important dans son domaine	non	oui
Autonomie	oui	oui
Limite de salaire : Fr. 120 000.-	oui	non
Libre choix/accord et droit de rétractation de l'employé(e)	oui	non
Mesures spéciales de protection de la santé dans la CCT	oui	non
Point de contact interne dans l'entreprise	oui	non
Liste des employé(e)s concernés	oui	non

La révision supprimerait tous les mécanismes de protection contre l'épuisement professionnel (mesures de santé), le caractère volontaire du renoncement à l'enregistrement de la durée du travail et la limite de salaire en tant que protection contre le travail gratuit. C'est là une attaque frontale contre la santé et le porte-monnaie des travailleurs et travailleuses. Et cela, manifestement en pleine connaissance des dégâts que cela causerait.

Et ce n'est pas mieux avec les modifications proposées par le conseiller aux États Konrad Graber, bien qu'en fin de compte, il ne cache pas le contenu de la révision visée. Le but de la révision des articles 6, 10, 14, 15 etc. de la LTr est en effet le démantèlement non déguisé des dispositions de protection les plus élémentaires contre l'épuisement professionnel et d'autres maladies liées au stress : suppression des durées hebdomadaires maximales de travail et de la durée quotidienne maximale du travail supplémentaires (art. 12, al. 2 LTr), de l'interdiction du travail supplémentaire

après une durée du repos quotidien réduite (art. 19 ordonnance 1 relative à la LTr, OLT 1), de l'interdiction fondamentale du travail supplémentaire le dimanche et la nuit (art. 12 et 25 LTr en rapport avec art. 25 OLT 1) ainsi que, en particulier, de l'obligation de prévoir a priori, en cas de travail supplémentaire, une compensation en temps rapide, dans un délai de 14 semaines (art. 25 OLT 1). Le conseiller aux États K. Graber, qui représente un parti qui « défend la famille », veut aussi biffer l'article 36 de la LTr : il n'y aurait alors plus lieu de tenir compte des travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales.

Autrement dit, l'employeur pourrait faire travailler son personnel de 4 heures du matin à minuit ; cela, sans limitation par semaine. Il pourrait lui demander de travailler 17 heures par jour et, il faut le souligner, sans supplément ni compensation : ceux-ci seront renvoyés à l'année suivante, mais sans doute aux calendes grecques. Le petit sucre du PDC Graber : le travail du dimanche deviendrait la norme pour des centaines de milliers d'employé(e)s de bureau.

Se pose maintenant la question de savoir qui doit craindre ce rouleau compresseur de déréglementations. Combien de salarié(e)s seraient exposés dans les faits à la suppression pratiquement intégrale de la protection contre l'épuisement professionnel ? Pour combien de personnes, surtout de femmes travaillant à temps partiel, le risque de travailler gratuitement deviendrait pratiquement une certitude ?

Le projet que nous présente la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États n'est, du point de vue rédactionnel, pas un chef d'œuvre et ne réjouit pas les juristes. Il s'agit en effet à proprement parler de « paragraphes élastiques » comme on en trouve dans les livres de contes. En fait, la vérité, c'est plutôt que la majorité de la commission choisit sciemment et volontairement une terminologie telle qu'un nombre aussi grand que possible de travailleurs et travailleuses soient concernés par les nouvelles dispositions, le pouvoir de décision restant de facto aux mains des employeurs et employeuses.

Jetons un œil sur les dispositions : selon l'avant-projet, les travailleurs et travailleuses ayant une fonction dirigeante et les spécialistes ayant un pouvoir de décision important dans leur domaine devront être concernés. Cela, s'ils disposent d'une grande autonomie et peuvent fixer eux-mêmes la majeure partie de leur horaire de travail. Comme dit plus haut, les concepts de l'avant-projet qui limitent le champ d'application des dispositions, comme par exemple la grande autonomie quant à l'organisation du travail ou les spécialistes ayant un pouvoir de décision important, ne correspondent à aucune catégorie juridique ou statistique.

Le potentiel d'abus induit par ces « paragraphes élastiques » constitue naturellement un autre énorme problème. Lors de l'application de la loi, les inspecteurs et inspectrices du travail devront tenir compte du fait qu'une personne exerce réellement ou non une telle fonction. Comment cela va-t-il se passer concrètement ? C'est un mystère. On doit supposer que l'on se basera simplement sur des éléments formels comme, par exemple, la description de l'emploi dans le contrat de travail (« membre de l'encadrement », « directeur/directrice de projet », « spécialiste »). Et ici, l'employeur ou l'employeuse tiendra naturellement le couteau par le manche... Qui va donc s'opposer lorsque le chef fera écrire dans le contrat de travail que l'on est « membre de l'encadrement » ou « autonome dans l'organisation de son temps de travail » ? Cela, même si dans les faits, ce n'est absolument pas vrai en raison des délais fixés et des positions occupées.

Pour ces raisons, il faut partir de l'idée que presque 40 % des travailleurs et travailleuses du pays, ou 1 400 000 personnes, pourraient être concernés par ce démantèlement⁶. Avec des conséquences difficiles à évaluer pour la santé et le porte-monnaie. Et ne sont pas compris ici environ 7 % des travailleurs et travailleuses membres de la direction d'une entreprise. En effet, en tant qu'employé(e)s exerçant une fonction dirigeante, ils ne tombent pas dans le champ d'application des dispositions de la LTr sur le temps de travail et le temps de repos et ne sont aujourd'hui déjà plus soumis à l'obligation d'enregistrer leur durée du travail ou à des durées maximales de travail.

⁶ Il s'agit du total des travailleurs et travailleuses ayant une fonction dirigeante simple ou un diplôme professionnel sans horaires fixes, donc étant autonomes à cet égard : 1 398 000 personnes, ce qui correspond à 38 % des salarié(e)s.