



Janvier 2026

---

# Révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)

Disposition spéciale pour les travailleurs de jeunes entreprises détenant des participations dans l'entreprise (art. 32c OLT 2)

## Rapport explicatif

---

### 1 Contexte

Le 9 juin 2016, le conseiller national Marcel Dobler a déposé l'initiative parlementaire 16.442 « Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail ». Il demandait que la loi sur le travail (LTr)<sup>1</sup> soit modifiée de manière à ce que les travailleurs employés par des start-ups et bénéficiant d'une forme d'intéressement dans l'entreprise (plans d'options d'achat d'actions) puissent convenir d'un horaire de travail fondé sur la confiance et renoncer à la saisie de leur temps de travail.

La Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a donné suite à cette initiative le 20 février 2017. Son homologue du Conseil des États (CER-E) a refusé à l'unanimité d'approuver la décision de la CER-N le 22 janvier 2018. Le 7 mai 2019, le Conseil national a toutefois donné suite à cette initiative, sur proposition de sa commission et la CER-E a finalement décidé d'y donner suite le 21 août 2020.

Le 5 mai 2022, la CER-N a approuvé un texte entièrement rédigé permettant de mettre en œuvre l'initiative parlementaire. Elle a accepté l'avant-projet établi sur cette base lors de sa séance du 24 octobre 2022 et l'a mis en consultation du 17 novembre 2022 au 3 mars 2023. Le 29 août 2023, elle a adopté son rapport et son projet à l'intention de son conseil<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Loi sur le travail (LTr ; RS 822.11).

<sup>2</sup> Initiative parlementaire 16.442 : Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail, Rapport de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national du 29 août 2023, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2216/fr> (consulté le 24 juin 2025).

Le 1<sup>er</sup> novembre 2023, le Conseil fédéral a pris position sur le projet de la CER-N<sup>3</sup>. Il a considéré que le projet de loi de la CER-N n'était pas à même d'obtenir l'adhésion de la majorité et a suggéré qu'il vaudrait la peine, pour un aussi petit groupe d'entreprises et de travailleurs concernés, d'examiner s'il n'était pas possible de créer au niveau de l'ordonnance une dérogation aux règles sur la durée du travail et du repos comme cela avait déjà été fait pour d'autres types d'entreprises, avec les partenaires sociaux.

Dans le courant de l'année 2024, plusieurs séances de discussions ont eu lieu avec les partenaires sociaux. Du côté des employeurs, les organisations faïtières (UPS, USAM) et le milieu des start-ups (SWICO, SWESA/ Swiss Start-Up Association) y ont été représentées. Du côté des syndicats, les organisations faïtières USS et Travail.Suisse ainsi que des représentants de Syndicom, Unia et l'ASEB ont participé aux discussions. A la fin de l'année 2024, les partenaires sociaux se sont entendus sur une proposition commune.

Le 27 mars 2025, le projet d'article a été présenté à la Commission fédérale du travail. Celle-ci se compose de représentants des cantons, d'associations d'employeurs et de travailleurs, en particulier.

La CER-N a pris connaissance du projet que les partenaires sociaux ont élaboré, le 24 juin 2025<sup>4</sup>.

## **2 Explications relatives aux dispositions**

### **2.1 Préambule**

Certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs pour lesquels le cadre du temps de travail fixé par la loi s'avère trop étroit, peuvent être soumises par voie d'ordonnance à des dispositions spéciales, pour autant que les dispositions dérogatoires soient indispensables au regard de la situation particulière d'une branche donnée ou d'un groupe professionnel dans leur ensemble. L'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)<sup>5</sup> contient ces dispositions en dérogation à la loi sur le travail et détermine les groupes d'entreprises ou de travailleurs qui sont concernés par les dispositions spéciales.

Le projet de révision introduit un nouvel art. 32c OLT 2 qui prévoit des règles particulières lorsque plusieurs conditions cumulatives sont remplies permettant ainsi de limiter leur application à certains travailleurs spécifiques engagés dans les jeunes entreprises communément appelées « start-ups ».

La nouvelle disposition se base sur les discussions avec les partenaires sociaux concernés et représente un compromis. La disposition vise à tenir compte à la fois des attentes des partenaires sociaux et de l'obligation de protéger la santé des travailleurs contenue dans la loi sur le travail.

Cette disposition permet à certains travailleurs occupés par des jeunes entreprises de bénéficier, dans des situations spécifiques, de règles particulières relatives à la durée du travail et

---

<sup>3</sup> Initiative parlementaire 16.442 : Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail, Rapport du 29 août 2023 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, Avis du Conseil fédéral du 1<sup>er</sup> novembre 2023, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2653/fr> (consulté le 24 juin 2025).

<sup>4</sup> [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch) > Services > Actualités > Mardi 24 juin, Communiqué de presse CER-N, <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-wak-n-2025-06-24.aspx?lang=1036> (consulté le 1<sup>er</sup> juillet 2025).

<sup>5</sup> Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112).

du repos qui offrent plus de flexibilité dans l'organisation et l'exécution du travail. Toutes les autres dispositions de la loi sur le travail conservent leur validité. En particulier, les entreprises ne sont autorisées à occuper leurs travailleurs que durant 6 jours consécutifs au maximum et la demi-journée légale de congé hebdomadaire de 8 heures doit être accordée aux travailleurs (art. 21 LTr en lien avec l'art. 20, al. 1, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail [OLT 1]<sup>6</sup>) tandis que la réglementation relative aux pauses demeure inchangée (art. 15 LTr).

Enfin, il convient de rappeler que les fondateurs d'une entreprise sont aujourd'hui déjà exclus du champ d'application de la LTr en vertu de l'art. 3, let. d, LTr en lien avec l'art. 9 OLT 1 selon lequel « exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ». Les dispositions relatives à la santé sont réservées (cf. art. 3a, let. b, LTr).

## **2.2 Explications relatives à l'article 32c OLT 2**

### **2.2.1 Champ d'application**

#### **A) Travailleurs et activités concernés (alinéa 2)**

Cette disposition spéciale ne s'applique qu'aux travailleurs adultes. Les jeunes bénéficient d'une protection accrue et ne remplissent en outre pas la condition de l'autonomie (let. b).

**Let. a :** Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de cette disposition sont ceux qui détiennent des compétences spécifiques et qui sont effectivement engagés dans des projets visés à la let. d et s'investissent pour assurer la pérennité de l'entreprise. Ils contribuent ainsi directement au développement de l'entreprise. Cela a pour conséquence que ces travailleurs sont difficilement remplaçables pour l'entreprise. Pour déterminer si cette condition est remplie, il convient d'évaluer la situation à un moment déterminé. La difficulté de remplacer des travailleurs spécifiques est une réalité pour les jeunes entreprises qui ont souvent un nombre restreint de travailleurs dotés de compétences particulières contrairement à une plus grande entreprise.

En outre, pour bénéficier des dispositions spéciales prévues par cet article, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

**Let. b :** Les travailleurs doivent pouvoir déterminer eux-mêmes, pour une grande part, de quelle manière ils exécutent et organisent leurs tâches. L'évaluation de ce critère peut se fonder sur la pratique développée en application de l'art. 73a OLT 1.

Les travailleurs concernés doivent en outre pouvoir fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail (au moins 50%). Cette proportion est une valeur indicative. L'évaluation du degré d'autonomie quant aux horaires de travail doit se faire en prenant en compte l'environnement de travail dans sa totalité. Cette évaluation devra tenir compte des tâches, des responsabilités et de l'environnement professionnel général des groupes de travailleurs en question. Là aussi, les expériences réalisées avec l'art. 73a OLT 1 peuvent être mises à profit.

---

<sup>6</sup> Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1 ; RS 822.111).

**Let. c :** Les travailleurs doivent participer à l'entreprise conformément au plan de participation des collaborateurs<sup>7</sup> (Employee Stock Option Plan, ESOP) qui est le terme générique désignant toutes les formes de participations des salariés.

La participation des salariés doit être proportionnelle à la valeur de l'entreprise et à sa phase de financement. Le montant est basé sur les pratiques du marché, en tenant compte de facteurs tels que la taille de l'entreprise, le stade de développement, le niveau d'évaluation et le rôle individuel du salarié.

La participation des salariés est par principe orientée vers l'avenir : dans le monde des jeunes entreprises, on vise généralement un multiple d'au moins 10 à 20 fois la valeur de l'entreprise. L'équité d'une participation des salariés ne se mesure donc pas uniquement à la valeur actuelle de l'entreprise, mais aussi à son développement potentiel. La conception précise a pour but de permettre une participation attrayante et conforme au marché, qui tient compte à la fois du succès à long terme de l'entreprise et des intérêts des parties concernées.

En même temps, il faut veiller à ce qu'il reste suffisamment de parts disponibles pour les futurs cycles de financement afin de ne pas limiter la croissance de l'entreprise - un aspect qui, en fin de compte, a également une influence positive sur la valeur de la participation des salariés.

Le taux de participation correspond à la part du capital social en franc suisse avec laquelle l'employé participe à l'entreprise. Le taux est exprimé en pourcent.

Le caractère approprié de la participation est en fonction du taux de participation et de la valeur de la participation. En effet, un taux de participation bas peut avoir une valeur financière élevée. En cas de nouveau tour de financement, le taux de participation baisse alors que la valeur financière de la participation augmente.

Le plan de participation est composé, en principe, de plusieurs documents qui doivent être mis à disposition des organes d'exécution et de surveillance de la loi sur le travail (voir al. 4).

#### **Let. d : activités concernées**

**Ch. 1 :** Cette condition est remplie lorsque les travailleurs collaborent avec des personnes d'autres pays, ce qui accroît la complexité du projet, par exemple en cas d'horaires de travail différents (p. ex. en raison d'une culture de travail divergente, de prescriptions différentes ou d'autres fuseaux horaires). L'assouplissement vise à permettre une collaboration étroite grâce à un rythme de travail commun. L'évaluation de ce critère peut se fonder sur la pratique développée en application de l'art. 32b, al. 1, let. a, OLT 2.

**Ch. 2 :** Est une phase décisive pour la pérennité de l'entreprise, la période durant laquelle des activités d'une importance capitale pour la poursuite de l'existence de l'entreprise doivent être réalisées. Par exemple, un tour de financement qui doit pouvoir assurer à l'entreprise suffisamment de capital pour pouvoir poursuivre ses activités ou lorsqu'un produit est prêt à être commercialisé ou qu'un logiciel est prêt à être mis en service. La situation de la jeune entreprise est particulière puisque son existence dépend souvent d'un seul produit.

La phase de mise sur le marché est en principe décisive pour la marche des affaires de l'entreprise puisqu'elle concrétise le travail accompli pendant la phase de développement et y met un terme. D'autres phases telles que des étapes importantes du développement peuvent également être décisives pour les jeunes entreprises.

---

<sup>7</sup> Administration fédérale des contributions (AFC), Circulaire n° 37, *Imposition des participations de collaborateurs*, version du 30 octobre 2020, <https://www.estv.admin.ch/dam/estv/fr/dokumente/dbst/kreisschreiben/dbst-ks-2020-1-037-d-fr.pdf.download.pdf/dbst-ks-2020-1-037-d-fr.pdf> (consulté le 24 juin 2025), p. 5 ss.

## **B) Définition des jeunes entreprises (start-ups ; alinéa 3)**

En Suisse, il n'existe pas de définition légale au niveau fédéral des jeunes entreprises communément appelées « start-ups ». La présente définition sert uniquement à déterminer si l'entreprise peut occuper les travailleurs visés à l'al. 2 selon les dispositions spéciales contenues dans le présent article. Le but de ces règles dérogatoires est de tenir compte des conditions de travail particulières qui prévalent dans les jeunes entreprises tout en veillant à garantir la protection de la santé des travailleurs.

Les jeunes entreprises sont des sociétés anonymes (SA) fondées selon les exigences fixées aux articles 620 à 763 du code des obligations (CO)<sup>8</sup>. La société doit, notamment, être inscrite au registre du commerce du lieu où elle a son siège (art. 640 CO).

Les jeunes entreprises sont des entreprises en phase de construction qui ont un potentiel de croissance important. Cette phase de développement dure en général jusqu'à la création finale du produit, d'une partie de celui-ci ou du service qu'elles développent et leur introduction réussie sur le marché.

En principe, les produits ou les services axés sur les technologies que les jeunes entreprises développent ou améliorent n'existent pas encore sur le marché cible ou ont pour but de répondre à des nouveaux besoins de consommateurs ; leur commercialisation semble prometteuse. Les marchés visés peuvent aussi être internationaux.

### Exemples :

- Dans le domaine des biotechnologies, une technologie existante peut être adaptée et développée afin d'être utilisée dans un domaine d'application différent de celui pour lequel elle a été conçue à l'origine.
- Une jeune entreprise peut, par exemple, adapter ou développer un modèle d'intelligence artificielle (IA) existant afin de rendre ce modèle applicable dans un autre domaine d'application.

Le financement constitue un défi pour les jeunes entreprises : il n'est, en principe, pas assuré par des crédits bancaires en raison de l'évolution incertaine des affaires et, d'autre part, parce que ces entreprises ne disposent pas ou de très peu de garanties qui pourraient être déposées. Diverses organisations étatiques (ex. Innosuisse<sup>9</sup>) ainsi que certains cantons et fondations privées soutiennent les jeunes entreprises en leur proposant divers services, en particulier des solutions de financement. Ces instruments ne devraient pas constituer un motif pour exclure les jeunes entreprises du champ d'application de cet article. Enfin, en général, les jeunes entreprises connaissent plusieurs tours de financement afin de leur permettre de poursuivre leurs activités.

En principe, la constitution de la jeune entreprise doit remonter :

- à moins de cinq ans ou
- à moins de 10 ans pour autant que l'entreprise n'ait pas encore atteint un flux de trésorerie (cash-flow) positif de ses activités opérationnelles.

La référence aux activités opérationnelles permet d'exclure la prise en compte d'une rentrée d'argent provenant d'une phase de financement.

---

<sup>8</sup> Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO ; RS 220).

<sup>9</sup> [www.innosuisse.admin.ch](http://www.innosuisse.admin.ch).

L'élément déterminant pour la date de fondation de l'entreprise est l'inscription au registre du commerce ; les cinq ou dix ans courent à partir de l'inscription.

Une vente à une entreprise établie, un transfert d'entreprise à une entreprise établie, une introduction en bourse ou le versement de dividendes font perdre à l'entreprise son statut de jeune entreprise. Une jeune entreprise n'est pas non plus une partie d'entreprise externalisée (Spin-off), une franchise ou une filiale d'une entreprise établie (Corporate start-up).

## **2.2.2 Dispositions spéciales (alinéa 1)**

### **Let. a : Prolongation de l'intervalle du travail de jour et du soir**

Les jeunes entreprises peuvent occuper les travailleurs qui remplissent les conditions fixées à l'al. 2 dans un intervalle de 17 heures au maximum, pauses et travail supplémentaire inclus, dans le cadre du travail de jour et du soir. L'intervalle de 14 heures fixé à l'art. 10, al. 3, LTr est ainsi prolongé de 3 heures. Cela ne signifie toutefois pas que les travailleurs peuvent travailler pendant 17 heures : la durée maximale pendant laquelle ils peuvent être occupés se calcule après déduction des temps de pause minimaux prévues par la loi (cf. art. 15 LTr). Le but de cette disposition n'est en effet pas de permettre de travailler le plus possible mais d'offrir une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. Étant donné les répercussions sur la santé, une durée effective de travail plus longue n'est pas compatible avec le principe de protection de la loi sur le travail. Un repos quotidien raccourci de 9 heures (cf. let. b) au minimum doit être prévu au terme des heures de travail effectuées pendant la journée dont l'intervalle de travail est prolongé et avant la journée de travail suivante.

### **Let. b : Repos quotidien**

Dans les jeunes entreprises, le repos quotidien (normalement de onze heures) des travailleurs visés à l'al. 2 peut être réduit à neuf heures plusieurs fois par semaine pour autant qu'il atteigne onze heures en moyenne sur une période de quatre semaines. Si l'entreprise fait usage de cette option, la possibilité générale de réduire le repos quotidien à huit heures une fois par semaine, qui est prévue par la loi, disparaît en revanche (cf. art. 15a, al. 2, LTr). Le mode actuel de calcul de la moyenne est maintenu, c'est-à-dire que seule la durée du repos séparant deux journées de travail est prise en compte. L'ampleur globale du repos quotidien doit toutefois être préservée malgré les éventuelles interventions (cf. art. 19, al. 3, OLT 1). Une interruption du repos hebdomadaire le dimanche ou pendant l'intervalle de nuit de sept heures (en général de 23 h à 6 h ; cf. art. 10, al. 1 et 2, LTr) est admise dans les limites fixées à la let. c. La réduction et/ou interruption du repos est également possible après un intervalle de travail de jour et de soir prolongé de 17 heures selon la lettre a.

### **Let. c : Travail de nuit et du dimanche**

Les travailleurs visés à l'al. 2 peuvent être occupés pendant 6 dimanches et 10 nuits par année civile, sans autorisation officielle, pour autant que leur intervention soit indispensable à la réalisation des projets limités dans le temps et soumis à des échéances.

Les 6 dimanches correspondent à la limite du travail du dimanche temporaire (cf. art. 32a, al. 1, OLT 1) tandis que la limite des 10 nuit se base sur la définition du travail de nuit temporaire pour les jeunes (cf. art. 12, al. 4 de l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT 5))<sup>10</sup>.

Les règles générales relatives à la compensation du travail du dimanche et de nuit s'appliquent : l'employeur est tenu de verser au travailleur appelé à effectuer des interventions à

---

<sup>10</sup> Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT 5 ; RS 822.115).

caractère temporaire le dimanche ou les jours fériés légaux assimilés à un dimanche un supplément de salaire de 50%, soit un salaire total de 150% (cf. art. 19, al. 3, LTr). A cela s'ajoute une compensation en temps qui dépendra de la durée du travail du dimanche : tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (cf. art. 20, al. 2, LTr).

En ce qui concerne le travail de nuit, l'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire jusqu'à 25 nuits par année, soit un salaire total de 125% (cf. art. 17b, al. 1, LTr).

Les compensations citées ci-dessus ressortent de prescriptions impératives de la loi auxquelles il ne peut pas être dérogé en défaveur des travailleurs par convention.

#### **Let. d : Enregistrement du temps de travail**

Les employeurs sont tenus d'enregistrer la durée du travail conformément à l'art. 73 de l'OLT 1 ou du moins de manière simplifiée, dans la mesure où les conditions requises par l'art. 73b OLT 1 sont réunies.

### **2.2.3 Documents à tenir à disposition des organes d'exécution (alinéa 4)**

En vertu de son obligation de renseigner (art. 45 LTr), les employeurs qui occupent les travailleurs selon le présent article sont tenus de donner aux autorités d'exécution et de surveillance tous les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. En particulier, les employeurs doivent pouvoir présenter la liste des travailleurs bénéficiant du plan de participation des collaborateurs (ESOP) ainsi que les documents y relatif, c'est-à-dire le plan de participation, le registre des actions et les accords individuels.

### **2.2.4 Mesures de prévention (alinéa 5)**

Les employeurs doivent prévoir des mesures de prévention pour les travailleurs de jeunes entreprises concernés par cet article en accordant une attention particulière aux risques psychosociaux. Par ailleurs, en vertu de l'art. 2 al. 1 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)<sup>11</sup>, ils sont déjà tenus de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique de leurs collaborateurs.

Les risques psychosociaux sont des risques d'atteintes à la santé dus à une conception et une organisation du travail insuffisantes ainsi qu'à un mauvais environnement social sur le lieu de travail. Ils peuvent consister en des sollicitations excessives (comme le stress, le surmenage, la monotonie ou la difficulté à concilier travail et vie privée) ou en des atteintes à l'intégrité personnelle (comme le mobbing ou le harcèlement sexuel).

Pour pouvoir faire face à ses obligations, les employeurs déterminent les dangers pour la santé dans le domaine des risques psychosociaux, comme l'organisation, le contenu et l'intensité du travail ainsi que les conditions dans lesquelles il s'exerce. Les employeurs sont tenus d'ac-

---

<sup>11</sup> Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3 ; RS 822.113).

quérir les connaissances nécessaires pour cela. S'ils n'en disposent pas au sein de l'entreprise, ils doivent, le cas échéant, faire appel à des spécialistes externes dans le domaine des risques psychosociaux (comme des médecins du travail et d'autres spécialistes MSST).

### **3 Vérifications préalables de la réglementation selon la loi fédérale sur l'allègement des coûts de la réglementation pour les entreprises (LACRE)<sup>12</sup>**

Les vérifications préalables relatives aux possibilités de simplification pour les entreprises, conformément à l'art. 4 LACRE montrent ce qui suit :

- La réglementation proposée concerne les jeunes entreprises qui peuvent être considérées comme des petites et moyennes entreprises (PME)<sup>13</sup> si l'on s'en tient à la définition des PME qui repose exclusivement sur le nombre d'employés (moins de 250)<sup>14</sup>. La réglementation étant conçue de manière aussi simple que possible pour ces entreprises, aucune simplification supplémentaire au sens de l'art. 4, al. 1, let. a, LACRE n'est possible.
- Les obligations découlant du projet ne vont pas au-delà des réglementations comparables en vigueur à l'étranger, ce qui permet d'éviter un « Swiss finish » au sens de l'art. 4, al. 1, let. b, LACRE<sup>15</sup>.
- Le projet n'empêche pas les entreprises d'exécuter leurs obligations par des moyens numériques. L'obligation d'examiner les simplifications par des moyens électroniques conformément à l'art. 4, al. 1, let. c, LACRE est ainsi remplie et mise en œuvre.
- L'art. 32c OLT 2 instaure de nouvelles règles pour les travailleurs de jeunes entreprises détenant des participations dans l'entreprise. L'abrogation de la réglementation dans le même domaine au sens de l'art. 4, al. 1, let. d, LACRE n'est pas pertinente dans le cadre du projet.

Le projet de révision n'impose pas de nouvelles obligations aux entreprises mais concrétise certaines exigences prévues par la loi, comme les documents à tenir à dispositions des autorités d'exécution en vertu de l'obligation de renseigner (art. 45 LTr) ainsi que les mesures à prendre pour protéger la santé, en particulier psychique des travailleurs (art. 6 LTr). Par conséquent, une estimation des coûts de la réglementation en vertu de l'art. 5 LACRE n'est pas nécessaire.

### **4 Conséquences pour les travailleurs, les employeurs, les cantons et la Confédération**

Avec les modifications prévues, la protection de la santé des travailleurs contenue dans la loi sur le travail est assurée tout en tenant compte des attentes des partenaires sociaux.

---

<sup>12</sup> Loi fédérale sur l'allègement des coûts de la réglementation pour les entreprises (LACRE ; RS 930.31)

<sup>13</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Trouver des statistiques > Industries, services > Entreprises et emplois > Démographie des entreprises > Définitions > [Petites et moyennes entreprises \(PME\)](#).

<sup>14</sup> [www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch) > Savoir pratique > [Faits et chiffres sur les PME en Suisse](#).

<sup>15</sup> Commission européenne, *La Commission lance une stratégie ambitieuse pour faire de l'Europe une puissance en matière de start-up et de scaleup*, Communiqué de presse du 28 mai 2025, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_25\\_1350](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_25_1350) (consulté le 23 juin 2025).



La CER-N tablait sur le fait que quelque 10 000 nouvelles entreprises appelées « start-ups » étaient fondées chaque année en Suisse. Selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la démographie des entreprises (UDEMO)<sup>16</sup>, 46 987 entreprises ont été créées en Suisse en 2022<sup>17</sup>. Cette statistique met en évidence que seulement 2% de ces entreprises occupaient 5 personnes et plus, ce qui représente environ 940 entreprises. Par ailleurs, en 2022, 234 entreprises à forte croissance dont l'année de création remonte à moins de 5 ans ont été créées<sup>18</sup>.

Le nouvel article concerne les jeunes entreprises dont la fondation remonte, en principe, à moins de 5 ou à 10 ans et qui font bénéficier leurs employés d'un plan de participation de collaborateur documenté (ESOP). Comme cela a été expliqué en amont, il n'existe pas de définition légale au niveau fédéral des jeunes entreprises communément appelées « start-ups ». La définition choisie pour déterminer le champ d'application de l'art. 32c OLT 2 est plus spécifique que celle utilisée pour distinguer les « Gazelles »<sup>19</sup> des entreprises « classiques »<sup>20</sup>. Par ailleurs, il n'existe pas de chiffres officiels quant au nombre d'entreprises qui offrent des plans de participation de collaborateurs documentés à leurs travailleurs. Selon les estimations du Conseil fédéral, entre 1 et 3 % des nouvelles entreprises pourraient être concernées, soit quelque 400 à 1200 entreprises. Cette estimation se base sur les branches économiques les plus concernées, à savoir les entreprises comptant plus d'un employé et l'estimation qu'une entreprise sur cinq remet des participations à ses collaborateurs<sup>21</sup>.

Enfin, le nouvel art. 32c OLT 2 n'entraîne de surcoûts de nature financière ou en termes de personnel ni pour les autorités cantonales ou fédérales.

---

<sup>16</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Trouver des statistiques > Industries, services > Entreprises et emplois > [Démographie des entreprises](#).

<sup>17</sup> Les nouvelles entreprises correspondent aux entreprises véritablement nouvelles - créées « ex nihilo » - et exerçant une activité économique.

<sup>18</sup> Entreprises appelées « Gazelles », dont il n'est possible de constater leur croissance qu'« a posteriori ».

<sup>19</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Trouver des statistiques > Industries, services > Entreprises et emplois > Démographie des entreprises > Définitions > [Gazelles \(entreprises\)](#).

<sup>20</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Trouver des statistiques > Industries, services > Entreprises et emplois > Démographie des entreprises > Définitions > [Entreprise](#).

<sup>21</sup> Avis du Conseil fédéral, *Initiative parlementaire. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail. Rapport du 29 août 2023 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national*, 1<sup>er</sup> novembre 2023, ch.2.2, [FF 2023 2653](#).